



**A TODOS LOS DELEGADOS C.G.T. en BBVA**

**HERRAMIENTAS**

**nº 3  
2018**



## **COSTES SALARIALES VERSUS BENEFICIOS EMPRESARIALES**

Según los datos difundidos por el Eurostat, **el beneficio empresarial de las compañías no financieras españolas alcanzó el 42,8% del valor añadido bruto en 2017**. En otras palabras, de toda la producción que realizan, casi la mitad se queda como beneficio empresarial para remunerar al capital.

Hasta el estallido de la crisis, lo normal era que los beneficios empresariales se situasen **por debajo del 40%** del valor añadido bruto. Sin embargo, con la crisis, la **devaluación salarial** permitió mitigar la caída de los beneficios empresariales, que lentamente empezaron a tener un peso creciente en la economía del país. Los beneficios empresariales están claramente en **máximos históricos**.

Este % de beneficios dedicados a remunerar al capital histórico en España (42,8%) **es superior a la media de la Eurozona (41%), de la UE (40%) y por delante de países como Italia (42,1%), Holanda (42%), Alemania (41,2%) o Francia (31,8%)**.

Este cambio de tendencia amenaza con convertirse en algo estructural a medida que España se aproxima a su **tasa de paro estructural**, que se sitúa en el entorno del 15%. Si los salarios no empiezan a subir ahora que se reduce la holgura en el mercado laboral, significará que el país ha entrado en un **nuevo paradigma** en el que el peso de los beneficios empresariales **se situará entre los más altos de Europa**. Para que esto se revierta, es necesario que los salarios empiecen a crecer más rápido que el valor añadido del sector empresarial, algo que parece todavía muy lejano.



Los beneficios empresariales en España han seguido **el camino opuesto al de Europa** durante la crisis. Tras el colapso financiero, el porcentaje del beneficio en la UE se redujo desde el 41% hasta el 39% en apenas un año y medio. Esto significa que el ajuste afectó más al resultado empresarial que a las rentas salariales, o lo que es lo mismo, **los márgenes empresariales asumieron una buena parte del impacto**, por lo que no llegó con tanta intensidad al empleo.

Por el contrario, **en España**, rápidamente se destruyó renta salarial a base de despedir trabajadores. El resultado es que **el mercado laboral asumió la mayor parte del ajuste**, con la destrucción de casi cuatro millones de empleos entre 2007 y 2013

Av. Marqués de Corbera, 33 - 28017 MADRID - ☎ (91) 356.28.46 / 356.61.33

✉ CÓDIGO VALIJA BBVA 01169 📧 [cgtbbva.estatal@cgtbbva.net](mailto:cgtbbva.estatal@cgtbbva.net)

**[www.cgtentubanco.org](http://www.cgtentubanco.org)**

En el año 2009, y por primera vez en toda la serie histórica, **el beneficio de las empresas españolas superó al de la Unión Europea** y así se ha mantenido hasta hoy. En la actualidad, la brecha es de tres puntos, lo que en España supondría unos **19.000 millones menos** de beneficio empresarial cada año.

Es evidente que este panorama es fruto de diversos factores. **Unos del capital** (penetración del capital extranjero en el control de las empresas españolas, mentalidad del gran empresario español, etc.). **Otros de la estructura social** (grado de resignación de la población, conceptos partidarios de izquierda-derecha o prioridades políticas exigibles por los votantes, etc.). **Y otros, sin duda, del propio sindicalismo español** con un nivel de institucionalismo y dependencia del poder muy alto que nos viene llevando a una incapacidad de tensión sindical ante la destrucción de empleo y unas bases sindicales muy "agarradas" al sectarismo de siglas, no cuestionando el fondo del propio modelo sindical.

La estrategia del sindicalismo institucional pasó en plena crisis por **un AENC** (Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva) que asumía la congelación salarial a cambio de no destruir empleo, pero sólo el no incremento salarial era aplicable, mientras que el resto era teoría y buenas palabras, porque el empleo se destruyó agresivamente. **ERE a ERE han ido asumiendo que había que destruir empleo para salvar la empresa**, cuestión ésta que nunca está en manos de la plantilla y que sólo ha reportado millones de trabajadores condenados al paro o a la inestabilidad laboral.



**En los Convenios Sectoriales**, con una Reforma Laboral (2013) que finiquitaba la ultratractividad (Tras vencer un Convenio, si en 12 meses no hay otro nuevo, el preexistente decae, no se quita nada a las plantillas preexistentes, pero las nuevas se someten a una situación sin regulación de condiciones), CCOO-UGT han optado por asumir la desvalorización de las condiciones laborales para las nuevas generaciones en los nuevos Convenios y con ello, el encarecimiento por comparativa, de las plantillas anteriores. En conjunto, la receta española para "salir" de su crisis, ha sido DESVALORIZAR el factor trabajo. **No es por tanto un problema de bajada de beneficios o productividad, sino de ACAPARAMIENTO de un excedente productivo cada vez más grande.** Ampliar el latrocinio para pagar así al Capital.



Mayo/2018