ANÁLISIS Y CONTEXTOS

Los beneficios empresariales crecen a costa de los salarios

Noviembre 2022

(Nº 46)

SERVICIO DE ESTUDIOS
UGT

CONTENIDO

- Resumen

1. Introducción
2. Salarios bajos y con incrementos por debajo del nivel de precios
   - Los salarios reales aún no han recuperado los valores existentes antes de la crisis de 2008
   - Salarios insuficientes y desiguales
   - Una situación que empeora con la crisis inflacionista
3. Las empresas acumulan cuantiosos beneficios
   - Los márgenes de beneficios superan los niveles prepandemia
   - También se disparan los beneficios absolutos y la rentabilidad empresarial
   - Los bancos y las energéticas registran beneficios récord
   - Los beneficios explican la mayor parte de la subida de los precios
4. La brecha entre salarios y beneficios: de las más altas de Europa
   - El coste laboral por hora crece la mitad que en Europa
   - Los márgenes de beneficio registran la tercera mayor subida de la Zona Euro
   - Los dividendos repartidos se duplicaron en el segundo trimestre
   - España cerrará 2022 con la cuarta brecha más alta entre salarios y beneficios reales
5. Conclusiones

Resumen

La persistencia de la inflación sigue dañando la capacidad adquisitiva de la población trabajadora, en tanto que los incrementos salariales se encuentran muy alejados de los registrados por el nivel de precios. Para justificar que éstos no estén aumentando al mismo ritmo e intensidad que la inflación, la patronal utiliza el argumento de que las subidas salariales podrían ser las causantes de efectos de segunda ronda sobre la inflación.

Sin embargo, la realidad no corrobora esta ficción argumentativa, pues los incrementos salariales están siendo muy moderados. En cambio, como se demuestra en el documento, es la dinámica especulativa de las empresas, especialmente las más grandes, la principal causante de la inflación de segunda ronda, trasladando el incremento de costes energéticos al precio final de venta de los productos y aprovechando la situación para acrecentar sus márgenes de beneficio hasta niveles record.

Así, en este estudio se afirma que son los beneficios, y no los salarios, los que más están contribuyendo al incremento de la inflación, no existiendo argumentos para justificar la moderación salarial. Todo lo contrario, habría que poner el foco en la regulación de la actuación de las empresas, impidiendo que continúen acumulando ingentes cantidades de beneficio a costa del presupuesto de las familias y repartiendo con ello de manera justa los costes de la actual situación. Pues no hay que olvidar que la actividad productiva de las empresas depende de la capacidad adquisitiva de la clase trabajadora, poniendo en peligro las bases sobre las que se asienta el crecimiento y la creación de empleo en la economía española.

1. Introducción

La teoría económica clásica tradicionalmente atribuye a los salarios un papel desfavorable en la dinámica inflacionista, justificando su moderación en base a la generación de "efectos de segunda ronda" sobre la inflación. De ahí que la restricción de los salarios, conjuntamente con otras políticas que contraigan y enfríen la economía, sea una de las actuaciones preferidas por las instituciones económicas a la hora de proponer soluciones al incremento de precios.

No obstante, es preciso distinguir entre una inflación provocada por factores de demanda y otra de oferta, como la actual. Además, los salarios no son el único componente de la distribución de la renta cuyo incremento puede alimentar la escalada de precios. De hecho, pocas veces se habla del efecto que puede generar un aumento de los beneficios empresariales sobre el nivel de precios, de manera que tampoco se atiende a la necesidad de moderar estos márgenes de beneficio como estrategia para controlar la inflación.

A este respecto, en nuestro país, la tasa general de inflación se situó en octubre en el 7,3%, reduciéndose por tercer mes consecutivo desde tasas superiores al 10% y acumulando de media un incremento del 8,8% en lo que va de año. Sin embargo, la subyacente, que deja fuera a los productos energéticos y alimentos no elaborados, sujetos a una mayor volatilidad y reflejando por tanto en mayor medida lo estructural del fenómeno, continúa manteniéndose en valores muy elevados, concretamente, en el 6,2% en octubre[1].

En relación con ello, se puede afirmar que la inflación ya no viene únicamente causada por grandes elevaciones puntuales del precio de los productos energéticos. En cambio, en el contexto de crecimiento salariales muy moderados, parece que las empresas, para mantener sus márgenes de beneficio, han trasladado estos crecientes costes energéticos al consumidor, elevando el precio final de venta de sus productos y presionando al alza la inflación del resto de la cesta de la compra. En este estudio, de hecho, se sostiene que muchas de ellas, además, no sólo los han mantenido, sino que habrían aprovechado su poder de mercado para acrecentar sus márgenes de beneficio, alimentando una escalada de la inflación que está agravando considerablemente la pérdida de poder adquisitivo de la clase trabajadora.

Por ello, en este estudio se profundiza en la dinámica seguida por los salarios y beneficios empresariales, como elementos centrales de la distribución de la renta, para comprobar cuál está efectivamente actuando como elemento de presión al alza de los precios. Si no son los salarios, no hay ningún argumento objetivo que justifique su moderación en base a una supuesta generación de efectos de segunda ronda sobre la inflación. Si, al contrario, son los beneficios, habrá que actuar para poner fin a esta dinámica que sigue

[1] En el momento de publicación de este documento, se ha conocido el dato avanzado del IPC en el mes de noviembre, estimando una tasa general del 6,8%. De confirmarse este dato, la tasa media de inflación en lo que va de año se situaría en un 8,6%. Por su parte, la tasa de inflación subyacente se incrementaría al 6,3% en noviembre, una décima más que en octubre.

retroalimentando el incremento de los precios en detrimento de la calidad de vida y el interés general de la población trabajadora.

2. Salarios bajos y con incrementos por debajo del nivel de precios

España es un país de bajos salarios, tanto en términos reales, es decir, puestos en relación con el coste de la vida de la población, como comparados con los países de nivel de desarrollo similar. En este contexto de partida, los moderados incrementos salariales de convenio que se están registrando en 2022 (2,6% hasta octubre), muy inferiores a la evolución general de precios (8,8% de media en el año), dibujan un preocupante escenario de empobrecimiento de la clase trabajadora.

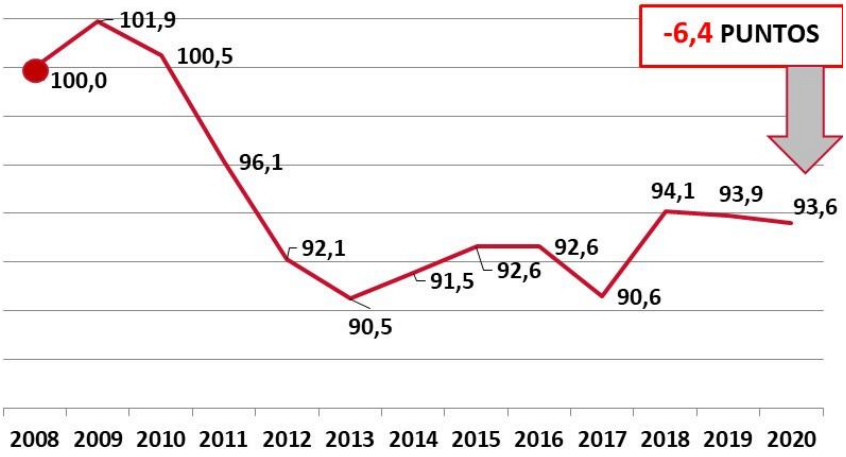
En una situación de inflación de oferta como la actual, derivada del impacto de algunos costes productivos esenciales (como los energéticos) y del abuso de la posición de mercado de muchas empresas, no existen argumentos objetivos que justifiquen la reducción en términos reales de la que supone la principal fuente de ingresos de las personas trabajadas, por lo que, de prorrogarse esta tendencia, lo único que se conseguiría es paralizar la economía, por la contracción del consumo que puede implicar (y que ya se está observando), y elevar las situaciones de pobreza y exclusión social de un amplio porcentaje de hogares.

Los salarios reales aún no han recuperado los valores existentes antes de la crisis de 2008

Los salarios ya fueron utilizados como elemento de estabilización económica tras la crisis de 2008, induciendo a través de diversas medidas (la principal, la reforma laboral de 2012, pero no la única) una intensa devaluación salarial con el objetivo de ganar competitividad externa vía costes y que las empresas recuperaran sus beneficios, dañados por el incremento de sus costes financieros y la brusca reducción de sus ventas. El proceso de ajuste fue largo, y **generó efectivamente** el **hundimiento de los salarios reales,** un problema que se alargó más allá de la duración de la propia depresión económica.

Durante este tiempo, la clase trabajadora sufrió una **gran pérdida de poder adquisitivo, plasmada en una reducción de los salarios reales de 10 puntos en tan sólo 5 años**. En 2020, y a pesar de haber experimentado periodos de expansión económica, esta brecha seguía sin recuperarse: **los salarios reales aún se encontraban 6,4 puntos por debajo de los percibidos en 2008.**

G1 - Evolución de los salarios reales 2008-2020



Fuente: SEC UGT a partir del Índice de Precios del Trabajo, INE.

Salarios insuficientes y desiguales

Pero los salarios no solo eran en 2020 inferiores en términos reales con respecto a los existentes antes de 2008, sino que también eran muy bajos en sí mismos, además de muy desiguales entre sí:

- Un **quinto de la población trabajadora** (19,4%) **cobra menos de un Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, debido a que realizan jornadas parciales, y **cerca de la mitad** (46,7%) **cobra entre 1 y 2 SMI.**

- En conjunto, **dos tercios de la población trabajadora percibía unos ingresos salariales totales correspondientes a menos de dos SMI**: si el SMI ese año fue de 13.300, esto quiere decir que dos tercios cobraban menos de 1.900 euros brutos al mes[2] **(en torno a 1.540 euros netos).**

- Además, la distribución salarial en España presenta una enorme dispersión: **los salarios del 10% de la población trabajadora más rica son casi diez veces** (9,5 puntos) **superiores a los del 10% más pobre.**

Por tanto, la **distribución salarial en España** se caracteriza por encontrarse **concentrada en valores salariales bajos y presentar una elevada desigualdad**, lo que causa que, aunque el salario medio de la población se elevara en 2020 a 25.165,5 euros, el salario más frecuente se situara bastante por debajo, concretamente, en 18.480,2 euros. **En catorce pagas serían 1.320 euros al mes brutos, unos 1.135 euros netos,** una cuantía muy reducida para poder llegar a fin de mes sin dificultades.

[2] Cálculos realizados suponiendo catorce pagas mensuales al año.

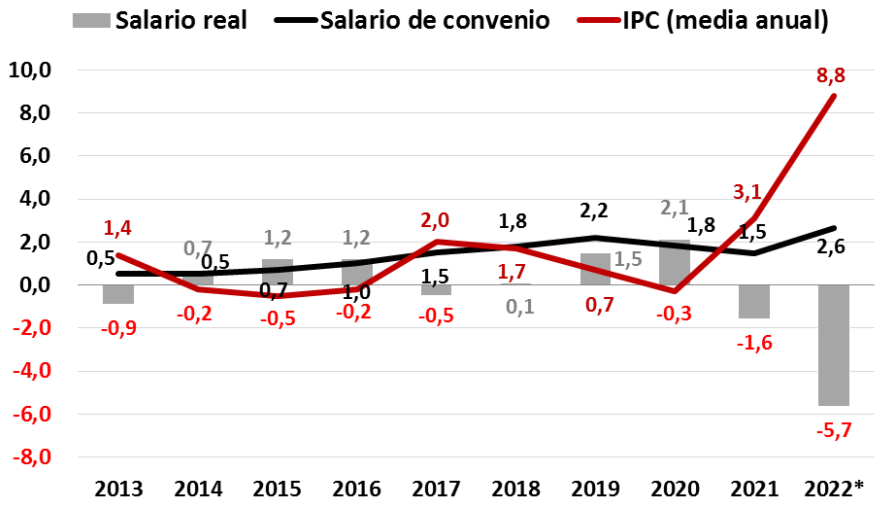
Una situación que empeora con la crisis inflacionista

Esta situación resulta doblemente alarmante si tenemos en cuenta la brecha existente entre las mejoras salariales firmadas en convenio en 2022 y la evolución general de precios. En los últimos diez años los salarios de convenio se han incrementado un 1,4% de media anual, ganando poder adquisitivo solo cuando la tasa general de precios se encontraba en valores negativos o ligeramente positivos.

Sin embargo, ahora que la **inflación media se encuentra disparada, en un 8,8%, y los salarios de convenio tan sólo han experimentado incrementos medios del 2,6% hasta octubre, la pérdida de poder adquisitivo de la clase trabajadora es muy elevada, de 5,7 puntos, consolidando un escenario realmente insostenible para la situación socioeconómica de nuestro país.**

G2 - Evolución del poder adquisitivo de los salarios de convenio

Tasas de variación anual. 2013-2022*



* Datos de 2022 hasta octubre

Fuente: SEC UGT a partir de MITES e INE.

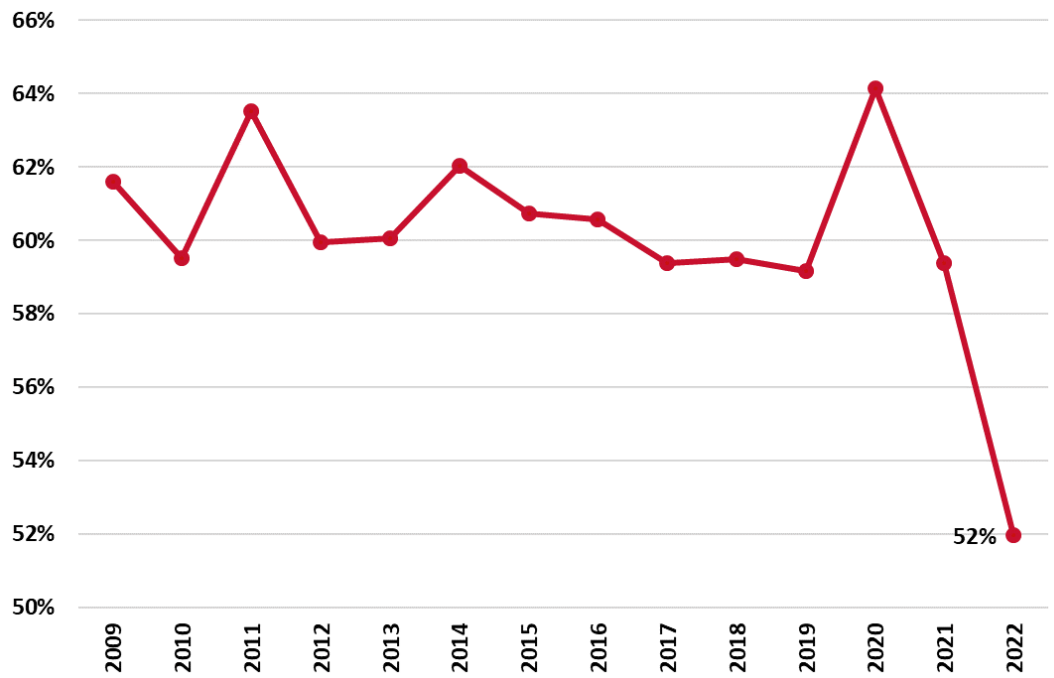
En este contexto, no es de extrañar que el peso de las retribuciones salariales sobre el total de costes de producción se haya reducido notablemente en los últimos años. Un porcentaje que, si bien ya fue disminuyendo paulatinamente entre 2014 y 2019, precisamente en plena expansión económica, después de 2020, tras la pandemia, cae en picado. En consecuencia, **el peso de las retribuciones salariales sobre el Valor Añadido Bruto (VAB) ha alcanzado en 2022 el mínimo de todo el periodo analizado, al suponer tan sólo el 52% del Valor Añadido Bruto en los primeros tres trimestres de 2022, 8,6 puntos menos que el existente de media entre 2009 y 2019 (60,6%)**, antes de la pandemia.

En definitiva, queda claro que **los salarios no están produciendo "efectos de segunda ronda" sobre la inflación**, en tanto que sus incrementos están siendo bastante inferiores a los experimentados por el nivel general de precios. Al contrario, están siendo un factor

de control de la inflación, que, en la actualidad, está siendo alimentada por el aumento de beneficios de las empresas.

G3 - Peso de los salarios sobre el Valor Añadido Bruto (VAB)

Promedio 3 primeros trimestres (%), 2009-2022



Fuente: SEC UGT a partir de 'Ventas, Empleo y Salarios en Grandes Empresas y Pymes', AEAT.

3. Las empresas acumulan cuantiosos beneficios

El hundimiento del poder adquisitivo de las rentas salariales contrasta con la evolución positiva que registran los **beneficios empresariales**. Así, con la coartada del repunte de precios de las materias primas, especialmente energéticas, las empresas han aprovechado la coyuntura actual para **elevar los márgenes sobre beneficio y los niveles de rentabilidad.**

No obstante, se trata de un fenómeno con distintas particularidades, puesto que **se expresa con mayor intensidad en determinadas ramas económicas** y, sobre todo, en **grandes empresas**, contabilizándose beneficios récords en aquellas que operan en el IBEX-35. Todo ello conlleva que **el beneficio empresarial agregado sea el componente que explica la mayor parte del aumento del IPC**, mientras que la masa salarial presenta un impacto muy limitado.

Los márgenes de beneficios superan los niveles prepandemia

La estadística de *Ventas, Empleo y Salarios en las Grandes Empresas y Pymes* (VESGEP), publicada por la Agencia Tributaria, permite estudiar la evolución de las principales variables empresariales a partir de una muestra relevante, en tanto aglutina información de grandes empresas, cuyo peso en la facturación supera el 60% de las empresas

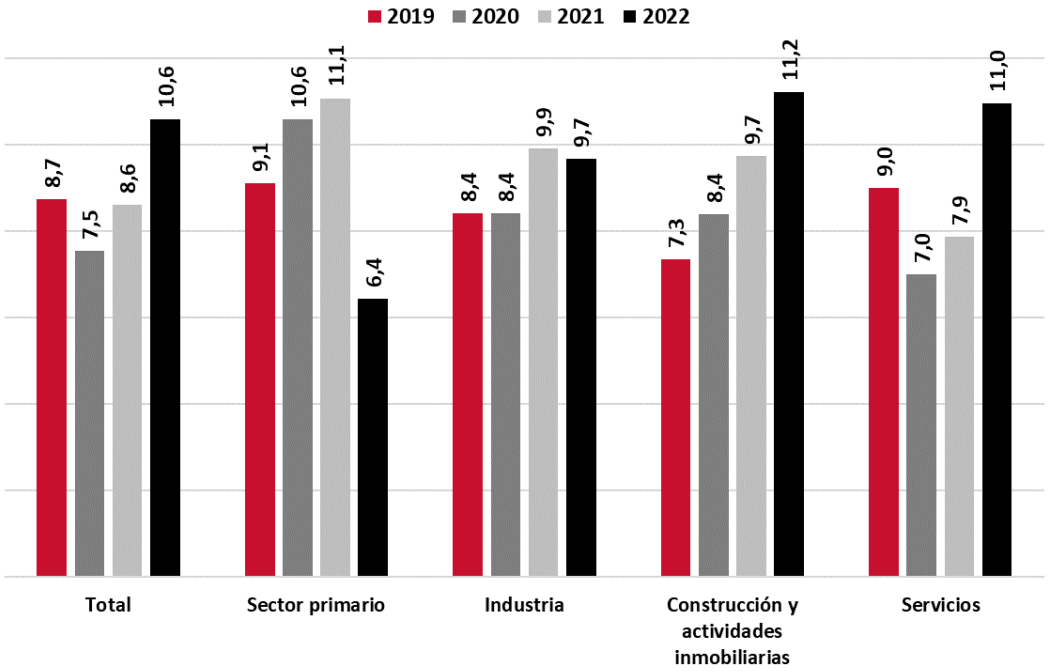
declarantes de IVA[3], y de más de un millón de pymes con forma de sociedad anónima y responsabilidad limitada.

Con la estadística sobre el valor total de ventas y compras empresariales, junto al coste salarial, se puede conocer el **margen de beneficios**[4] con el que están operando las empresas en cada sector y rama económica. Así, como se muestra en el siguiente gráfico, se constata cómo el **tejido empresarial mejora en 2 puntos porcentuales el margen de beneficio alcanzado el año pasado, superando a su vez (en 1,9 puntos) los niveles prepandemia (2019).** Por sectores, **destacan los incrementos en 'servicios' y 'construcción y actividades inmobiliarias'**, que rebasan con holgura los márgenes de beneficios de 2019 (en 2 y 3,9 puntos porcentuales, respectivamente)

Por su parte, cabe recalcar también la caída de los márgenes de beneficios en el **sector primario** (4,7 puntos menos respecto a 2021) o su moderación en la **industria** (bajada anual de 0,2 décimas menos), si bien en este último **caso se sitúan por encima de los niveles prepandemia** (1,3 puntos más).

G4 - Evolución márgenes de beneficios

España, 3 primeros trimestres (%), 2019-2022



Fuente: SEC UGT a partir de 'Ventas, Empleo y Salarios en Grandes Empresas y Pymes.', AEAT.

[3] La información explotada proviene de la declaración del IVA y de las Retenciones por rendimientos del trabajo y actividades profesionales. En cuanto a la definición de *grandes empresas*, se incluyen a aquellas cuyo volumen de operaciones supere los 6,01 millones de euros durante el año natural inmediatamente anterior.

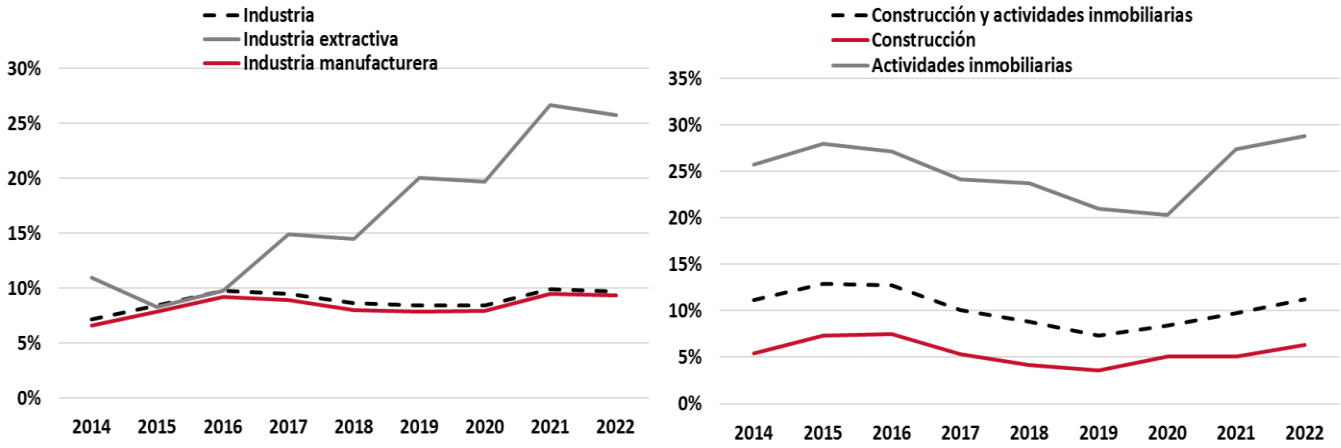
[4] Se calcula de la siguiente forma: [(ventas totales-compras totales–gasto salarial) / ventas totales]*100

Respecto al análisis específico por sector[5], destaca el **repunte de la 'industria extractiva'** desde el inicio de la pandemia, **llegando a superar en 14,7 puntos el margen de beneficios que atesoraba en 2014** (es decir, en el inicio del ciclo expansivo posterior a la crisis económica de 2008). Además, más allá del notable incremento experimentado, se trata de la segunda rama económica con mayor margen beneficio, lo que confirma cómo las **multinacionales energéticas** están llevando una estrategia empresarial agresiva cimentada en la **captación de beneficios extraordinarios a costa de los consumidores.**

Las **'actividades inmobiliarias'** constituyen la rama con el **margen de beneficios más elevado** (28,8%), 7,8 puntos más que en el año prepandemia (2019), ampliando así la cuenta de beneficios de buena parte del capital especulativo y rentista. La rama de la **'construcción'**, pese a aumentar también los márgenes en 2,7 puntos respecto a 2019, presenta unos niveles más moderados (6,3%).

G5 - Evolución márgenes de beneficios por ramas productivas del sector secundario

España, 3 primeros trimestres (%), 2021-2022

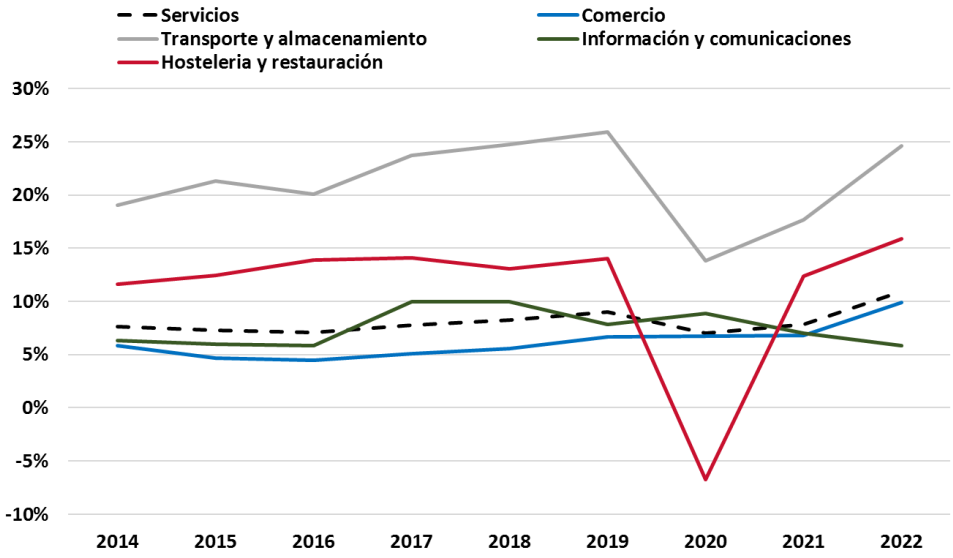


Fuente: SEC UGT a partir de 'Ventas, Empleo y Salarios en Grandes Empresas y Pymes.', AEAT.

G6 - Evolución de los márgenes de beneficios por ramas productivas del sector terciario

España, 3 primeros trimestres (%), 2021-2022

[5] La base de datos de la Agencia Tributaria no incorpora información desagregada del sector primario, por lo que solo se aborda un estudio de aquellas ramas relativas a la 'industria', 'construcción y actividades inmobiliarias' y 'servicios'.



Fuente: SEC UGT a partir de 'Ventas, Empleo y Salarios en Grandes Empresas y Pymes.', AEAT.

Por último, en el sector servicios destaca la ampliación de los márgenes de beneficio en la **'hostelería'** (**crecen 3,5 puntos respecto a 2021**) y en la rama de **'transporte y almacenamiento'** que, tras un incremento de 7,6 puntos en el último año, alcanza unos **márgenes totales del 24,6%** (el tercer dato más elevado). Esto pone de relieve cómo una parte importante de las **empresas que operan en este tipo de ramas están consiguiendo trasladar el alza de los precios de las materias primas al precio final de los productos que ofertan, lucrándose así de la espiral inflacionista que tanto daño está ejerciendo sobre el poder adquisitivo de las familias.**

También se disparan los beneficios absolutos y la rentabilidad empresarial

Aparte del notable crecimiento del volumen de ventas, la recuperación de la actividad del tejido empresarial también se certifica con los resultados de la Central de Balances Trimestral[6], la base de datos de información económica-financiera del Banco de España. En este sentido, se recoge un **incremento interanual del Valor Añadido Bruto (VAB) de las empresas no financieras de un 21,1%** durante los primeros 9 meses del año, registrando el crecimiento más elevado de toda la serie trimestral.

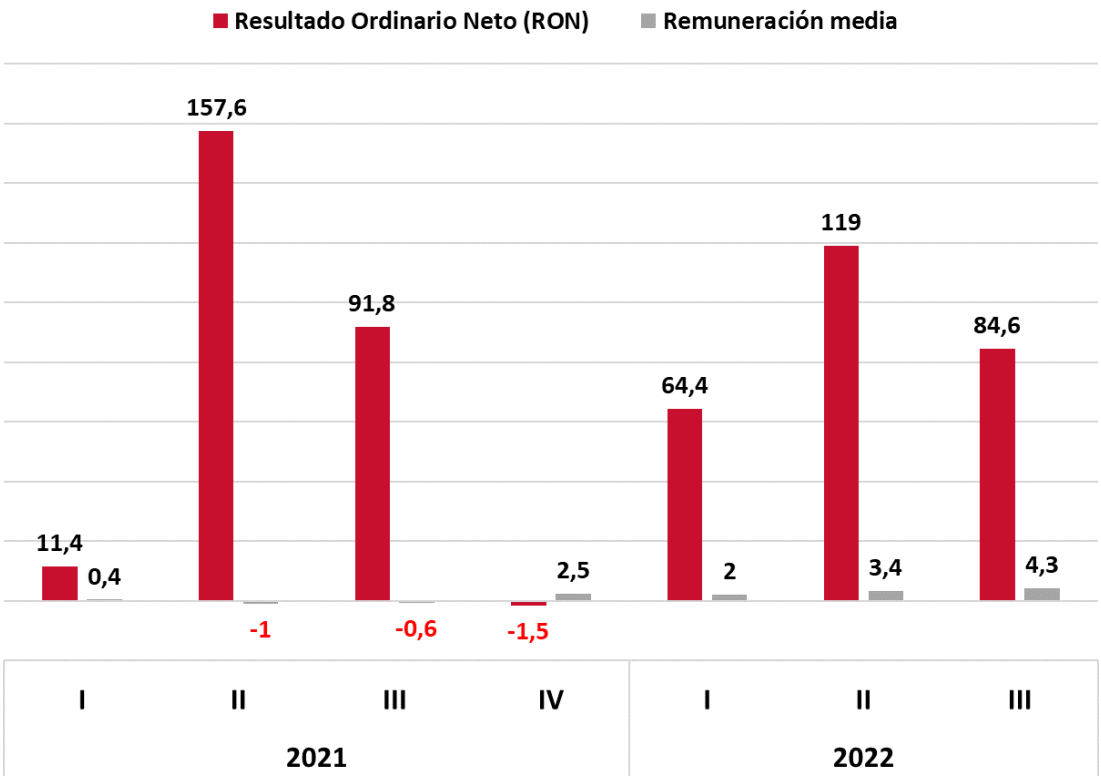
Sin embargo, lo que más destaca es, nuevamente, el contraste entre la evolución de los beneficios y las retribuciones medias. Así, hasta septiembre de 2022, **el resultado**

[6] En este caso, la Central de Balances Trimestral (CBT) contiene información de 920 empresas, con una cobertura del Valor Añadido Bruto del 12,3% respecto al total del sector de sociedades no financieras. El informe se puede consultar en el siguiente enlace: https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/22/T3/Fich/be2203-art26.pdf

ordinario neto (RON)[7] de las empresas creció, en acumulado, un 94,7% (95,9% en las empresas grandes y 22% en las medianas), mientras que **los salarios medios apenas aumentaron un 3,2%.** En consecuencia, los niveles de rentabilidad empresarial también aumentaron: **la rentabilidad ordinaria del activo[8] alcanzó una tasa interanual del 4,2% en lo que llevamos de 2022**, con valores muy cercanos a los niveles prepandemia (2019). Destaca la evolución favorable en el sector del comercio y la hostelería (11,2%) y la industria (10,8%).

G7 - Evolución beneficios empresariales y remuneraciones medias

España, Variación anual por trimestre (%), 2021-2022



Fuente: SEC UGT a partir de Banco de España.

Los bancos y las energéticas registran beneficios récord

El **intenso crecimiento de los beneficios** se observa de forma muy visible en la cuenta de resultados de las empresas que operan en el **IBEX-35** y, especialmente, en aquellas que desarrollan su actividad en los sectores energético y bancario. Durante los 9 primeros meses, **el beneficio neto acumulado por las seis grandes empresas energéticas registró un crecimiento del 31%** respecto al mismo periodo de 2021, **12 veces más que la variación salarial media pactada hasta octubre** (2,6%). Así, el encarecimiento de la

[7] El resultado ordinario neto (RON) de una empresa es un indicador de beneficio empresarial que se obtiene sumando el 'resultado económico bruto de la explotación' y los 'ingresos financieros netos' y descontando, en última instancia, el valor de las 'amortizaciones netas, deterioro y provisiones de explotación'.

[8] La rentabilidad ordinaria del activo (ROA) es un indicador que mide el rendimiento empresarial, calculando el porcentaje que representa el 'resultado ordinario neto' sobre el total de 'activos netos de recursos ajenos sin coste'.

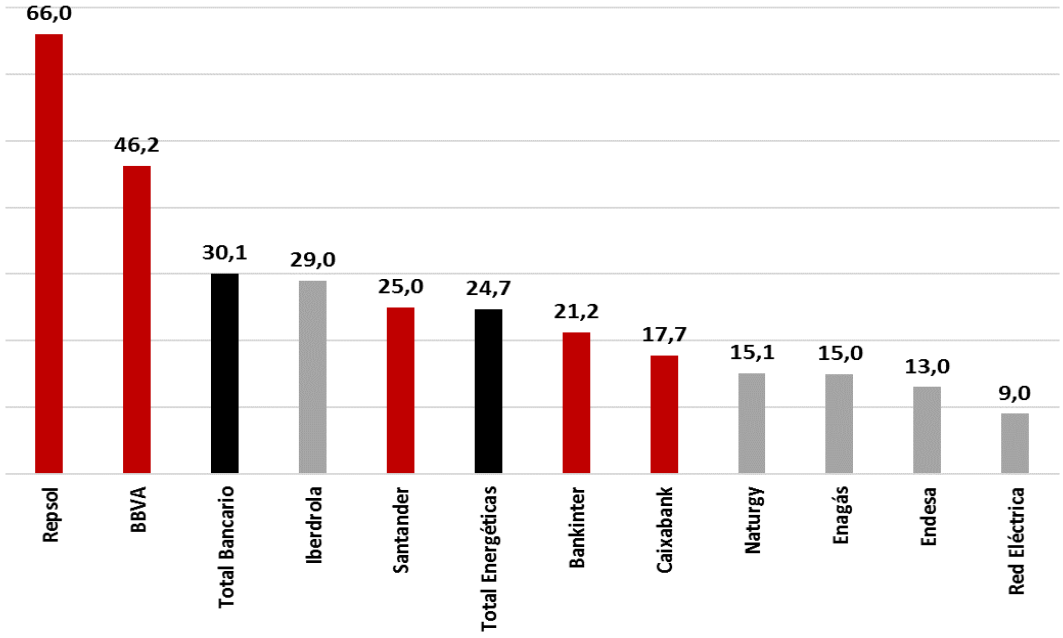
electricidad y los combustibles y lubricantes para vehículos –cuyo precio a lo largo de 2022 registra subidas del 41 y 29%, respectivamente- permitió que las grandes multinacionales ensancharan su cuenta de beneficios a costa de los consumidores, una situación que previsiblemente continuará en los próximos meses.

Por su parte, las **entidades bancarias** también están aprovechando la coyuntura actual para acumular beneficios desproporcionados, **con un incremento global del beneficio neto de hasta un 20% entre los cuatro grandes bancos.** Además, **las recientes subidas del tipo de interés** por parte del Banco Central Europeo (BCE) **posibilitarán que el tejido bancario aumente, aún más, los márgenes sobre beneficios**. En contraste, los hogares con deudas hipotecarias, afectados de por sí por la pérdida de poder de compra de los salarios, tendrán que enfrentar un aumento del coste de la cuota hipotecaria[9].

Estos datos no hacen sino avalar la necesidad de adoptar medidas extraordinarias que hagan que los cuantiosos resultados de las empresas de estos sectores, que operan con grandes restricciones a la competencia y cuya operatividad depende enormemente de consensos públicos y legislaciones muy favorables, reviertan mucho más sobre el bienestar colectivo. Por eso, con todas sus limitaciones y necesidades de mejora, los nuevos impuestos a la banca y a las eléctricas están plenamente justificados.

G8 - Evolución beneficio neto empresas energéticas y bancos del IBEX-35

Variación anual (%), 9 primeros meses, 2021-2022



Fuente: SEC UGT a partir de Cuentas de Resultados de cada empresa.

[9] Para aliviar el reciente incremento de la presión financiera sobre hogares con hipoteca a cargo, UGT ha propuesto la creación de un *fondo de protección frente al aumento excesivo del coste hipotecario.* Se puede consultar los detalles del mismo a través del siguiente enlace: https://servicioestudiosugt.com/propuesta-de-fondo-de-proteccion-frente-al-aumento-del-coste-hipotecario/

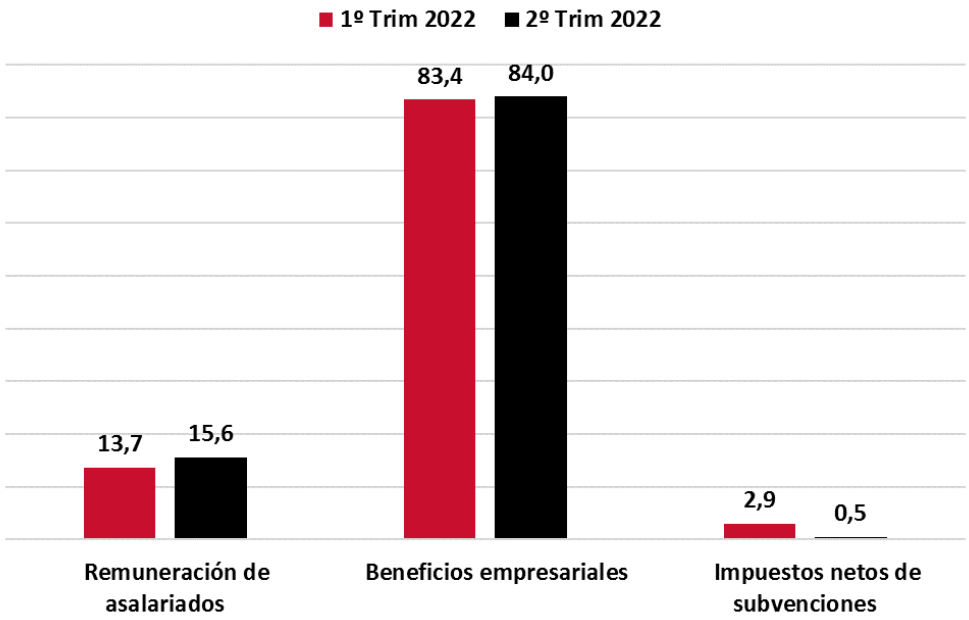
Los beneficios explican la mayor parte de la subida de los precios

En sintonía con lo expuesto hasta ahora, la descomposición del **deflactor del PIB**, el indicador de precios de la producción interna del país obtenido con los datos de la Contabilidad Nacional, permite constatar cómo **los beneficios empresariales[10] son el principal componente explicativo del incremento de los precios,** de forma que el único efecto de segunda ronda que se ha producido en nuestra economía tiene que ver, exclusivamente, con unos crecientes márgenes de las empresas.

Así, el siguiente gráfico muestra cómo, durante los dos primeros trimestres del año, **los beneficios empresariales fueron responsables, en promedio, del 83,7% del aumento de precios,** mientras que la partida de **remuneración de asalariados apenas explica un 14,7% en lo que va de año,** casi 6 veces menos. En definitiva, el alza sostenida de precios nada tiene que ver con unos salarios que pierden poder de compra mes a mes, sino con la estrategia de un sector empresarial que aprovecha la falta de competencia en algunos sectores o la expansión de su demanda tras la pandemia para inflar desorbitadamente los precios de sus productos.

G9 - Contribución porcentual sobre inflación según fuente de renta

España. %, segundo trimestre, 2021-2022



Fuente: SEC UGT a partir de Contabilidad Nacional Trimestral, INE.

[10] En relación con la estadística de Contabilidad Nacional (INE), los beneficios empresariales se asocian a la partida de 'excedente bruto de explotación + rentas mixtas'. Por excedente bruto de explotación se entiende la renta que reciben las unidades producción por la participación en el proceso productivo, una vez recompensado el factor trabajo. Por su parte, la renta mixta alude a la remuneración del trabajo realizado por el propietario o los miembros de su familia en el caso de empresas no constituidas en sociedades y pertenecientes al saldo de los hogares.

4. La brecha entre salarios y beneficios: de las más altas de Europa

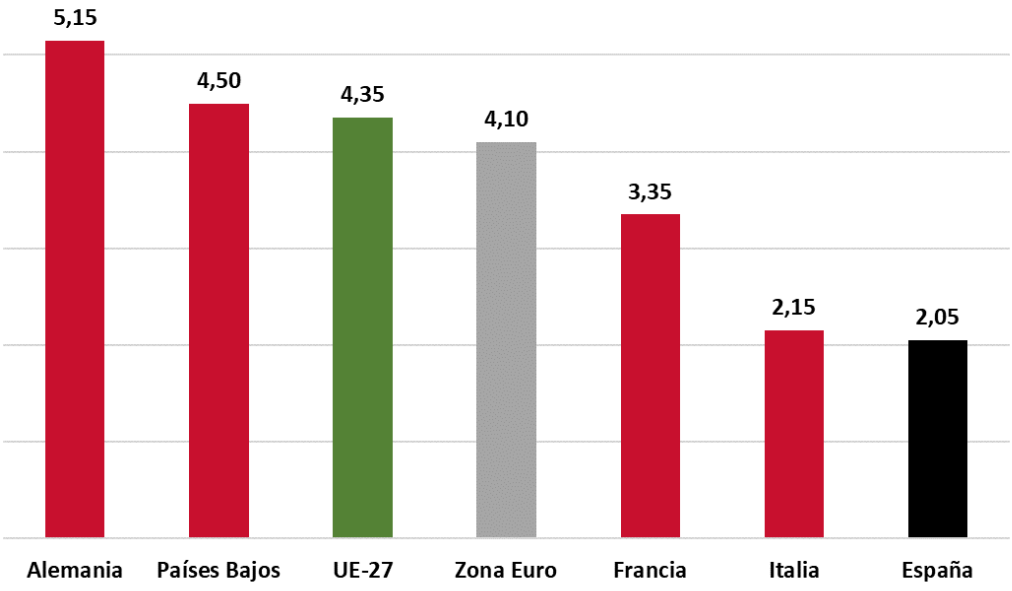
El alza sostenida de los precios y el proceso de devaluación del poder de compra de los salarios supone un fenómeno extendido en el conjunto de los países europeos, aunque nuevamente se pueden identificar diferencias específicas entre países. En este sentido, **España**, además de ser uno de los países que registra un mayor hundimiento de los salarios reales, supone **también uno de los territorios donde la dispar evolución entre beneficios y rentas salariales resulta más evidente.**

El coste laboral por hora crece la mitad que en Europa

En este sentido, se puede comprobar como **el coste laboral por hora en España está experimentando un crecimiento bastante inferior al registrado por los principales países de Europa y la Eurozona**. Para el primer semestre de 2022, **su incremento anual** tan sólo **se situó en el 2,1%, 2,3 puntos inferior** al registrado por la **media de la Unión Europea y 2,1 puntos por debajo de la media de la Eurozona**, registrando diferencias incluso superiores con países como Alemania (-3,1 puntos), Países Bajos (-2,5) y Francia (-1,3).

G10 - Evolución del Coste Laboral por hora

Europa. Variación anual (%) del primer semestre, 2021-2022



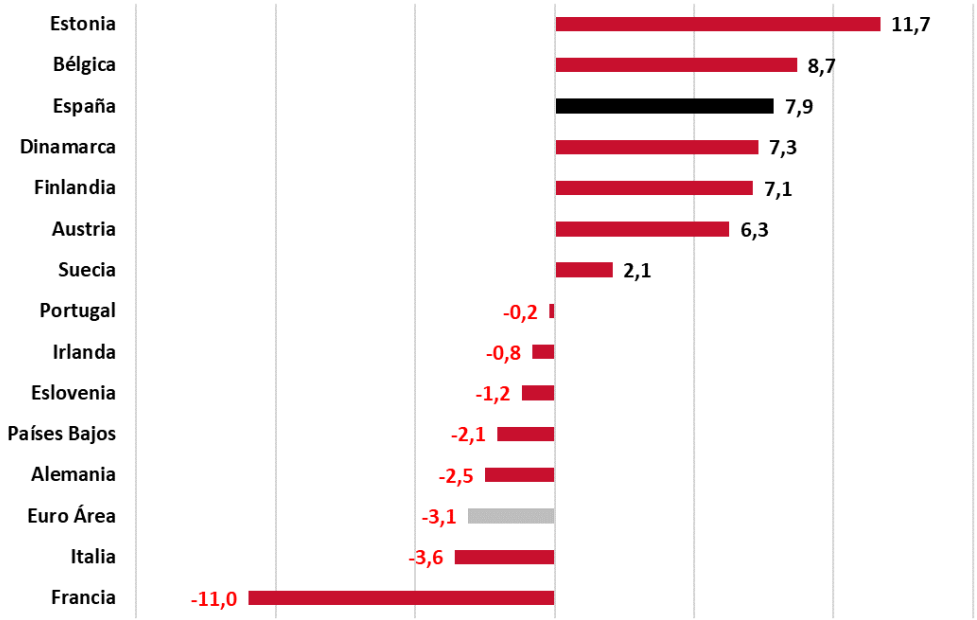
Fuente: SEC UGT a partir de Eurostat.

Los márgenes de beneficio registran la tercera mayor subida de la Zona Euro

Esta evolución salarial contrasta enormemente con la seguida para **los márgenes de beneficio en las sociedades no financieras**, pues justamente, para el mismo periodo de 2022, **en España se registra uno de los mayores incrementos de la Eurozona**. Los márgenes de beneficio crecen en nuestro país un **7,9% en el primer semestre de 2022**, un aumento bastante superior al experimentado por el resto de países, cuyos márgenes de beneficios decrecen en su mayoría: en la Eurozona caen un 3,1%, en Francia un 11%, en Italia un 3,6% y en Alemania un 2,5%.

G11 - Evolución de los márgenes de beneficios en sociedades no financieras

Europa. Variación anual (%) del primer semestre, 2021-2022



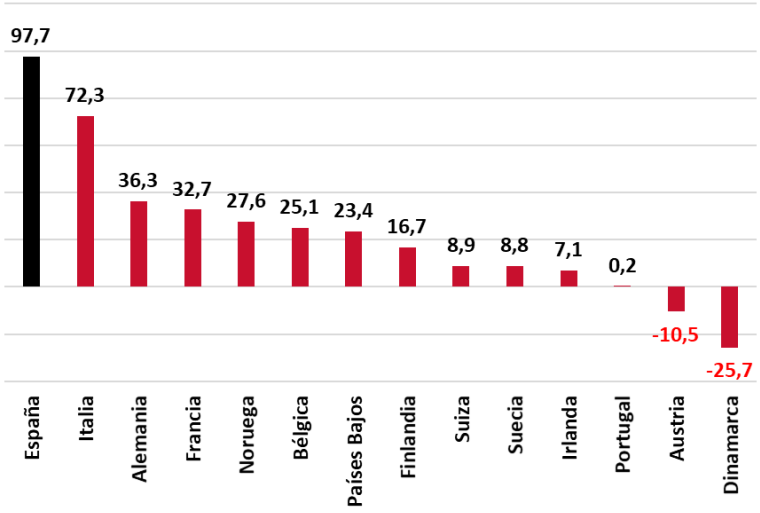
Fuente: SEC UGT a partir de Eurostat.

Los dividendos repartidos se duplicaron en el segundo trimestre

Además, para el caso español, es especialmente llamativo el repunte registrado por el **pago de dividendos** a los accionistas en este segundo trimestre del año, que **casi se ha duplicado (+97,7%) respecto al mismo periodo del año anterior**, **un porcentaje claramente superior a la media europea** (28,7%).

G12 - Evolución reparto dividendos empresariales

Europa. Variación anual (%) del segundo trimestre, 2021-2022.



Fuente: SEC UGT a partir de *Índice Global de Dividendos,* Janus Henderson.

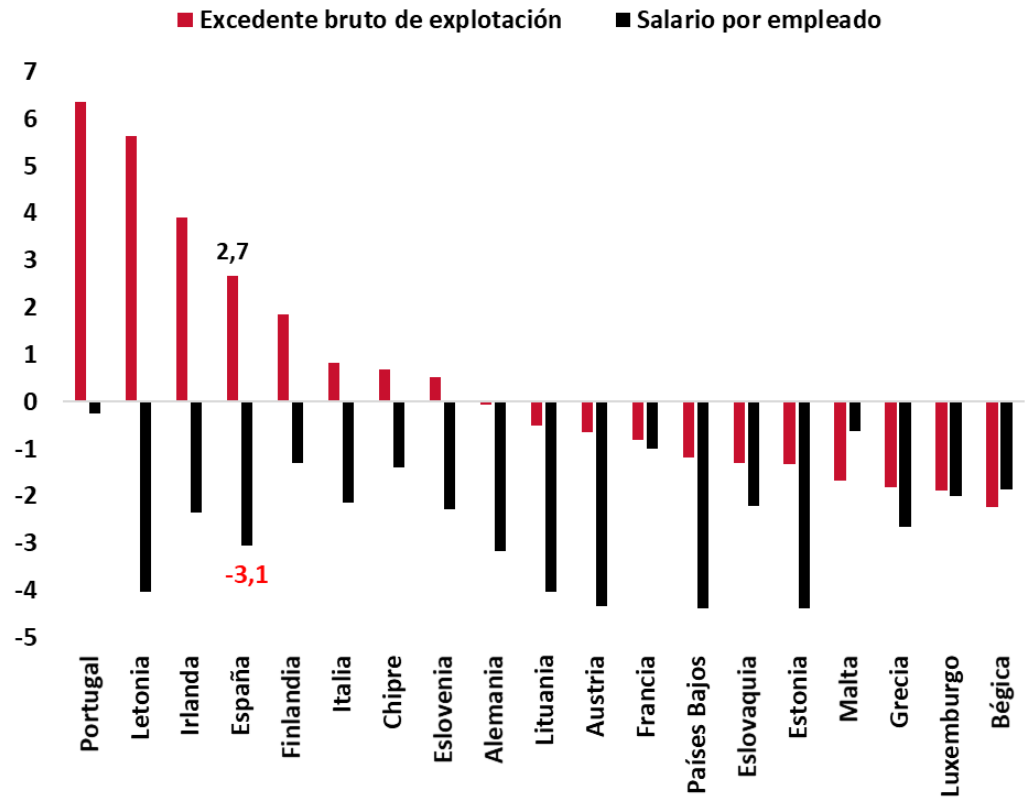
Dicho incremento se sitúa también muy por encima de la tasa media de inflación (9%) o del crecimiento de los salarios en convenio (2,6%), poniendo de relieve cómo **las grandes firmas de nuestro país están siendo las grandes beneficiadas del escenario actual.**

España cerrará 2022 con la cuarta brecha más alta entre salarios y beneficios reales

En sintonía con los datos expuestos, las proyecciones estadísticas de la Comisión Europea estiman que el **salario real por empleado caerá en 2022 un 3,1% en nuestro país**, registrando así el séptimo peor dato de la Zona Euro, y una caída más intensa que la prevista para países con economías de similar tamaño (Italia, -2,1%; Francia, -1%). En cambio, **los beneficios reales de las empresas aumentarán un 2,7% en España**, reflejando el cuarto dato más elevado. Teniendo en cuenta la estimación de ambas variables**,** solo Letonia (9,6 puntos) Portugal (6,3 puntos) e Irlanda (6,3 puntos) presentan una brecha más alta que España (5,7 puntos porcentuales).

G13 - Evolución beneficios empresariales y salarios en términos reales

Zona Euro. Variación anual (%), 2021-2022 (previsión)



Fuente: SEC UGT a partir de ETUC y Comisión Europea.

5. Conclusiones

Los datos analizados en este documento dibujan un claro escenario de empobrecimiento de la clase trabajadora. Los salarios no están avanzando al mismo ritmo e intensidad que los precios, lo que está teniendo graves repercusiones para la capacidad adquisitiva de las personas trabajadoras. Mientras tanto, las empresas, en vez de ver resentidos sus márgenes de beneficio a causa del incremento del coste de las materias primas, los están acrecentando. De esta forma, ya superan los niveles alcanzados en 2019, antes del estallido de la pandemia.

A la vista de los elementos que inciden sobre la inflación, la conclusión es clara: **son los beneficios, y no los salarios, los principales causantes de la misma. Por tanto, de existir algún "efecto de segunda ronda" es atribuible a los beneficios de las empresas**. Así, aunque en su origen la causa del incremento de precios se situara factores externos de oferta, **actualmente, es la dinámica especulativa seguida por las empresas la que está impulsando con mayor intensidad la espiral de precios a máximos históricos, obteniendo niveles de beneficios récord.**

Y mientras tanto, los salarios siguen prácticamente estancados, con subidas muy alejadas de los incrementos que se están produciendo en el nivel general de precios. Aunque se esté observando una moderación de la tasa general del IPC debido al tope del gas introducido por el Gobierno, el precio de otros productos de primera necesidad, como los alimentos o la vivienda, siguen registrando crecimientos desorbitados mes tras mes, privando a muchas familias de la posibilidad de acceder a los productos y servicios más básicos de la cesta de la compra[11].

Además, este comportamiento tan dispar entre salarios y beneficios, si bien es un fenómeno que resulta intrínseco a la necesidad de acumulación de beneficios del propio sistema capitalista, es especialmente llamativo en el caso de España: **los costes laborales están creciendo muy por debajo de la media europea, mientras que se registra uno de los mayores incrementos de márgenes de beneficio en Europa, siendo además la economía en la que más ha crecido el reparto de dividendos empresariales de toda la Unión Europea.**

Por todo ello, es necesario equilibrar la balanza de costes de la inflación para que no sean las personas trabajadoras las que continúen soportando, a costa de su bolsillo y de su salud, todo el peso de la actual crisis de precios. Sobre todo, si los **salarios, como se ha podido constatar en el documento, no están actuando como correa de transmisión de la inflación**. Así, **no hay razones objetivas que justifiquen esta dinámica, por lo que resulta necesario acordar incrementos salariales en los convenios que protejan el poder de compra de las familias. En el caso del SMI, un instrumento esencial para reducir la desigualdad y garantizar unas condiciones dignas entre la clase trabajadora más precaria, es preciso que en 2023 se adopte una subida que permita simultáneamente aproximarse al 60 por ciento del salario medio del país y sostener el poder de compra de sus perceptores.**

En definitiva, es preciso poner fin a esta perversa dinámica precios-beneficios, introduciendo mayor vigilancia y control de la expansión de los márgenes empresariales, promoviendo un **reparto justo de los costes de la crisis** y evitando un deterioro mayor de la capacidad adquisitiva de la población trabajadora que podría desgastar aún más el consumo los hogares y poner en peligro la solidez del crecimiento económico y de la creación de empleo, alimentando aún más los niveles de desigualdad y pobreza ya existentes en nuestro país.

[11] Para mayor información, se puede consultar el siguiente informe sobre el impacto de la inflación en los presupuestos familiares: https://servicioestudiosugt.com/la-inflacion-se-come-el-presupuesto-de-los-hogares-con-menos-renta/

Esta colección nace con la voluntad, bien de aportar soluciones o herramientas útiles para el mundo del trabajo, o bien de efectuar un análisis de no excesiva enjundia, pero si con el rigor y claridad que precisa el objeto de estudio. *Análisis y Contextos* pretende atender las necesidades de muy diversa índole –jurídica, económica, social, etc.– que pueden surgir en el ámbito del mundo social, siempre desde una perspectiva práctica a fin de servir a la mayoría

UGT