

Més beneficis, més desigualtat?

Una anàlisi del repartiment
de la riquesa a Catalunya



BENEFICIS



DESIGUALTAT



REPARTIMENT
DE LA RIQUESA



DADES
I ANÀLISI

0. Índex

0. Índex.....	2
1. Introducció.....	3
2. Dades destacades	4
3. Evolució de la renda disponible de persones empresàries i assalariades segons l'Enquesta de condicions de vida	5
4. Evolució dels salaris mitjans i medians.....	9
4.1 Evolució dels increments salarials pactats en els convenis col·lectius.....	11
4.2 Evolució dels costos laborals	13
5. Beneficis empresarials	15
6. El volum de negoci de les empreses ha crescut més ràpid que el volum dels salaris a Catalunya	17
7. Una economia familiar que perd pes en l'economia del país	19
8. Propostes de la UGT de Catalunya	21

1. Introducció

En els darrers anys, **l'economia catalana ha experimentat una recuperació intensa de l'activitat i dels beneficis empresarials després de la pandèmia i de l'impacte inflacionari derivat de la crisi energètica.** Tot i això, **aquesta recuperació no s'ha traduït de manera proporcional en una millora del poder adquisitiu de les persones treballadores.**

L'increment dels preus acumulat entre 2021 i 2024 ha reduït la capacitat adquisitiva de moltes llars, especialment entre les rendes salarials baixes i mitjanes. **Malgrat la recuperació de l'ocupació i els increments salarials pactats en conveni, persisteixen situacions de pobresa laboral, desigualtat salarial i dificultats d'accés a l'habitatge i a les necessitats bàsiques.**

Analitzant des de la finalització de la pandèmia, i tot i la millora de l'ocupació i els salaris negociats per conveni, els ingressos que declaren les persones assalariades i el que declaren les persones que són empresàries han evolucionat de forma desigual els darrers cinc anys. Així, els creixements més grans dels ingressos, s'han concentrat més en les llars amb empresaris que no pas en les llars amb persones treballadores. Això també es nota en l'evolució del volum de negoci i el volum total de salaris, ja que els primers han crescut 10 punts més que el total de salaris del país.

Tot això és un símptoma que el creixement de l'economia afavoreix molt més l'empresariat, i que la riquesa no s'està repartint. L'efecte en l'economia es nota molt clarament. El pes del consum de les famílies en la riquesa del país ha anat perdent pes de forma sistemàtica les darreres dècades: la demanda interna familiar s'ha anat reduint i això ha posat l'economia del país en una situació de més risc i vulnerabilitat davant qualsevol crisi financera o relacionada amb el comerç internacional.

Aquest informe analitza com s'ha distribuït la riquesa generada durant els darrers anys i planteja una qüestió fonamental: qui s'ha beneficiat realment de la recuperació econòmica?

2. Dades destacades

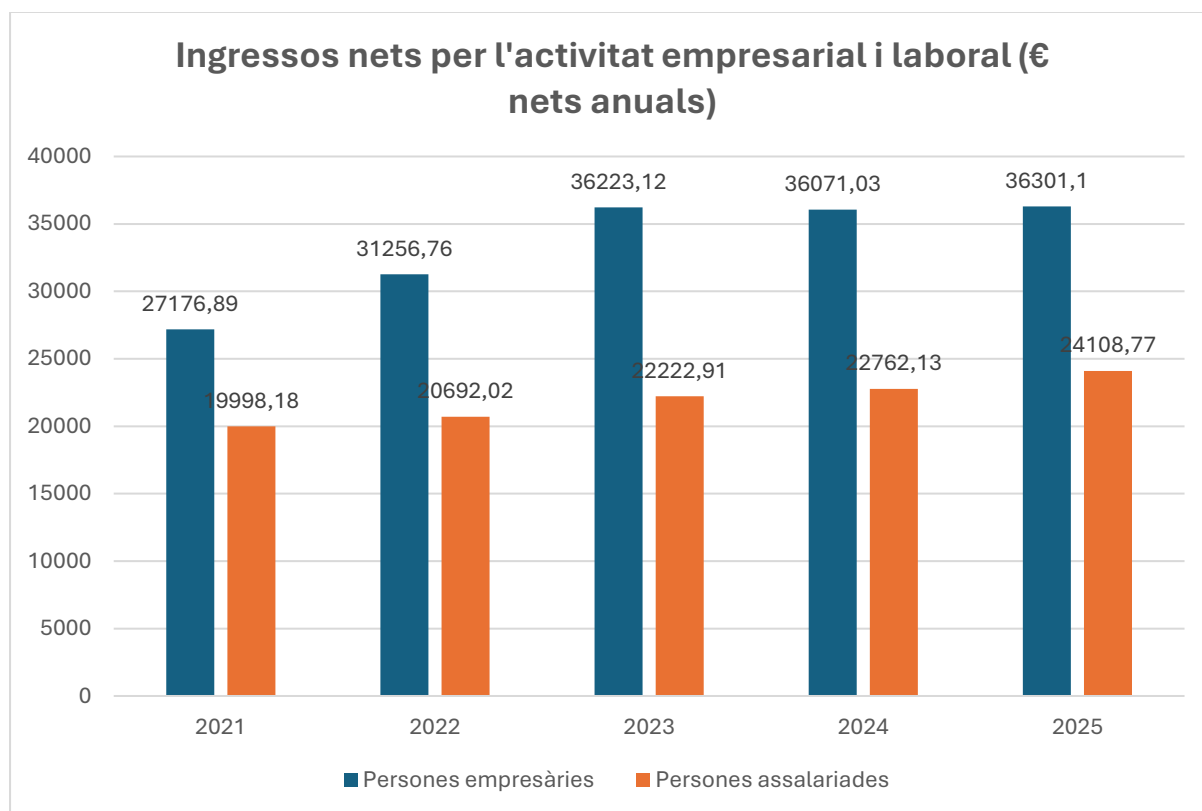
- **El benefici de les persones empresàries ha sigut més alt que el de les persones treballadores**, amb una diferència de més de 7.000 euros anuals en el 2021, diferència que ha crescut fins als 12.000 euros el 2025.
- **Corregint els ingressos per l'efecte de la inflació, la diferència encara és més evident. Entre 2021 i 2025, els ingressos reals de les persones empresàries augmenten un 17%, mentre que els de les persones assalariades només ho fan un 5,2%**
- **Almenys la meitat de les persones assalariades perceben salaris inferiors als 27.133 euros anuals.**
- **El 10% de les persones amb salaris més elevats (56.220 euros/any) guanya més de quatre vegades el que percep el 10% de les persones amb salaris més baixos (12.645 euros anuals).**
- **El cost laboral total** ha passat dels 2.917,77 euros als 3.590,14 euros, el que suposa un **increment del 23% en els últims 5 anys**; ara bé, aquest increment s'ha produït en un **període amb una inflació acumulada molt elevada**; per tant **el creixement real és molt més moderat.**
- **La meitat dels 10.000 milions d'euros de beneficis generats per les empreses catalanes presents a l'IBEX-35 equivaldria a una paga extraordinària d'uns 1.300 euros a cadascuna de les més de 3,8 milions de persones ocupades a Catalunya (I semestre de 2026) i els altres 5.000 milions podrien destinar-se a inversió en R+D+I, innovació productiva i millora de la competitivitat empresarial.**
- **En els darrers cinc anys, el creixement de la massa salarial ha sigut 10 punts més baix que el volum de negoci de les empreses, que ha crescut gairebé un 50%.**

3. Evolució de la renda disponible de persones empresàries i assalariades segons l'Enquesta de condicions de vida

La recuperació econòmica beneficia més les rendes empresarials que les salarials

L'evolució dels salaris no explica per si sola com s'ha distribuït la recuperació econòmica dels darrers anys. Per aquest motiu, resulta especialment útil analitzar l'evolució dels ingressos nets declarats tant per les persones assalariades com per les persones empresàries a través de l'Enquesta de condicions de vida¹. Aquesta font permet observar no només la diferència existent entre ambdós col·lectius, sinó també com ha evolucionat aquesta bretxa durant el període posterior a la pandèmia.

En la gràfica següent mostrem l'evolució en els darrers cinc anys dels ingressos per salaris nets i els ingressos per beneficis empresarials nets, declarats tant per persones empresàries com per persones assalariades.



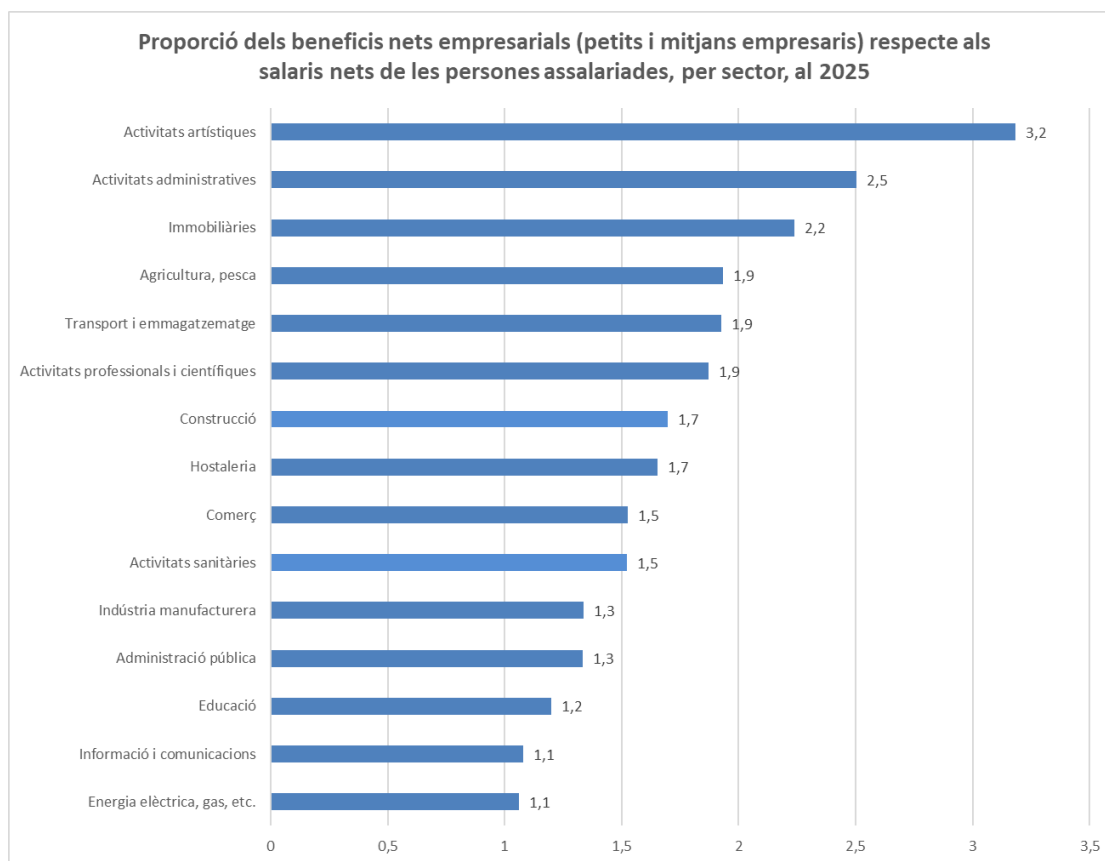
Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'Enquesta de condicions de vida del 2021, 2022, 2023, 2024 i 2025.

És evident que durant tots els anys **el benefici de les persones empresàries ha sigut més alt que el de les persones treballadores**, amb una diferència de més de 7.000 euros anuals en el 2021, diferència que ha crescut fins als 12.000 euros el 2025. Les persones empresàries el 2021 declaraven un 30% d'ingressos superiors al de les persones treballadores, mentre que al 2025 aquesta diferència va créixer fins al 51%.

Tot i la millora dels salaris declarats per les persones treballadores, aquesta evolució no és suficient per reduir la distància respecte dels ingressos empresarials. Al contrari, la diferència entre ambdós col·lectius continua ampliant-se durant tot el període analitzat.

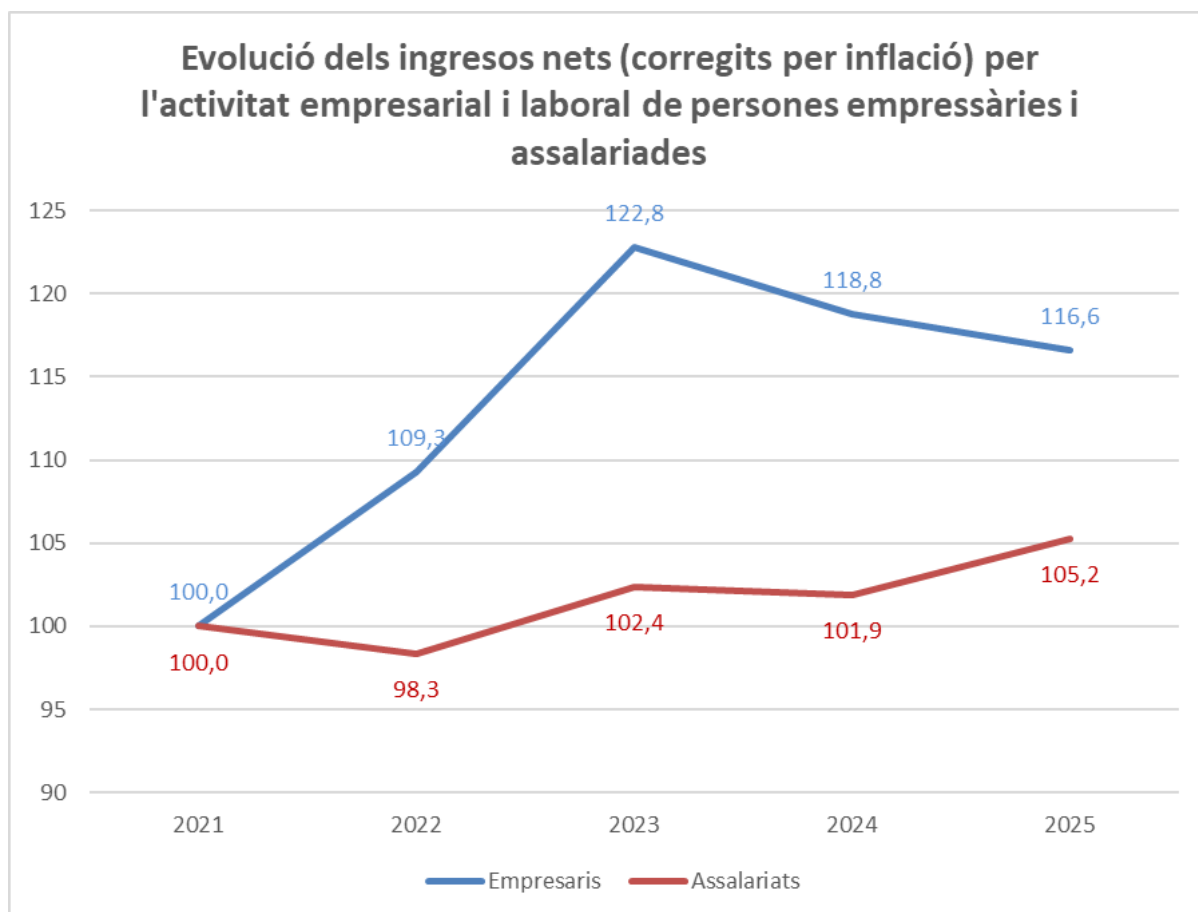
Cal tenir present que l'Enquesta de condicions de vida reflecteix principalment la realitat de les petites i mitjanes empreses, que constitueixen la major part del teixit empresarial català. Per tant, **aquests resultats no incorporen l'impacte dels grans beneficis de les empreses cotitzades ni de les grans corporacions, fet que probablement implica que la diferència real entre les rendes empresarials i salarials sigui encara superior.**

Les diferències més elevades entre els ingressos empresarials i salarials es concentren en activitats culturals, immobiliàries, administratives i professionals, sectors en què les rendes empresarials pràcticament doblen —i fins i tot tripliquen, en algun cas— els salaris percebuts per les persones treballadores. Aquesta situació posa de manifest que les desigualtats en la distribució de la renda també presenten un important component sectorial.



Quan corregim els ingressos per l'efecte de la inflació, la diferència encara és més evident. Entre el 2021 i el 2025, els ingressos reals de les persones empresàries augmenten un 17%, mentre que els de les persones assalariades només ho fan un 5,2%.² Això significa que una part molt important dels guanys generats durant la recuperació econòmica ha anat a parar a les rendes empresarials, mentre que les rendes del treball han recuperat molt més lentament el poder adquisitiu perdut durant la crisi inflacionària.

² Aquest increment d'ingressos de les persones assalariades del 5,2% no reflecteix un creixement real dels salaris. L'enquesta reflecteix també els canvis i moviments de persones en sectors i posicions, amb un nivell rècord de creació d'ocupació hi ha una major possibilitat que les persones promocionin o canviïn de sector cercant millores salarials, sense que els salaris reals hagin augmentat.



Font: Elaboració pròpia amb les dades de l'Enquesta de condicions de vida del 2021, 2022, 2023, 2024 i 2025. Ingressos normalitzats a 100 el 2021 i corregits per inflació.

Per tant, **les dades de l'Enquesta de condicions de vida mostren que la recuperació econòmica posterior a la pandèmia no s'ha distribuït de manera equilibrada**. Les rendes empresarials no només continuen situant-se molt per sobre de les rendes salarials, sinó que també han crescut amb molta més intensitat. Aquest comportament constitueix el primer indici d'una tendència que es confirma al llarg de la resta de l'informe i és que **els beneficis empresarials evolucionen de forma més favorable que les rendes del treball**, fet que contribueix a ampliar les desigualtats en la distribució de la riquesa generada.

4. Evolució dels salaris mitjans i medians³

Els salaris milloren, però les desigualtats continuen

A Catalunya el salari mitjà és de 31.730 euros anuals, mentre que el salari medià és de més de 4.500 euros anuals inferior, concretament 27.133 euros anuals, segons dades de la última enquesta anual d'estructura salarial de l'INE corresponent al 2024.

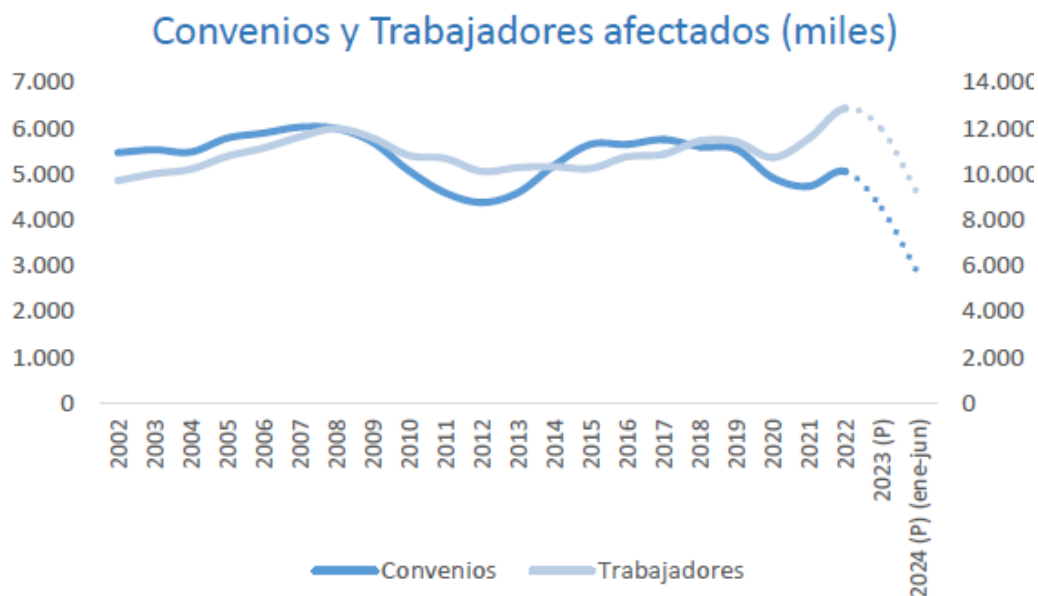
En detall:

- **Almenys la meitat de les persones assalariades perceben salaris inferiors als 27.133 euros anuals.**
- **El 10% de les persones amb salaris més elevats (56.220 euros/any) guanya més de quatre vegades el que percep el 10% de les persones amb salaris més baixos (12.645 euros anuals).**

Si analitzem l'evolució salarial entre 2020 i 2024, observem una **millora generalitzada de les retribucions en tots els trams de la distribució salarial**, amb un creixement especialment intens dels salaris més baixos i de les retribucions percebudes per les dones.

Aquesta evolució no és aliena al paper de la negociació col·lectiva. Durant els darrers anys, els convenis col·lectius han anat incorporant increments salarials progressivament més elevats i mecanismes de garantia salarial per compensar, almenys parcialment, la pèrdua de poder adquisitiu provocada per l'elevada inflació. L'evolució del nombre de convenis registrats i de les persones treballadores afectades posa de manifest que la negociació col·lectiva continua sent la principal eina per traslladar el creixement econòmic als salaris i garantir una distribució més equilibrada de la riquesa:

³ El **salari mitjà** és el resultat de dividir el conjunt de salaris d'una població entre el nombre de persones treballadores i, per tant, pot quedar molt influït pels salaris molt alts: uns pocs sous elevats poden fer augmentar considerablement la mitjana. El **salari medià**, en canvi, és el valor que queda just al mig quan ordenem tots els salaris de menor a major, de manera que el 50% de les persones cobra menys que aquesta quantitat i el 50% en cobra més. Per això, la mediana acostuma a representar millor el salari d'una persona «típica», mentre que la mitjana és més útil per conèixer el nivell salarial agregat.



Ara bé, **aquesta millora salarial encara no ha estat suficient per corregir les desigualtats existents**. La diferència entre el salari mitjà i el salari medià, així com la gran distància entre els salaris més elevats i els més baixos, evidencien que **una part important de les persones treballadores continua percebent retribucions relativament modestes**, malgrat el bon comportament general dels salaris.

Les dades dels convenis col·lectius mostren, igualment, que la recuperació salarial ha estat fruit de l'acció sindical i de la negociació col·lectiva. Per aquest motiu, resulta imprescindible continuar reforçant aquest instrument, impulsar increments salarials vinculats a l'evolució dels beneficis empresarials i generalitzar les clàusules de garantia salarial que protegeixin el poder adquisitiu de les persones treballadores davant futurs episodis inflacionaris.

Aquestes dades evidencien **els efectes positius de les polítiques de revalorització salarial i de la negociació col·lectiva sobre les rendes del treball**. Ara bé, continuen havent-hi importants desigualtats salarials, tant entre els diferents nivells de renda com entre dones i homes.

Els salaris femenins experimenten un creixement percentual superior al dels homes durant el període analitzat. Ara bé, aquesta evolució no és suficient per corregir les desigualtats estructurals existents, ja que les dones continuen percebent salaris significativament inferiors.

Per tant, **és necessari continuar impulsant polítiques orientades a millorar els salaris més baixos, reduir les bretxes salarials de gènere i garantir una distribució més equilibrada de la riquesa generada per les empreses i l'economia en el seu conjunt**.

Catalunya	2024	2023	2022	2021	2020
Ambdós sexes					
Mitjana	31.730,05	29.978,69	28.774,55	28.145,02	27.100,11
Percentil 10	12.645,23	12.169,08	10.988,10	10.898,33	10.566,45
Quartil inferior	18.678,37	17.737,92	16.887,95	16.355,41	15.944,35
Mediana	27.132,93	25.826,11	24.772,36	23.962,36	23.184,02
Quartil superior	39.776,80	37.322,33	36.341,22	35.367,64	33.878,83
Percentil 10	56.220,78	52.921,36	50.516,48	49.635,94	48.119,20
Dones					
Mitjana	29.030,09	27.240,93	25.659,03	25.015,94	24.096,69
Percentil 10	10.369,69	9.979,37	9.077,92	9.440,73	8.845,50
Quartil inferior	16.801,33	15.761,14	14.702,00	14.479,61	14.048,89
Mediana	24.756,03	23.407,44	21.602,76	21.087,54	20.385,64
Quartil superior	36.880,49	34.243,08	32.955,40	31.695,28	30.409,49
Percentil 10	51.839,11	48.224,13	46.381,14	44.937,39	43.702,05
Homes					
Mitjana	34.437,73	32.721,58	31.878,42	31.212,67	30.003,62
Percentil 10	15.344,25	14.690,54	14.071,44	13.330,08	12.924,38
Quartil inferior	21.068,14	20.127,63	20.162,72	18.781,58	18.497,99
Mediana	29.145,20	27.970,36	27.410,44	26.477,82	25.514,32
Quartil superior	42.792,61	40.565,61	39.291,82	39.308,28	37.261,26
Percentil 10	59.960,01	56.838,68	54.831,60	53.857,48	51.833,88

4.1 Evolució dels increments salarials pactats en els convenis col·lectius

Si analitzem l'evolució dels increments salarials pactats en els convenis col·lectius, veiem que **mentre les empreses han estat capaces de preservar i, en molts casos, incrementar els seus marges i beneficis, la recuperació salarial de les persones treballadores ha anat a un ritme molt més lent.**

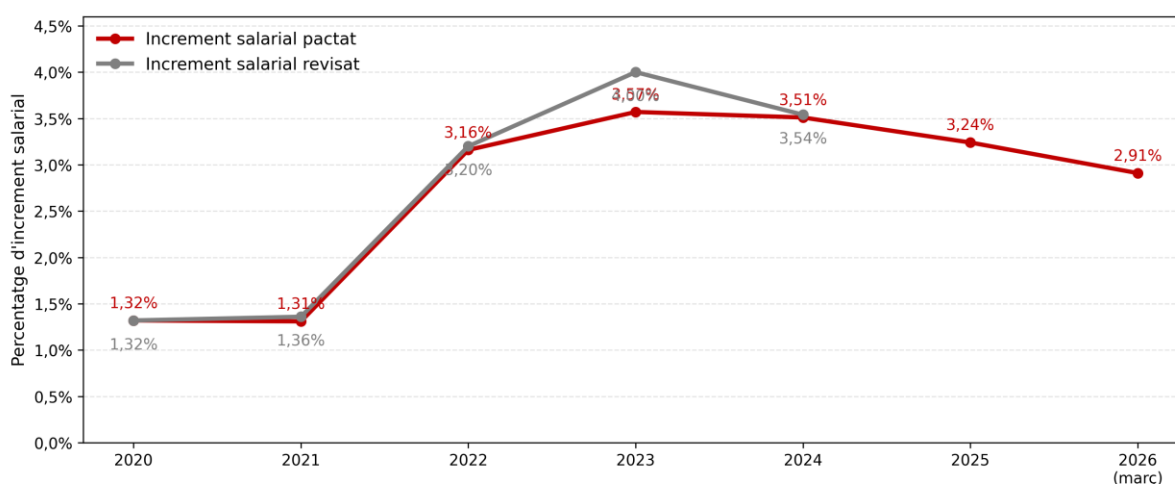
L'increment dels salaris pactats en conveni no és fruit d'una evolució espontània del mercat, sinó del paper exercit per la negociació col·lectiva. Sense aquest mecanisme, la pèrdua de poder adquisitiu de les persones treballadores hauria estat molt més intensa durant els anys de màxima inflació.

Evolució dels increments salarials pactats i revisats:

Any	Increment salarial pactat %	Increment salarial revisat %
2020	1,32	1,32
2021	1,31	1,36
2022	3,16	3,20
2023	3,57	4,00
2024	3,51	3,54
2025	3,24	(1)
2026	2,91	(2)
(1) Dada no disponible		
(2) Març 2026		

Catalunya, 2020-2026

Evolució dels increments salarials pactats i revisats



Nota: la dada de 2026 correspon a març de 2026. Les dades revisades no estan disponibles per a 2025 i 2026.
Font: Estadística de convenis col·lectius.

Si ens fixem en l'evolució dels increments salarials pactats i revisats al llarg dels últims cinc anys, observem com **l'acció sindical, un cop més ha aconseguit reaccionar davant l'augment dels preus i els increments salarials es van pràcticament multiplicar durant els anys 2022 i 2023** respecte als anys anteriors; ara bé, l'any 2023 va suposar un punt d'inflexió i, en els últims anys, **els increments salarials han tendit a mantenir-se i a reduir-se lleugerament**.

Les clàusules de revisió salarial: una eina clau per protegir el poder adquisitiu

Les clàusules de revisió salarial constitueixen un dels principals instruments de la negociació col·lectiva per garantir que els increments salarials pactats no quedin

desfasats davant d'episodis d'inflació elevada. El seu objectiu és preservar el poder adquisitiu de les persones treballadores.

Entre els anys 2021 i 2024 els salaris revisats van superar els inicialment pactats. Aquesta diferència va ser especialment significativa l'any 2023 quan el salari pactat va ser del 3,57% i el revisat del 4,00%; per tant, la revisió salarial va sumar 0,43 punts percentuals als salaris.

D'aquesta manera, es confirma que les clàusules de garantia salarial han contribuït a reduir parcialment les pèrdues de poder adquisitiu derivades de la inflació i de la seva importància com a mecanismes reguladors.

No obstant això, aquestes clàusules no cobreixen tota la població treballadora, ja que una part important dels convenis continuen sense incorporar-les.

4.2 Evolució dels costos laborals

Costos o inversió?

Per la UGT de Catalunya és un error parlar de “costos laborals”. Des d'una perspectiva purament comptable, els salaris formen part dels costos d'una empresa; ara bé, **el treball constitueix el principal factor generador de valor, activitat econòmica i beneficis. Els costos laborals no només representen una despesa per a les empreses, sinó també una inversió en productivitat, estabilitat, consum i cohesió social.**

El cost laboral no és només el salari, sinó que aquest “cost” inclou també les cotitzacions socials, les indemnitzacions, les prestacions complementàries i altres conceptes vinculats a la relació laboral. Per això, l'increment del cost laboral no implica necessàriament un increment equivalent del salari percebut per la persona treballadora.

Creixement sostingut

Si analitzem l'evolució dels costos laborals a Catalunya, observem com aquests **han crescut de manera sostinguda en els darrers cinc anys**, però això no implica necessàriament una millora equivalent del poder adquisitiu de les persones treballadores.

Evolució del cost laboral per persona treballadora:

Cost laboral per persona treballadora	2020T4	2021T4	2022T4	2023T4	2024T4	2025T4
Cost laboral total	2.917,77	3.085,17	3.214.50	3.394.01	3.483,35	3.590,14
Cost salarial total	2.186,91	2.333,35	2,443.37	2,556.83	2.622,10	2.686,98
Cost salarial ordinari	1.794,47	1.902,32	1,976.86	2,072.83	2.152,63	2.226,63
Altres costos	730,86	751,82	771.13	837.18	861,25	903,16
Costos per percepcions no salarials	71,94	70,71	64.56	77.94	74,91	78,20
Cost per cotitzacions obligatòries	674,38	696,03	722.17	774.61	802,62	842,28
Subvencions i bonificacions a la SS	15,46	14,91	15.61	15.37	16,27	17,32

Font: INE

El **cost laboral total** ha passat dels 2.917,77 euros als 3.590,14 euros, fet que suposa un **increment del 23% en els últims cinc anys**; ara bé, aquest increment s'ha produït en un **període amb una inflació acumulada molt elevada**; per tant, **el creixement real és molt més moderat** del que a primera vista pot semblar.

Si analitzem alguns dels altres components del cost laboral total, destaquem:

- El **cost salarial ordinari ha crescut un 24%** com a conseqüència de l'increment de l'SMI i els increments pactats als convenis col·lectius.
- Els **costos per cotitzacions**, que financen les pensions, les prestacions d'atur i les incapacitats —que no poden ser considerats un cost ni una càrrega— han augmentat un 25%.

L'evolució dels costos salarials en aquests últims cinc anys, mostra una recuperació parcial de les remuneracions després d'anys de pèrdua de poder adquisitiu i d'impacte inflacionari. Tot i això, **l'increment dels costos laborals s'ha produït en un context de fort creixement dels beneficis empresarials**. El ritme de creixement dels costos laborals, però, dista molt del creixement dels beneficis empresarials i s'evidencia un cop més que la distribució de la riquesa generada pel treball dels treballadors i treballadores és molt desigual.

5. Beneficis empresarials

Els beneficis empresarials es mantenen en nivells històrics

CaixaBank obté un benefici net de 5.891 milions d'euros el 2025, un 1,8% més, pel fort creixement del negoci

Banc Sabadell guanya 1.775 milions d'euros el 2025 i anuncia un pla de recompra d'accions de 800 milions d'euros

Naturgy supera los 2.000 millones de resultado neto, bate sus previsiones y el consenso del mercado

Grifols más que duplicó su beneficio neto en 2025, hasta los 402 millones de euros

Fluidra ganó 176 millones en 2025, un 28% más, y eleva un 8% el dividendo

Les grans empreses catalanes presents a l'IBEX-35 van superar els 10.000 milions d'euros de beneficis l'any 2025. Només CaixaBank, Banc Sabadell i Naturgy van acumular conjuntament prop de 9.700 milions d'euros de beneficis durant el 2025. Si hi afegim Grifols i Fluidra, van superar àmpliament els 10.000 milions d'euros de beneficis.

Aquesta xifra posa de manifest la fortalesa dels resultats de les grans empreses assolits durant els darrers anys i contrasta amb una realitat en què una part important de les persones treballadores no pot arribar a final de mes i té dificultats per recuperar plenament el poder adquisitiu perdut durant els darrers anys.

Per dimensionar aquesta xifra, es podria imaginar una distribució simbòlica d'aquests beneficis:

- **5.000 milions d'euros permetrien abonar una paga extraordinària d'uns 1.300 euros a cadascuna de les més de 3,8 milions de persones ocupades a Catalunya** (I semestre de 2026), mentre que

- els altres 5.000 milions podrien destinar-se a inversió en R+D+I, innovació productiva i millora de la competitivitat empresarial.

Aquesta proposta no es planteja com una mesura concreta d'aplicació directa, sinó com una manera de fer visible la magnitud dels beneficis empresarials acumulats en un sol exercici i d'obrir el debat sobre com es reparteix la riquesa generada. **Els beneficis empresarials són necessaris per garantir la inversió, la innovació i la continuïtat de l'activitat econòmica, però també ho és que les persones treballadores participin de manera més justa dels resultats que contribueixen a generar.**

Els beneficis no poden convertir-se en l'únic indicador de l'èxit econòmic. Una economia també és més competitiva quan genera ocupació de qualitat, salaris dignes i cohesió social.

En aquest sentit, l'evolució dels beneficis empresarials ha estat superior a la dels salaris en molts sectors d'activitat, fet que reforça **la necessitat de continuar impulsant la negociació col·lectiva, la millora dels salaris i les clàusules de garantia salarial, amb l'objectiu d'avançar cap a un repartiment més equilibrat de la riquesa entre les rendes del capital i les rendes del treball.**

<https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/estadisticas/observatorio-margenes-empresariales/observatorio-margenes-empresariales.html>

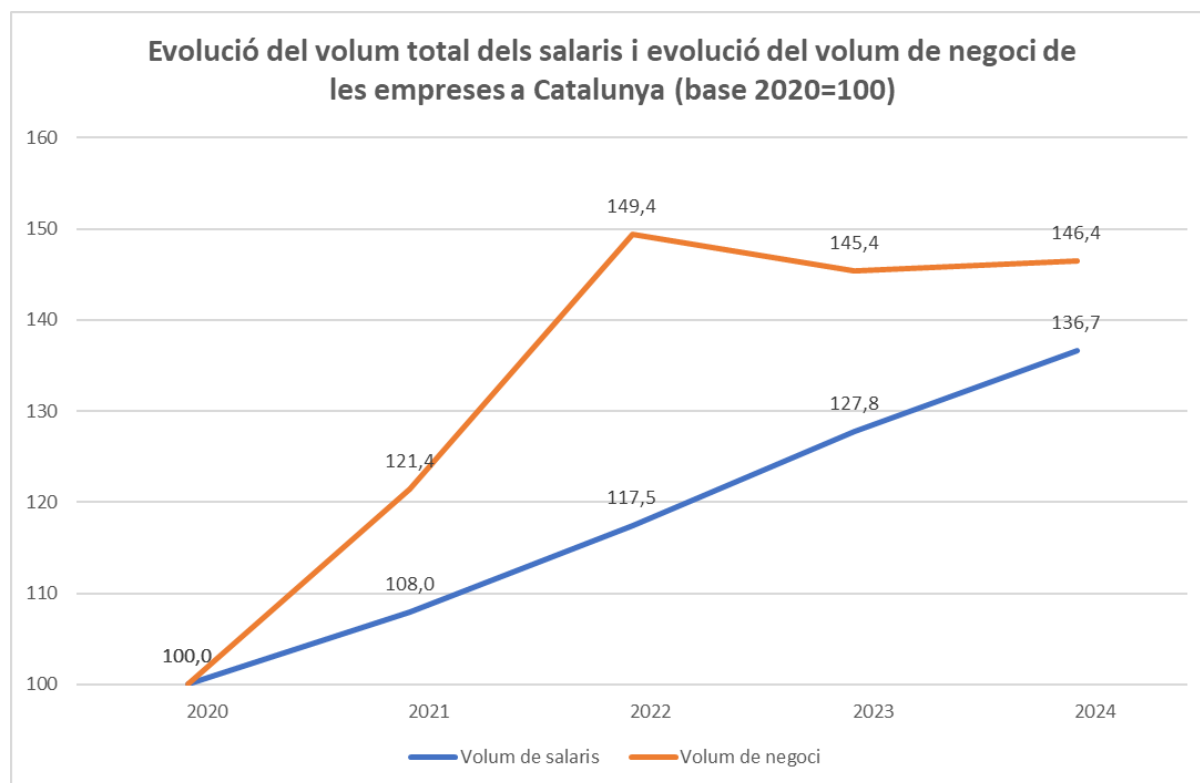
6. El volum de negoci de les empreses ha crescut més ràpid que el volum dels salaris a Catalunya

En els darrers cinc anys, el volum total de negoci de les empreses catalanes ha crescut gairebé un 50%, mostrant un increment de la seva activitat i el creixement observat just al finalitzar la pandèmia.

Ara bé, el que hauríem d'esperar és que el creixement del volum de la massa salarial creixés de forma semblant, perquè més activitat empresarial vol dir més persones assalariades treballant i per tant més salaris.

Tot i observar aquest creixement, **ha sigut 10 punts més baix que el del volum de negoci de les empreses.**

El diferencial entre el volum de negoci i la massa salarial va assolir el seu màxim l'any 2022, coincidint amb la forta recuperació postpandèmia i l'episodi inflacionari. Aquell any, **el volum de negoci empresarial va créixer prop de 25 punts percentuals més que la massa salarial.** Tot i que aquesta diferència s'ha anat reduint posteriorment, encara avui el creixement acumulat dels salaris continua situant-se clarament per sota del de l'activitat empresarial.



Font: *Elaboració pròpia a través de dades de l'IDESCAT, estadística econòmica del PIB anual per components de renda, i de l'INE, Índice de Cifra de Negocios Empresarial (ICNE).*

Aquesta evolució evidencia que la riquesa generada durant els darrers anys no s'ha distribuït de manera proporcional entre les rendes del capital i les rendes del treball. El creixement de l'activitat empresarial ha estat superior al de la remuneració agregada de les persones treballadores, reforçant una tendència que ja s'observava en els capítols anteriors.

Aquesta realitat no és només una qüestió distributiva. **Quan les rendes del treball perden pes respecte al conjunt de la riquesa generada, es debilita la capacitat de consum de les llars.** Aquesta és precisament la qüestió que analitzem en el següent apartat.

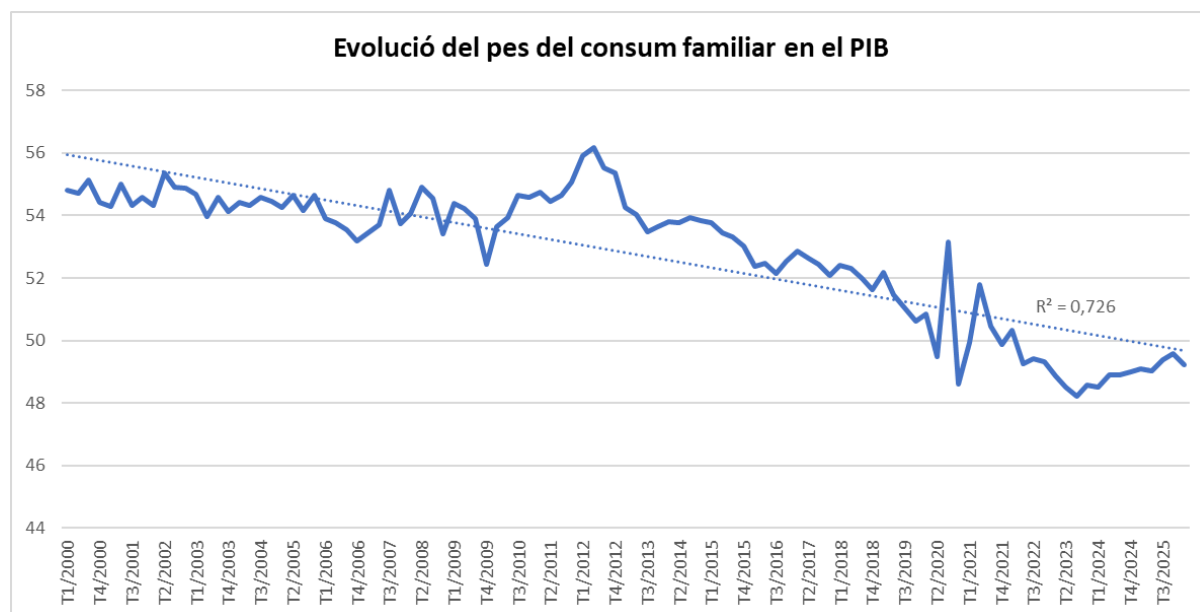
7. Una economia familiar que perd pes en l'economia del país

El resultat final de la pèrdua de salaris respecte a beneficis empresarials, és la caiguda del consum de les famílies en el PIB del país.

Tot i el creixement brut de la massa salarial, bàsicament produïda pel creixement d'ocupació, l'economia familiar va perdent pes. Bàsicament, el model empresarial de creixement s'ha basat en la creació de llocs de treball de poc valor afegit, amb salaris baixos que, a llarg termini, tot i el creixement de persones ocupades, fan que les famílies s'empobreixin.

La gràfica següent reflecteix aquesta realitat, amb dades de la comptabilitat trimestral de Catalunya que mostren el pes del consum familiar en el PIB. Ens permeten observar l'evolució a la baixa **durant les últims dues dècades, excepte en el moment de la crisi del 2008**, en què la destrucció de capital financer va fer créixer artificialment el creixement del consum familiar en el PIB.

En els darrers 25 anys el pes del consum familiar en el PIB ha passat del 56% al 49%, una pèrdua de 7 punts en l'economia del país.



Font: IDESCAT, comptabilitat catalana trimestral.

La pèrdua del pes dels salaris respecte al capital, que ha sigut una constant de les darreres dècades, té com a conseqüència la caiguda del consum de les llars en l'economia, que genera una economia molt més fràgil en debilitar molt el principal motor de la demanda interna.

Aquesta situació fa que l'economia catalana estigui molt més exposada a crisis financeres i als cicles externs i als cicles internacionals. En un context d'una economia catalana que ja de per si és altament volàtil (amb forts creixements d'ocupació quan l'economia va bé, però també de ràpida destrucció d'ocupació en moments de recessió), que alhora és molt depenent del turisme i és poc autònoma energèticament. **Una economia que reparteix pitjor la riquesa també és una economia menys sòlida.**

8. Propostes de la UGT de Catalunya

Des de la UGT de Catalunya considerem que cal:

1. Continuar incrementant els salaris reals

La recuperació econòmica ha d'arribar també a les persones treballadores. És necessari que els salaris continuïn creixent per sobre de la inflació, especialment en els sectors amb més marges empresarials, per garantir una recuperació efectiva del poder adquisitiu.

2. Generalitzar les clàusules de garantia salarial

Les clàusules de revisió salarial han demostrat ser una eina eficaç per protegir les persones treballadores davant episodis d'elevada inflació. Cal estendre-les al conjunt de la negociació col·lectiva per evitar futures pèrdues de poder adquisitiu.

3. Garantir un repartiment més equilibrat dels beneficis empresarials

Els increments de productivitat, els beneficis empresarials i el creixement econòmic han de traduir-se també en millores salarials i de les condicions laborals. Una economia més competitiva també ha de ser una economia més justa.

4. Reforçar la negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva continua sent el principal instrument per distribuir de manera equilibrada els fruits del creixement econòmic. Cal reforçar la cobertura dels convenis col·lectius i impulsar acords que incorporin millores salarials, mecanismes de revisió i mesures de qualitat de l'ocupació.

5. Generalitzar la limitació de la potestat empresarial d'absorbir i compensar les millores salarials recollides en els convenis col·lectius

Les clàusules que permeten limitar la potestat empresarial d'absorbir i compensar millores salarials recollides en els convenis col·lectius, han demostrat ser una eina eficaç per millorar les condicions laborals de les persones treballadores a nivell

retributiu. Per això, cal estendre-les al conjunt de la negociació col·lectiva amb l'objectiu d'impulsar el poder de compra de les famílies i la millora general de l'economia.

6. Impulsar un model productiu d'alt valor afegit

Catalunya necessita consolidar un model econòmic basat en activitats industrials, tecnològiques i intensives en coneixement, capaces de generar ocupació estable, salaris més elevats i nivells de productivitat més alts.

7. Combatre les desigualtats salarials

És imprescindible continuar reduint les bretxes salarials de gènere, les diferències entre sectors i les desigualtats que afecten les persones amb salaris més baixos, reforçant les polítiques d'igualtat, transparència retributiva i promoció professional.

8. Considerar els salaris una inversió, no un cost

Els salaris no són únicament un cost empresarial. Representen una inversió en productivitat, estabilitat laboral, consum intern i cohesió social. Una política salarial adequada beneficia tant les persones treballadores com el conjunt de l'economia.

9. Enfortir el consum de les famílies

La demanda interna continua sent un dels principals motors de l'economia catalana. Millorar els salaris i el poder adquisitiu de les llars contribueix a reforçar el consum, estimular l'activitat econòmica i reduir la vulnerabilitat davant futures crisis.

10. Impulsar una fiscalitat que incentivi la reinversió dels beneficis empresarials

Des de la UGT de Catalunya proposem revisar el tractament fiscal dels beneficis empresarials perquè aquells excedents que no es destinin a la reinversió productiva tinguin una tributació superior. L'objectiu és incentivar que una part més gran de la riquesa generada es reinverteixi en activitats que contribueixin al desenvolupament econòmic i social.

En aquest sentit, es planteja afavorir fiscalment els beneficis que es destinin a inversions en recerca, desenvolupament i innovació (R+D+I), digitalització, transició ecològica, modernització dels processos productius, millora de les condicions de treball, formació de les persones treballadores i creació d'ocupació estable i de qualitat, mentre que els

beneficis que es destinin exclusivament a la distribució entre accionistes o que romanguin sense una finalitat productiva podrien estar subjectes a una tributació més elevada.