



QUIEN PARTE Y REPARTE

La huella en la desigualdad de las empresas del IBEX 35

A pesar de la recuperación de los beneficios de muchas de las grandes empresas, éstas siguen sin aumentar los salarios y aportan en impuestos aún mucho menos de lo que pagaban antes de la crisis. De esa forma, impiden que esa mejora en sus resultados llegue al grueso de la población, incluyendo las personas que trabajan para ellas. Esta falta de compromiso resulta un duro escollo para tratar de avanzar hacia la conformación de sociedades más justas. Las grandes empresas pueden tener una influencia decisiva en la reducción de la desigualdad. En sus manos está ponerse a ello.

RESUMEN EJECUTIVO

Tras varios años de crecimiento económico, los salarios en nuestro país siguen sin crecer y las empresas apenas aportan en impuestos la mitad de lo que lo hacían antes de la crisis. Dos muestras de que una buena parte del sector empresarial de nuestro país no hace partícipe de su éxito ni a las personas a las que emplea, ni al conjunto de la sociedad. En lugar de ello, canalizan los beneficios a accionistas y altos directivos, replicando dinámicas que propician una mayor desigualdad.

Desde este año, las grandes empresas han de facilitar información completa y detallada sobre aspectos sociales y ambientales, entre ellos, los relativos a salarios, empleo y pago de impuestos. Esta información habría de servir, entre otras cosas, para conocer mejor el impacto que tienen las empresas en la realidad social.

La primera dificultad con que nos hemos encontrado es que las empresas aportan esta información de manera muy desigual y, en general, de manera poco consistente, lo que complica enormemente realizar comparativas. A pesar de ello, las conclusiones del análisis apuntan a que las empresas del IBEX 35 propician el aumento de las diferencias, al priorizar atender el interés de los miembros de los estratos más favorecidos, sus accionistas, en detrimento de la gran mayoría, formada por las personas que trabajan en estas empresas, sus proveedores y consumidores, y la sociedad en general.

La mejora en resultados de las empresas del IBEX 35 no ha repercutido en una mayor contribución fiscal por su parte. Durante el último año, más de la mitad de estas empresas o bien paga en impuestos menos del 75% del tipo legal o no da ningún dato al respecto. La falta de transparencia en materia de impuestos de las empresas del IBEX 35 sigue siendo un duro escollo para tratar de conocer sus prácticas fiscales, aunque la amplia presencia que siguen manteniendo en paraísos fiscales –en el último año tenían 805 filiales en estos territorios- no apuntan a un compromiso efectivo con la responsabilidad fiscal. Aunque las empresas están disminuyendo el número de filiales que mantienen en estos territorios, lo hacen a un ritmo insuficiente, apenas un 6% de reducción en el último año. A ese ritmo, tardarían hasta 15 años en liquidar su presencia en paraísos fiscales.

Además, estas empresas cuentan con un tipo de ventajas que suponen una amenaza para la capacidad recaudatoria del Impuesto de Sociedades. Se trata de los créditos fiscales, otorgados en muchos casos por adquirir empresas en pérdidas, y que permiten a las empresas que los detentan deducirse importes en su futura factura fiscal. Estos créditos ascienden a 66.142 millones de euros, más de dos veces y media el importe que recauda el impuesto empresarial.

Desde 2015, el resultado de explotación de las empresas del IBEX 35 ha crecido un 65%. Pero ese fuerte crecimiento de los resultados no ha derivado en mejoras salariales ya que, en el mismo período, los sueldos de estas empresas se contrajeron un 0,5%. Son los accionistas quienes sí han podido disfrutar de esa bonanza, puesto que recibieron en forma de dividendos 3 de cada 4 euros de los beneficios obtenidos por las empresas del IBEX 35 en los últimos cinco años.

Mientras tanto, el sueldo medio de las personas que trabajan en las empresas del IBEX 35 se redujo un 1,2% en 2018, al tiempo que el de los altos directivos se incrementaba un 6%. La brecha salarial aumenta, y la distancia media entre el sueldo más alto y el salario medio de cada empresa ya es de 123 veces. Al mismo tiempo, las mujeres que trabajan en las empresas del IBEX 35 ganan en promedio un 15% menos que sus compañeros.

Estas enormes diferencias evidencian que las empresas consideran los salarios del grueso de su plantilla como meros costes que minimizar, en lugar de como una inversión en su capital humano.

Según nuestro análisis, las empresas del IBEX 35 propician con sus prácticas que la desigualdad aumente, fundamentalmente por la insuficiente proporción que pagan en impuestos y por las enormes diferencias salariales. Las empresas que más estarían contribuyendo al aumento de la desigualdad son Arcelor Mittal, IAG Iberia y Mapfre, ya que presentan un mayor número de ámbitos con resultados que apuntan a una distribución más desigual. En

contraste, Acerinox es la empresa que presenta un balance más positivo y, por tanto, aparenta propiciar un reparto más equilibrado.

Los sectores de actividad que más parecen contribuir al aumento de la desigualdad son el financiero y el de la industria y la construcción, que destacan sobre todo por sus enormes diferencias salariales y en la numerosa presencia que mantienen en paraísos fiscales. En contraste, las empresas del sector de bienes de consumo y el tecnológico parecen tener en promedio un impacto positivo, al menos en la comparativa del grupo de empresas del IBEX 35.

En conclusión, las grandes empresas continúan actuando bajo un modelo basado en la búsqueda de la rentabilidad en el corto plazo. Mientras sigan entendiendo su actividad como una combinación de altos beneficios y bajos salarios, las empresas serán incapaces de contribuir a una prosperidad sostenible y compartida para todos. Los líderes empresariales han de entender que un enfoque de sostenibilidad, social y ambiental, es una sólida propuesta de generación de valor empresarial. No basta con que una empresa sea próspera, también es necesario que una amplia mayoría de grupos de interés y de personas vinculadas vea que les llega al menos una parte de esa prosperidad de forma efectiva. Cuando las grandes empresas hagan que eso ocurra conseguirán tener un papel positivo en la reducción de las desigualdades, al tiempo que mejorará la confianza y credibilidad pública sobre ellas.

RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES

Para afianzar actuaciones empresariales que contribuyan a conformar sociedades más equitativas, hay que adoptar medidas que apunten hacia otro tipo de economía que evite la exclusión, la pobreza y la desigualdad extrema. Para ello, Oxfam Intermón pide al futuro Gobierno que impulse las siguientes medidas:

En materia de fiscalidad:

En el marco de las reformas impulsadas, el paquete de medidas de lucha contra el fraude debe continuar e intensificarse. Para ello, debe incorporar:

1. Una lista negra española de paraísos fiscales actualizada, objetiva y ambiciosa.
2. Garantizar que las grandes empresas paguen un tipo efectivo sobre sus beneficios empresariales que se acerque al tipo nominal.
3. Incorporar criterios de responsabilidad fiscal en la contratación pública.
4. Revisar de manera exhaustiva y rigurosa todos los incentivos y deducciones fiscales.
5. Hacer obligatorio para las empresas cotizadas el informe país por país de carácter público.
6. Aplicar un impuesto a los servicios digitales de grandes empresas tecnológicas de manera temporal.
7. Avanzar en el futuro en la aplicación del impuesto a las transacciones financieras.

En materia de salarios y derechos laborales:

1. Incrementar el Salario Mínimo Interprofesional hasta que alcance el 60% del salario medio de nuestro país, garantizando que llega a los 1.000 euros en 2020.
2. Eliminar la brecha salarial de género y avanzar hacia la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral.
3. Avanzar hacia un modelo de empresa *multistakeholder* con la inclusión de distintos grupos de interés, incluidas las personas trabajadoras, en los procesos de toma de decisión.
4. Maximizar la transparencia en relación al impacto social y medioambiental de las empresas, mediante la estandarización de la información que las empresas han de aportar en base a la Ley de Información no financiera.
5. Exigir que las empresas informen sobre la ratio entre el salario del empleado mejor pagado, la media salarial y el peor remunerado.
6. Volver a priorizar los convenios sectoriales en materia salarial y regular las empresas multiservicio para evitar que las subcontratas se utilicen como forma de reducir los salarios.
7. Reforzar el poder de negociación de las personas trabajadoras.
8. Promover cambios legislativos encaminados a reducir la precariedad laboral, para evitar abusos en el recurso al empleo temporal y a la jornada parcial.
9. Reforzar de manera significativa los recursos humanos y técnicos de la Inspección de Trabajo.
10. Promover una contratación pública que garantice unas condiciones laborales y salariales de calidad.

Compromiso de las empresas

Hacemos un llamamiento para que las grandes empresas españolas elaboren y firmen un manifiesto en el que, de forma pública, se comprometan a llevar a cabo unas prácticas empresariales encaminadas a disminuir la desigualdad.

Entre estas acciones, las empresas han de incluir las siguientes:

En fiscalidad:

1. Abordar un marco de responsabilidad fiscal que vaya más allá del cumplimiento legal, y que vele porque la empresa pague la parte justa de impuestos que le corresponde, allá donde opera y genera valor real.
2. Eliminar toda presencia en paraísos fiscales no justificada por la operativa principal del grupo empresarial.
3. Ser transparentes sobre su estructura de negocio y operaciones, sobre los diferentes aspectos fiscales y la toma de decisiones sobre asuntos tributarios, lo que incluye la publicación del informe país por país.

En materia de salarios y derechos laborales:

1. Las empresas del IBEX 35 han de utilizar su capacidad de influencia para incidir en mejoras salariales y en sus políticas de proveedores, de modo que el crecimiento de los resultados de las empresas llegue a las personas trabajadoras y a otros grupos a lo largo de la cadena de valor.
2. Aportar la información que permita hacer visible las diferencias remunerativas dentro de la empresa.
3. Establecer una ratio máxima que no puede superarse entre el salario del primer ejecutivo y el salario más bajo de cada empresa.
4. A la hora de subcontratar, establecer mecanismos que garanticen condiciones salariales y laborales equiparables al personal en plantilla.

INTRODUCCIÓN

España sigue siendo uno de los países de Europa con mayores niveles de desigualdad de renta,¹ que es la que proviene fundamentalmente de cómo se reparten los frutos de la actividad económica. Dado que las empresas son los principales actores de la economía, su actuación tiene mucho que ver con esta realidad.

Las empresas juegan un papel fundamental en nuestras sociedades. Como principales agentes de la actividad económica, su actuación contribuye de forma decisiva a configurar el modelo económico y social en el que vivimos. Pero no sólo por la actividad que realizan, sino también por la forma de realizarla.

Dentro de ese papel preponderante en la economía, las empresas son canalizadoras de rentas, con margen para decidir a qué colectivos priorizar en cada momento. También son los principales creadores de empleo, donde lo relevante no es sólo la cantidad, sino también la calidad de ese empleo, determinando de ese modo en gran medida las condiciones de vida de las personas y sus oportunidades de desarrollo.

Por ello, resulta imprescindible conocer con más detalle cuál es el comportamiento de las empresas en lo que respecta a prácticas concretas que inciden en la generación o minoración de inequidades económicas y sociales. De esa forma, se puede tratar de esclarecer en qué ámbitos resulta más necesario actuar para avanzar hacia sociedades más justas.

En diciembre de 2018, se aprobó en nuestro país la ley de información no financiera,² por la que las empresas de más de 250 empleados tienen que aportar información detallada sobre aspectos medioambientales, sociales y de empleo. Esta ley resulta una ambiciosa transposición de una directiva europea y supone un punto de inflexión en las exigencias de transparencia de las empresas, ya que permite conocer de forma más fidedigna el impacto individual de las empresas en el medio ambiente y en la sociedad.

Muchas de las dimensiones sobre las que las empresas han de reportar tienen una relación directa con la desigualdad. En este informe analizamos varias de ellas para las empresas del IBEX 35. La razón de ello es que este conjunto de empresas es el de mayor incidencia en la realidad económica de nuestro país, no sólo por la magnitud del volumen de negocio que manejan, equivalente al 47% del PIB de nuestro país,³ sino también porque constituyen unos referentes claros de la actividad empresarial.

El análisis de los datos de la Ley de Información no Financiera complementa el que Oxfam Intermón lleva varios años realizando sobre aspectos fiscales y salariales extraídos de las cuentas anuales de las empresas. Adicionalmente, se ha enviado a las 35 empresas un cuestionario solicitando información complementaria a la que se hace pública. Queremos agradecer a las empresas que nos han remitido sus respuestas por su colaboración para mejorar y enriquecer nuestro análisis. Se trata de Aena, Merlin Properties, Caixabank, Bankia, Endesa, BBVA, Enagas, Repsol, Cellnex, Indra, Red Eléctrica, Iberdrola, Naturgy, Telefónica y Banco Santander.

1. HUELLA EN LA DESIGUALDAD

Durante la pasada crisis económica, el congelamiento de los salarios y la caída en la recaudación del impuesto de sociedades en España contribuyeron a un incremento de la desigualdad. Sin embargo, después de varios años de crecimiento económico, los salarios continúan estancados, apenas crecieron un 0,9% en el último año,⁴ y la tributación empresarial aún está a la mitad de lo que se recaudaba antes de la crisis.⁵

Son dos muestras de que dentro de las prioridades de muchas empresas no está ni recompensar adecuadamente a su capital humano -las personas empleadas que hacen posible su éxito-, ni contribuir de forma suficiente al bien común mediante un pago responsable de impuestos. En lugar de ello, priorizan dirigir las rentas que generan a repartir entre sus accionistas y a retribuir generosamente a los miembros de su cúspide empresarial. Ese desequilibrio fomenta dinámicas de desigualdad, al propiciar que el valor económico generado se concentre en las capas superiores, tanto de las empresas como del conjunto de la sociedad, en lugar de distribuirse de forma más equitativa.

Las empresas del IBEX 35 son claro ejemplo de ello, dado que presentan unas diferencias salariales desmesuradas y su contribución tributaria está lejos de la que por ley deberían aportar. Los accionistas son claramente el colectivo mimado por estas empresas, ya que una amplia proporción de los beneficios que obtienen va para ellos, mientras que muchos altos directivos disfrutan de remuneraciones astronómicas.

La desigualdad salarial en el IBEX 35 se refleja en dos datos. Por un lado, el 40% de las empresas presentan una brecha salarial de género superior al 20%. Además, en 22 de las 35 empresas, el primer ejecutivo gana más de 50 veces el sueldo medio de la empresa.

Por otro lado, más de la mitad de las empresas del IBEX 35 o bien aporta en impuestos menos del 75% del tipo legal o no aporta ningún dato al respecto. Y la mitad de estas empresas tiene más de 10 filiales en paraísos fiscales.

Sin embargo, las empresas no aplican esta austeridad, tanto en la parte fiscal como en los sueldos que pagan a la mayoría de su plantilla, hacia sus accionistas, como muestra que 3 de cada 4 empresas destinan más de la mitad de sus beneficios a dividendos.

Poniendo en perspectiva todos los datos de salarios, fiscalidad y reparto de dividendos de las empresas del IBEX 35, obtenemos una panorámica del impacto de cada empresa en la desigualdad que se revela en el cuadro 1.

De él se desprende que, de los ámbitos que hemos analizado, en los que las empresas del IBEX 35 más contribuyen a aumentar la desigualdad son en la insuficiente proporción que pagan en impuestos y en las gigantescas distancias que existen entre los sueldos más altos y sueldos medios de las empresas.

Según este análisis, las empresas que más podrían estar contribuyendo al aumento de la desigualdad son Arcelor Mittal, IAG Iberia y Mapfre. Son las empresas que presentan mayor número de ámbitos que apuntan a una distribución más desigual, en cuatro de los cinco analizados. En contraste, Acerinox es la empresa que presenta un balance más positivo en el análisis, con cuatro de los cinco ámbitos con un resultado que revela un reparto más equilibrado.

Haciendo una comparativa sectorial de las empresas del IBEX 35, las empresas del sector financiero y de la industria y la construcción son los que cuentan en promedio con un mayor número de ámbitos que contribuyen a aumentar la desigualdad, 2,6 en ambos casos. Los dos sectores destacan sobre todo por sus enormes diferencias salariales y por su numerosa presencia en paraísos fiscales. En contraste, las empresas del sector de bienes de consumo y el tecnológico tienen mayor número de ámbitos que apuntan a un impacto positivo, 2 en cada uno.

Cuadro 1: ámbitos de la desigualdad en las empresas del IBEX 35

| EMPRESA | Brecha salarial de género | Distancia sueldo más alto - sueldo medio | Impuestos pagados sobre tipo legal * | Filiales en paraísos fiscales | Beneficio destinado a dividendos |
|----------------------------|---------------------------|--|--------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Acciona | 14% | 256 | n.d. | 28 | 59% |
| Acerinox | -2% | 77 | 190% ⁽¹¹⁾ | 3 | 35% |
| ACS | 24% | 388 | 100% ⁽¹²⁾ | 102 | 65% |
| Aena | n.d. | 4 | n.d. | 0 | 78% |
| Amadeus | 15% | 73 | 42% ⁽¹³⁾ | 17 | 22% |
| ArcelorMittal | n.d. | 174 | n.d. | 55 | 3% |
| Banco Sabadell | 25% | 76 | 52% ⁽¹⁴⁾ | 6 | 51% |
| Banco Santander | 31% | 257 | 89% ⁽¹⁵⁾ | 207 | 48% |
| Bankia | 15% | 15 | 85% ⁽¹⁶⁾ | 0 | 51% |
| Bankinter | 14% | 77 | 109% ⁽¹⁷⁾ | 2 | 50% |
| BBVA | 11% | 213 | 119% ⁽¹⁸⁾ | 42 | 33% |
| CaixaBank | 19% | 48 | 103% ⁽¹⁹⁾ | 3 | 51% |
| Cellnex | 6% | 54 | n/a ⁽¹⁰⁾ | 2 | n/a ⁽²⁵⁾ |
| CIE Automotive | 13% | 179 | 66% ⁽¹¹⁾ | 1 | 20% |
| Enagás | 4% | 43 | n.d. | 3 | 83% |
| ENCE | 8% | 25 | n.d. | 0 | 50% |
| Endesa | 8% | 60 | 79% ⁽¹²⁾ | 1 | 107% |
| Ferrovial | 15% | 157 | 114% ⁽¹³⁾ | 65 | -119% ⁽²⁶⁾ |
| Grifols | 21% | 47 | 76% ⁽¹⁴⁾ | 22 | 40% |
| IAG | n.d. | 58 | 51% ⁽¹⁵⁾ | 23 | 10% |
| Iberdrola | -3% | 221 | 80% ⁽¹⁶⁾ | 18 | 32% |
| Inditex | -1% | 455 | 97% ⁽¹⁷⁾ | 21 | 40% |
| Indra | 15% | 94 | 40% ⁽¹⁸⁾ | 3 | 0% |
| Inmobiliaria Colonial | n.d. | 33 | n.d. | 0 | 19% |
| Mapfre | 28% | 109 | 144% ⁽¹⁹⁾ | 26 | 84% |
| Mediaset | 8% | 50 | n.d. | 1 | 88% |
| Meliá Hotels International | -1% | 65 | 60% ⁽²⁰⁾ | 25 | 30% |
| Merlin Properties | n.d. | 39 | n.d. | 0 | 22% |
| Naturgy (Gas Natural) | 12% | 424 | n/a ⁽²¹⁾ | 18 | -46% ⁽²⁶⁾ |
| Red Eléctrica | 4% | 18 | 89% ⁽²²⁾ | 2 | 75% |
| Repsol | 14% | 74 | 111% ⁽²³⁾ | 70 | 60% |
| Siemens Gamesa | n.d. | 27 | n.d. | 21 | 25% |
| Técnicas Reunidas | 23% | 32 | n.d. | 3 | 0% |
| Telefónica | 19% | 184 | 59% ⁽²⁴⁾ | 13 | 62% |
| Viscofan | 26% | 42 | n.d. | 2 | 60% |

| LEYENDA Y BAREMO | INCREMENTA DESIGUALDAD | NEUTRO | DISMINUYE DESIGUALDAD |
|--|------------------------|---------------------|-----------------------|
| Brecha salarial de género | Más de 20% | Entre 10% y 20% | Menos de 10% |
| Distancia sueldo más alto - sueldo medio | Ratio superior a 50 | Ratio entre 20 y 50 | Ratio inferior a 20 |
| Impuestos pagados sobre tipo legal | Menos de 75% | Entre 75% y 90% | Más de 90% |
| Filiales en paraísos fiscales | Más de 20 | Entre 10 y 20 | Menos de 10 |
| Beneficio destinado a dividendos | Más de 70% | Entre 50% y 70% | Menos de 50% |

NOTAS AL CUADRO

* Dada la variabilidad de la información aportada por cada empresa, lo cual hace cuestionable que sean datos comparables, consignamos para cada empresa los conceptos que reportan utilizados para este cálculo en cada caso.

- n.d. es información que la empresa no aporta. Se consigna que incrementa la desigualdad porque la empresa incumple la exigencia legal de publicar el dato
- (1) Acerinox reporta impuestos sobre beneficios pagados por el Grupo y resultado antes de impuestos con desglose por continente
- (2) ACS informa sobre los conceptos Beneficios antes de impuestos e Impuesto sobre beneficios pagados, con desglose para casi todos los países
- (3) Amadeus aporta información para todos los países de Resultados antes de impuestos e Impuestos pagados por criterio de caja
- (4) Banco Sabadell reporta datos de pago de impuestos por país en dos informes diferentes: el informe bancario anual y la información fiscal de la ley de información no financiera. Utilizamos datos del segundo informe para mayor comparabilidad. Se reportan Beneficios consolidados obtenidos y Impuestos sobre beneficios pagados
- (5) El Banco Santander facilita datos de Resultado bruto antes de impuestos e importe de los impuestos sobre el resultado efectivamente pagados
- (6) Para Bankia se consigna Impuestos sobre el resultado y Resultado antes de impuesto
- (7) Bankinter aporta datos de resultado bruto antes de impuestos e Impuesto sobre el resultado, en base consolidada
- (8) De BBVA se incluyen datos de Pagos de caja del Impuesto Sociedades y Beneficio antes de impuesto
- (9) CaixaBank aporta datos de Resultado bruto antes de impuestos y gasto neto por impuesto sobre el resultado en base consolidada
- (10) no aplica, dado que la empresa reporta un resultado antes de impuestos negativo en el ejercicio
- (11) CIE aporta datos de Beneficios/(pérdidas) antes de Impuesto sobre Sociedades e Impuestos de Sociedades pagado
- (12) Los datos de Endesa son de Resultado Contable antes de impuestos y de Impuesto sobre Beneficios pagado
- (13) Ferrovial aporta datos de Resultado consolidado antes de impuestos e Impuestos corporativos pagados
- (14) Grifols aporta datos de Beneficio obtenido después de impuestos excluyendo dividendos y Cuota líquida correspondiente al ejercicio 2018
- (15) IAG aporta datos de Beneficios por país e Impuesto de sociedades pagado
- (16) Los datos de Iberdrola son Resultado consolidado antes de impuestos y contribución por impuesto de sociedades
- (17) Los datos de Inditex son de contribución por país al Resultado antes de Impuestos y de contribución por el impuesto sobre sociedades
- (18) Para Indra se incluye resultado consolidado antes de impuestos e impuestos sobre beneficios pagados
- (19) Para Mapfre se comparan datos de datos de Resultados atribuibles y Pagos netos por impuestos sobre beneficios por país
- (20) Melià aporta datos de Resultados antes de impuestos e Impuestos sobre las ganancias pagados
- (21) no aplica, dado que la empresa reporta un resultado antes de impuestos negativo en el ejercicio
- (22) Red Eléctrica reporta Beneficios antes del Impuesto sobre Sociedades e Impuesto sobre beneficios pagado
- (23) Los datos de Repsol corresponden a Resultado contable antes de Impuestos e Impuestos de Sociedades pagado (criterio de caja)
- (24) Telefónica aporta datos de Contribución por país al resultado antes de impuestos del Grupo consolidado y pago total por impuesto sobre beneficios
- (25) no aplica, dado que la empresa reporta un resultado antes de impuestos negativo en el ejercicio
- (26) la empresa repartió dividendos a pesar de reportar un resultado del ejercicio negativo

Fuente: elaboración propia a partir de la información de las cuentas anuales y memorias de sostenibilidad de las empresas

No ha resultado sencillo obtener resultados concluyentes, dado que la información que aportan las empresas según el requerimiento de la reciente ley de información no financiera, ni es precisa ni es comparable. La transparencia es fundamental para avanzar hacia una rendición de cuentas efectiva de las empresas, pero si se queda en un mero ejercicio de comunicación, que revela lo que conviene y difumina lo inconveniente, no es auténtica transparencia.

En los siguientes capítulos desgranamos las principales conclusiones que, aún con estas dificultades, hemos podido extraer del análisis para las empresas del IBEX 35 de cada uno de estos ámbitos de análisis, donde se reflejan prácticas con impacto, positivo o negativo, en la generación y corrección de la desigualdad económica.

2. IMPUESTOS Y PARAÍOS

Inversión fantasma y desvío de beneficios

Tras varios años de escándalos fiscales, todavía abundan y proliferan las prácticas empresariales que sustraen recursos vitales para luchar contra la desigualdad y la pobreza. Así se desprende de un reciente informe del FMI que afirma que el 40% de la inversión mundial realmente es inversión fantasma,⁶ que no crea riqueza ni mejora el bienestar de las personas, sino todo lo contrario.

Este tipo de inversión alcanza los 15 billones de dólares,⁷ cifra equivalente al PIB conjunto de China y Alemania, y se canaliza hacia empresas fantasma, cáscaras vacías sin actividad económica real, que muchos de los grandes grupos empresariales utilizan de diversas formas: como empresas holding, para financiar a empresas del grupo, o como tenedoras de activos intangibles, actividades que en muchos casos sirven para minimizar el pago de impuestos.

Del total de inversión fantasma, el 85% se destina a 10 paraísos fiscales: Luxemburgo, Holanda, Hong Kong, las islas Vírgenes Británicas, las Bermudas, Singapur, Caimán, Irlanda e isla Mauricio.⁸ De esta forma, el FMI califica literalmente a tres países de la UE de paraísos fiscales, aunque no aparezcan en ningún listado oficial de este tipo de territorios, y pone en evidencia la escasa voluntad política de la propia UE para atajar este problema. Y no se trata de tres paraísos fiscales más, sino los más utilizados para eludir el pago de impuestos y, por tanto, los más nocivos para la recaudación tributaria del resto de países.

Del total de inversión fantasma, los 15 billones de dólares ya mencionados, la mitad va a Holanda y Luxemburgo. El país neerlandés atrae un total de 3,3 billones de dólares de este tipo de inversión, mientras que Luxemburgo algo más, 3,8 billones de dólares. Irlanda por su parte, recibe 545.000 millones de dólares.⁹

Aunque Irlanda no esté en el (cuestionable) podio de países receptores de inversión fantasma, sí lo está, y en el primer puesto, en el de destino de beneficios que las empresas desvían fuera de las jurisdicciones en las que deberían tributar para pagar menos impuestos. Se trata de una práctica de las empresas que consiste en trasladar sus beneficios a paraísos fiscales para que su factura fiscal sea más baja, o directamente nula. Del total de beneficios empresariales a nivel global, el 40% se desvía a paraísos fiscales. Hacia Irlanda se desvían 117.000 millones de dólares, a Holanda 90.000 millones, y 50.000 millones de dólares hacia Luxemburgo de beneficios empresariales que deberían tributar en otros países.¹⁰

Estos tres países han decidido de forma expresa atraer capitales y beneficios a costa de perjudicar la recaudación tributaria del resto de países. Lo que obtienen con ello es mejorar su propia recaudación, y también desarrollar una industria de asesores fiscales, gestorías y consultores de servicios financieros. Todo ello al servicio de la ingeniería fiscal, que diseña ingenios tan elaborados como el doble irlandés con sandwich holandés, que consiste en el traslado de beneficios entre Irlanda y Holanda para acabar en un paraíso fiscal del Caribe. El objetivo siempre es no pagar impuestos o, lo que es lo mismo, desentenderse del bienestar y desarrollo de infinidad de personas.

Beneficios a la fuga

El desvío de beneficios empresariales hacia paraísos fiscales le cuesta a España el equivalente al 13% de la recaudación del impuesto sobre sociedades. Hablamos de pérdidas fiscales por valor 3.720 millones de dólares, debido a 14.880 millones de dólares¹¹ (en euros, 3.250 millones y 13.000 millones, respectivamente) que las empresas desvían hacia paraísos fiscales en lugar de tributar en nuestro país.

Los paraísos fiscales dentro de la propia UE se llevan el 80% de esta cantidad. Entrando al detalle por país, Holanda genera una pérdida de recursos fiscales a España de 1.161 millones de dólares cada año, Luxemburgo de 865 millones de dólares e Irlanda de 644 millones. Por la fuga de beneficios empresariales hacia estos tres países, España pierde el 9,6% de la recaudación del impuesto de sociedades.¹²

Esta fuga de beneficios conduce inevitablemente a una desconexión entre la generación de beneficios por parte de las empresas y su contribución tributaria. La muestra más reciente la tenemos al comprobar que el incremento en la aportación fiscal de las empresas en el último año fue sensiblemente menor que la de los resultados contables positivos reportados a Hacienda. Frente al aumento del 7,3% de la recaudación del Impuesto de Sociedades, el resultado positivo total que las empresas declararon se incrementó un 12,9%, casi el doble.¹³

Gráfico 1: evolución de la proporción entre la recaudación del Impuesto de Sociedades y el resultado positivo reportado por las empresas, 2000-2018



Fuente: Informe de recaudación Agencia Tributaria

En lo que va de siglo, las empresas han reducido drásticamente la proporción de sus beneficios que acaban en el impuesto empresarial. Si en el año 2000 las empresas con resultados positivos contribuían con el 21,42% al Impuesto de Sociedades, en el 2018 sólo lo hicieron con el 9,91%.¹⁴ Este diferencial se puede explicar en parte por la disminución del tipo nominal del impuesto, pero también por prácticas de elusión fiscal y la utilización de paraísos fiscales.

2.1 CUENTAS Y CUENTOS FISCALES DEL IBEX 35

Para tratar de conocer cuánto aporta cada empresa a nivel individual al impuesto de sociedades y el impacto fiscal de su presencia en paraísos fiscales, la Alianza por la Responsabilidad Fiscal de la que Oxfam Intermón forma parte ha desarrollado un Termómetro de Responsabilidad Fiscal.¹⁵ Se trata de una herramienta para medir el comportamiento fiscal de las empresas con presencia internacional, mediante el análisis de sus prácticas fiscales, para determinar si pagan una proporción adecuada de impuestos sobre sus ganancias allí donde tienen actividad económica relevante y mantienen, o no, estructuras artificiales en paraísos fiscales. La base para estos cálculos es el denominado “informe país por país” que, en su versión completa, aporta los datos necesarios para ello desglosados por país.

La ley de información no financiera aprobada en 2018 incluye la exigencia de que las empresas aporten una serie de datos fiscales que constituyen una versión reducida de ese “informe país por país”. Aunque los datos exigidos no permiten aplicar el Termómetro de forma completa, al menos sí sirven para dilucidar si las empresas están pagando de forma efectiva una proporción adecuada de impuestos sobre sus resultados.

Desafortunadamente, las empresas del IBEX 35 aportan estos datos de forma muy desigual, lo que supone una de las principales debilidades de la aplicación hasta la fecha de la ley de información no financiera. Esta situación, no permite, a día de hoy, una efectiva comparativa entre empresas. Una amplia mayoría de ellas, el 77%, presenta la información de forma insuficiente, incumpliendo el mandato legislativo. En muchos casos, esto es debido a que no aportan la información desglosada o lo hacen de manera incompleta, y en bastantes de ellos,

no dan el dato requerido. Por ejemplo, hay 10 de ellas que no informan sobre las cantidades que han pagado en impuesto de sociedades, que sin duda es el dato esencial que se pretende recabar al incluir el reporte de datos fiscales dentro de la ley.

En contraste, hay un grupo de ocho empresas que dan los datos conforme a lo exigido. Tres de ellas, incluso, yendo más allá de lo que la ley requiere y aportando información muy completa, explicada y contextualizada. Se trata del Banco Santander, BBVA y Cellnex.

Tabla 1: Transparencia en impuestos sobre beneficios pagados por país

| Empresas que aportan MÁS información | |
|---|--------------------|
| Banco Santander | |
| BBVA | |
| Cellnex | |
| Empresas que aportan MENOS información | |
| Enagas | Merlin Properties* |
| ENCE | Siemens Gamesa |
| Inmobiliaria Colonial* | Técnicas Reunidas |
| Mediaset | Viscofan |

En todos los casos, no se aportan datos de los impuestos pagados y la información no tiene ningún tipo de desglose geográfico

* A pesar de estar en el Ibex-35, el reducido tamaño de la empresa hace que no tenga la obligación legal de aportar esta información

Fuente: cuentas anuales y memoria de sostenibilidad de las empresas

Cuánto (dicen que) pagan las empresas

Con todos esos datos hemos tratado de conocer lo que pagan las empresas en impuestos sobre sus ganancias, bajo dos prismas: en comparación con los beneficios que han obtenido, y respecto al tipo impositivo legal medio de los países donde operan. Pero no ha sido posible alcanzar ninguna conclusión válida por varias razones. La primera es que no existe una mínima homogeneización de datos para que sean comparables entre empresas. Muchas de ellas no aportan el dato de los impuestos que realmente pagan, sino el de impuesto devengado. Es decir, ofrecen el dato del cálculo contable del impuesto que han de pagar, pero que normalmente no coincide con la cantidad que pagan de forma efectiva en impuesto de sociedades en el año de reporte.

Además, las empresas que aportan datos sobre los impuestos que pagan, lo hacen utilizando terminologías diferentes, lo que dificulta saber si reflejan la misma realidad. Algunas hablan de impuesto de sociedades, otras de impuestos sobre las ganancias, en algunos casos se indica que son los impuestos pagados, en otros el impuesto según criterio de caja... Todo ello deriva en gran medida de la ambigüedad del texto legal, que no acota ni define debidamente el dato exacto que las empresas han de aportar. Pero es posible que esa misma ambigüedad la manejen las empresas para *salir mejor en la foto*. Así parece desprenderse de los casos de empresas que aseguran destinar cerca de la mitad de sus beneficios al pago del impuesto de sociedades.¹⁶

En base a todo esto, la conclusión es que seguimos sin poder conocer cuánto pagan efectivamente las empresas en impuesto de sociedades.

Sospechosos habituales en los paraísos

Otro de los objetivos del Termómetro de Responsabilidad Fiscal es tratar de dilucidar el impacto fiscal de la presencia de filiales de las empresas en paraísos fiscales y otros territorios fiscalmente controvertidos. Por la falta de datos, no es posible llevar a cabo este análisis para las empresas del IBEX 35, aunque sí se puede determinar el número de filiales que cada una tiene en estos territorios.

En 2018 se volvió a constatar que las empresas siguen reduciendo su presencia en paraísos fiscales, aunque a un ritmo insuficiente, que desgraciadamente se ha ralentizado mucho en el último año. En 2017 redujeron sus filiales en estos territorios un apreciable 14%. Sin embargo, en 2018 la disminución fue tan sólo del 6%, hasta llegar a una cifra de presencia en paraísos fiscales de 805. A ese ritmo, no acabarían de liquidar su presencia en estos territorios hasta dentro de 15 años, en el 2033. De las 35 empresas del IBEX, 13 han reducido el número de filiales en paraísos fiscales, 4 lo han aumentado y en 18 casos no ha habido variación, lo que deja claro que la retirada de estos territorios está lejos de ser una tendencia consolidada entre estas empresas. Sí es de destacar que hay tres empresas, BBVA, Repsol y Arcelor Mittal, cuyo esfuerzo en este sentido ha sido destacable en el pasado año, ya que la primera redujo su aún notable presencia en estos territorios un 33%, y en un 14% las dos últimas.

Pero ese total de 805 filiales de empresas del IBEX 35 en paraísos fiscales no se reparte de forma equitativa entre todas las empresas. Hay cinco empresas que no tienen presencia alguna en estos territorios: Aena, Bankia, ENCE, Inmobiliaria Colonial y Merlin Properties. En cambio, hay cinco empresas con más de 50 filiales en estos territorios: Banco Santander (207), ACS (102), Repsol (70), Ferrovial (65) y Arcelor Mittal (55). Entre las cinco concentran el 62% del total de filiales de empresas del IBEX 35 en paraísos fiscales. Quien sigue des-puntando claramente en este ranking es el Banco Santander, que dobla en número de filiales al siguiente de la lista y aglutina 1 de cada 4 filiales de empresas del IBEX 35 en paraísos fiscales.

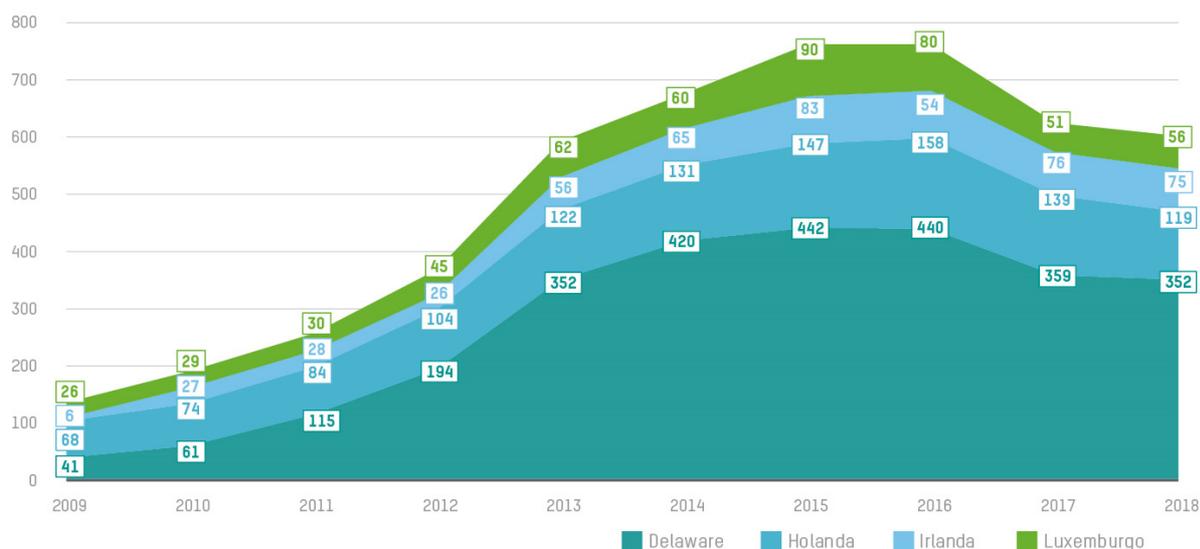
Tabla 2 Empresas con mayor presencia en paraísos filiales (en nº de filiales)

| EMPRESA | nº de filiales |
|-----------------|----------------|
| Banco Santander | 207 |
| ACS | 102 |
| Repsol | 70 |
| Ferrovial | 65 |
| Arcelor Mittal | 55 |

Fuente: cuentas anuales de las empresas

Un año más, el paraíso fiscal preferido por las empresas del IBEX 35 es Delaware, sede de 352 filiales. Junto con Holanda (119 filiales), Irlanda (75) y Luxemburgo (56) acumulan el 75% del total de filiales de empresas del IBEX 35 en paraísos fiscales. Una clara apuesta de las empresas del IBEX 35 por los territorios más nocivos en competencia fiscal, aquellos que atraen la mayor parte de la inversión fantasma¹⁷ y los preferidos por empresas de todo el mundo para desviar beneficios.¹⁸

Gráfico 2 Evolución del número de filiales de empresas del IBEX 35 en los principales paraísos fiscales, 2009 – 2018



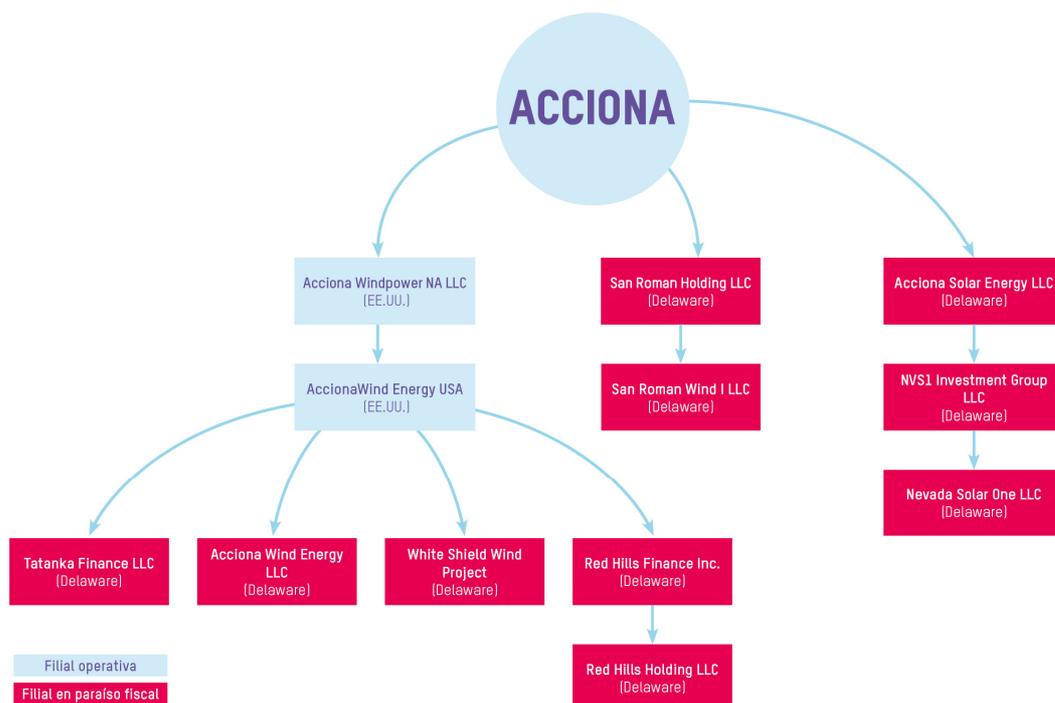
Fuente: cuentas anuales de las empresas

Mapas de empresas: útiles para perderse

Es difícil conocer de forma fidedigna el papel que las filiales en paraísos fiscales tienen dentro de la estructura societaria de los grupos empresariales del IBEX 35. Para ilustrar esta complejidad, destacamos tres casos con los que podemos contar con la información necesaria para reconstruir en cierta medida las relaciones de propiedad de algunas de estas filiales dentro del grupo en el que se integran, que son Acciona, ACS y Meliá Hotels.

Acciona gestiona su negocio en Estados Unidos a través de tres ramificaciones de su estructura corporativa donde parece combinarse la promoción y gestión de proyectos, fundamentalmente parques eólicos, y las actividades financieras. Para ello, cuenta con 10 filiales en Delaware, nueve de ellas domiciliadas en la misma dirección: el 1209 Orange Street, Wilmington, New Castle, Delaware. Ocho de estas filiales están constituidas con la forma jurídica de Limited Liability Company o LLC, que es una fórmula que permite no pagar impuesto de sociedades mientras no desarrolle actividad en Delaware.¹⁹

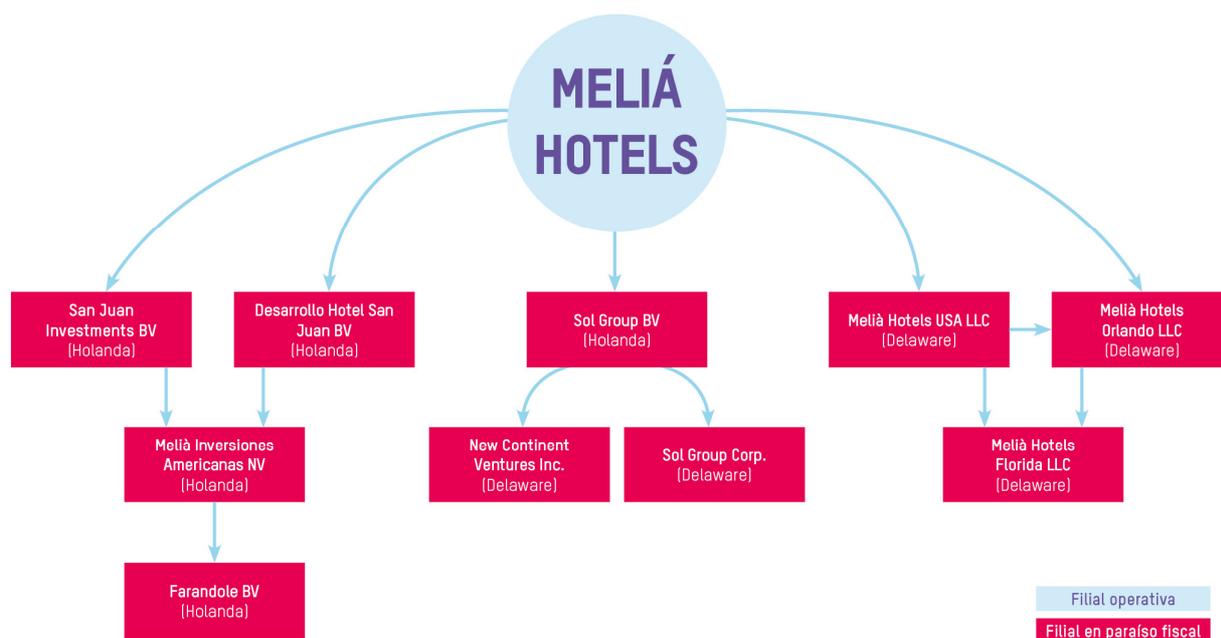
Gráfico 3: Mapa de Acciona en EE.UU.



Fuente: elaboración propia a partir de la información incluida en las cuentas anuales de la empresa

En el caso de **Meliá Hotels** hemos seleccionado un detalle de su organigrama general que destaca cómo el grupo hotelero recurre a sociedades holding para vehicular una parte de sus proyectos. Para ello, radica diferentes filiales en Delaware, bajo la forma de LLCs, con todas las ventajas fiscales anteriormente expuestas, y en Holanda, con una forma jurídica equivalente a las LLCs de Delaware, llamadas BV, y que cuentan con un muy generoso régimen fiscal: exención de tributación de dividendos y ganancias de capital, deducciones fiscales de gastos y pérdidas, posibilidad de acceso a acuerdos fiscales preferenciales, etc., sin tener que demostrar que se lleva a cabo ningún tipo de actividad económica sustancial.²⁰ Se trata en muchos casos de cascarones vacíos hacia las que se dirige la inversión fantasma y que con frecuencia no son más que una dirección en un buzón postal. De hecho, todas las filiales holandesas de Meliá Hotels mostradas en este cuadro están domiciliadas en la misma dirección: Strawinskylaan 915 WTC Amsterdam, Países Bajos.

Gráfico 4: Mapa de Melià Hotels

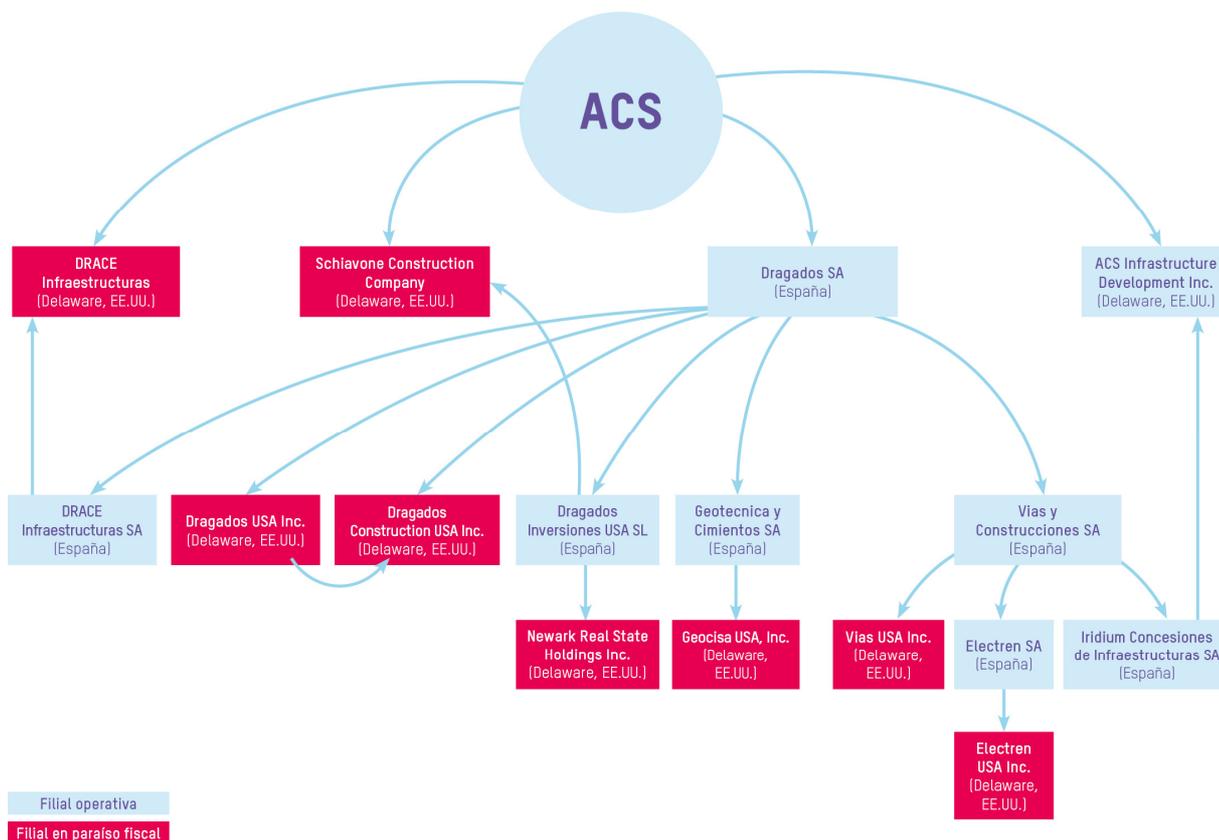


Fuente: elaboración propia a partir de la información incluida en las cuentas anuales de la empresa

En el caso de **ACS**, el entramado empresarial adquiere categoría de maraña impenetrable. El grupo cuenta con casi 1.000 filiales en más de 30 países con relaciones de propiedad entre ellas realmente complejas. Esto dificulta enormemente la trazabilidad de las operaciones y de las transacciones intragrupo, en un ejercicio de ingeniería organizativa altamente sofisticado.

Muestra de ello es el detalle del organigrama del grupo que mostramos, donde se alternan filiales “no sospechosas” en España con otras radicadas en Delaware con vínculos de interrelación muy enrevesados. Seis de estas filiales están en la misma dirección: 2711 Centerville Road, Suite 400, Wilmington, New Castle de Delaware, y otra más comparte domicilio con las filiales de Delaware de Acciona antes vistas.

Gráfico 5: Mapa de ACS



Fuente: elaboración propia a partir de la información incluida en las cuentas anuales de la empresa

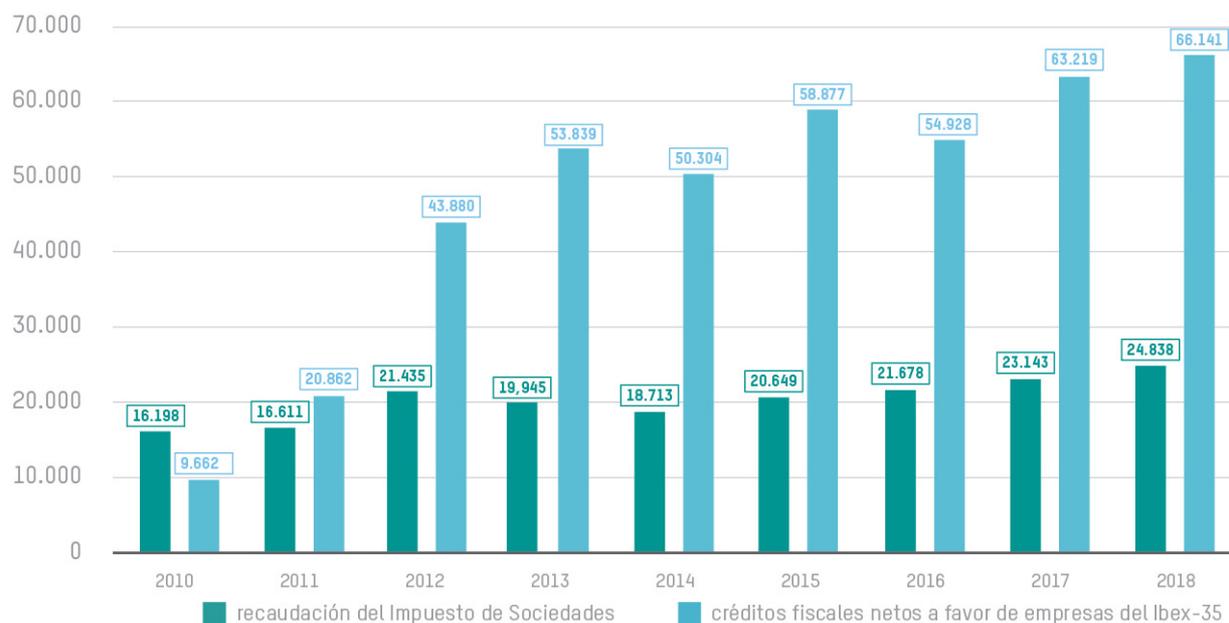
El agujero de los créditos fiscales

Además de que sigue siendo muy difícil saber lo que pagan las empresas del IBEX 35 en impuestos, éstas cuentan con un tipo de ventajas cuyos efectos siguen minando la capacidad de recaudación del impuesto de sociedades. Nos referimos a los créditos fiscales, que son derechos que tienen las empresas de deducirse importes de su futura factura fiscal.

En muchos casos, la Administración ha ido facilitando estos créditos a las empresas como compensación por haber comprado otras empresas de menor tamaño que arrastraban pérdidas, sobre todo en los años de la crisis económica, como refleja el gráfico. Es decir, la responsabilidad de facilitar estas ventajas recae principalmente en la Administración, no tanto en las empresas. Se trata de un mecanismo que alivia a las empresas, a costa de repercutir unas pérdidas empresariales al conjunto de la sociedad.

El problema es que estos créditos alcanzan magnitudes exorbitantes, que comprometen seriamente la futura recaudación de impuestos. En 2018, el importe de estos créditos fiscales a favor de las empresas alcanzó los 66.142 millones de euros, es decir, más de dos veces y media el importe que recaudó el impuesto de sociedades durante ese año. Aunque las empresas cuentan con ciertas limitaciones para su utilización —cada ejercicio sólo pueden usar el 25% de esos importes para reducir su factura fiscal— suponen una amenaza para la suficiencia del sistema fiscal.

Gráfico 6: Evolución de la recaudación total del impuesto de sociedades y los créditos fiscales netos a favor de las empresas del IBEX 35, 2010-2018



Fuente: informes de recaudación de la Agencia Tributaria y cuentas anuales de las empresas

Como conclusión de todo este panorama, resulta desalentador comprobar que las mayores empresas españolas aún están lejos de tener un compromiso inequívoco con la responsabilidad y la transparencia fiscal. En lo referente a la fiscalidad empresarial, en los últimos años hemos asistido a cambios legislativos relevantes, a un interés y preocupación crecientes tanto de la opinión pública como de la ciudadanía, y a avances genuinos por parte de empresas concretas. En este sentido, podemos destacar los pasos dados por Repsol y BBVA dentro del grupo de empresas analizadas.

Sin embargo, aún resulta muy difícil verificar si las empresas están contribuyendo con la parte de impuestos que les corresponde, ya que la información que aportan al respecto dista mucho de ser clara. Esa falta de transparencia es grave, y esconde la realidad de la contribución de las empresas al bien común. También resulta muy decepcionante el escaso avance en retirar filiales de paraísos fiscales, y evidencia el escaso interés de las empresas en lanzar un mensaje rotundo sobre las sospechas que aún permanecen en la opinión pública sobre sus prácticas fiscales. Mientras las empresas sigan considerando la información que aportan sobre impuestos como una herramienta de comunicación, en lugar de una rendición de cuentas genuina y efectiva, estarán demostrando que la mejora de las condiciones de vida en las sociedades en las que operan está lejos de ser una prioridad para ellas.

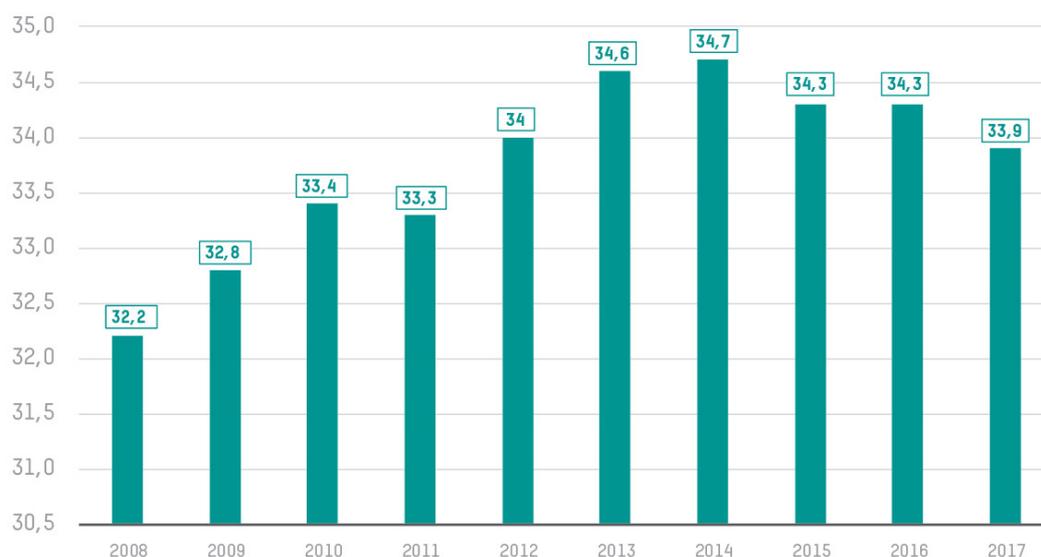
3. ABISMOS SALARIALES

Diferencias remunerativas

Pese a que ya dejamos atrás los años de crisis económica y los beneficios empresariales crecen a buen ritmo, los salarios en nuestro país siguen estancados. Mientras los beneficios se incrementaron desde 2014 un promedio del 4% anual,²¹ los salarios sólo lo hicieron al 0,4%. Ese crecimiento fue aún menor para las empresas más grandes, las de más de 200 trabajadores, cuyos salarios apenas crecieron una media de 0,2% al año desde 2014.²²

Sin embargo, en 2017 se pudo apreciar una leve reducción de la desigualdad salarial en España, provocada porque los sueldos más bajos aumentaron más que los altos. En total, el sueldo medio de nuestro país se incrementó en ese año un 2,1%, hasta llegar a los 23.646,5 euros anuales.²³

Gráfico 7: Evolución del coeficiente de Gini de salarios en España, 2008 – 2017.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, INE

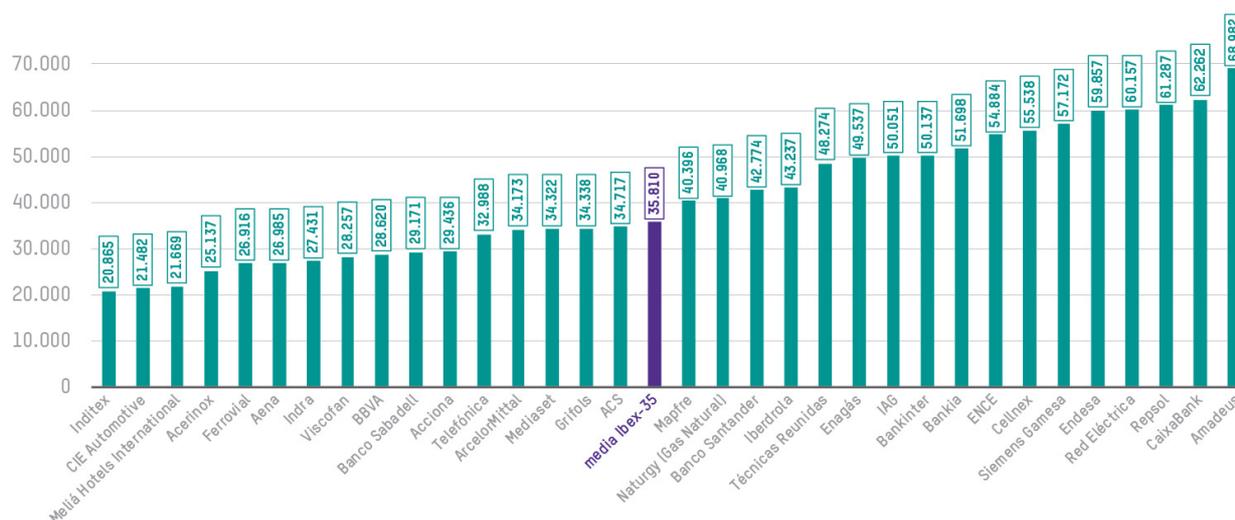
Entre 2016 y 2017, el aumento del salario medio del 10% de población que menos gana fue de un 6%, mientras que el del 10% con mayores sueldos se incrementó en un 1,4%. Este estrechamiento de las diferencias salariales quedó reflejado en una disminución del Gini de salarios de nuestro país. Del 34,3 de 2016 pasamos al 33,9 en 2017. A pesar de ello, la desigualdad salarial actual aún es mayor que en la época en que se empezaron a notar los efectos de la crisis, ya que este mismo índice en 2008 fue de 32,2.²⁴ Por tanto, el dinamismo económico sigue sin trasladarse a las personas trabajadoras, que ven cómo sus sueldos prácticamente no crecen, y las brechas entre los que más y menos ganan siguen siendo abismales.

3.1 DIFERENCIAS SALARIALES EXTREMAS EN EMPRESAS DEL IBEX 35

Estas diferencias alcanzan cotas mucho más altas en las empresas del IBEX 35, aunque es cierto que en promedio los sueldos que pagan están por encima de la media estatal. En 2018, el salario medio en las empresas del IBEX 35 fue de 35.810 euros, lo que representa 1,5 veces el salario medio en España, según el último dato publicado.²⁵ Las empresas con sueldos medios más bajos son Inditex (20.865 euros), CIE Automotive (21.482 euros) y Meliá Hotels (21.669 euros). En contraste, las empresas con mayor sueldo medio son Merlin Pro-

perties (164.281 euros) e Inmobiliaria Colonial (102.542 euros). Ambas empresas son “especies raras” dentro del grupo del IBEX 35, ya que ninguna de las dos supera los 200 trabajadores y ambas son SOCIMIs, una fórmula jurídica muy específica de empresas cotizadas del negocio inmobiliario dedicadas promover el mercado de alquiler (ver Glosario).

Gráfico 8: Sueldos medios en las empresas del IBEX 35 en 2018



Fuente: cuentas anuales y memoria de sostenibilidad de las empresas

Sin embargo, si bien el sueldo medio en España en el último año creció levemente, en el caso de las empresas del IBEX 35 se contrajo un 1,2% en 2018. Las empresas que pagaron menos de media respecto a 2017 fueron Iberdrola (un 11,9% menos) e Inmobiliaria Colonial (un 11% menos). Por el contrario, las que aumentaron el sueldo medio en el último año fueron Cellnex (8,2% de crecimiento del sueldo medio en el último año) y Ferrovial (6,9%).

En la cúpula de las empresas, las remuneraciones alcanzan niveles estratosféricos. Ya no hablamos de miles, sino de millones. Así, la remuneración media en 2018 de los primeros ejecutivos de las empresas del IBEX 35 fue de 4,4 millones de euros. Tres empresas pagaron en 2018 más de 10 millones de euros a su máximo responsable: Naturgy, la antigua Gas Natural (15,5 millones), ACS (13,5 millones) y Banco Santander (11 millones). Y sólo una empresa semiestatal, Aena, paga menos de un millón de euros a su presidente, concretamente los 105.000 euros marcados por ley.

Sin embargo, en cómputo global, en el último año las empresas del IBEX 35 han contenido en cierta medida la remuneración de sus primeros ejecutivos y la remuneración media de estos ha bajado un 6,7%. Pero, así como hay empresas que han hecho ajustes considerables en los sueldos de sus máximos responsables, otras en cambio los han disparado. Las que más han reducido los salarios de sus primeros ejecutivos fueron Siemens Gamesa, que pagó en 2018 a su consejero delegado la cuarta parte de la remuneración del 2017, Indra, que la rebajó a un tercio, y Banco Sabadell, cuyo máximo responsable ganó 2,7 veces menos. En contraste, Naturgy multiplicó por 4,5 veces la remuneración a su primer ejecutivo en 2018, Bankinter la triplicó y en Cellnex quedó 2,2 veces por encima.

En base a todos estos importes, en promedio, el primer ejecutivo de estas empresas cobró 123 veces el sueldo medio de su empresa. Las empresas donde esta distancia es mayor son Inditex (455 veces), Naturgy (424 veces) y ACS (388). Las empresas con menores diferencias salariales son una vez más aquellas que tienen fuerte presencia estatal dentro de su accionariado: Aena (4 veces), Bankia (15) y Red Eléctrica (18).

Tabla 3: Empresas del IBEX 35 con mayores y menores diferencias salariales

| EMPRESA | Distancia entre sueldo máximo y sueldo medio (en nº de veces) |
|---------------|---|
| Inditex | 455 |
| Naturgy | 424 |
| ACS | 388 |
| Aena | 4 |
| Bankia | 15 |
| Red Eléctrica | 18 |

Fuente: cuentas anuales y memoria de sostenibilidad de las empresas

Aunque las empresas del IBEX 35 hayan moderado en cierta medida los sueldos de sus primeros ejecutivos, la desigualdad salarial ha aumentado. Tomando como referencia un grupo más amplio en la cúspide de las empresas, el compuesto por los miembros de la alta dirección, sus remuneraciones medias crecieron un 5,8% en el 2018. Comparando con la evolución de los sueldos medios, comprobamos que las diferencias salariales en las empresas del IBEX 35 se ampliaron en el último año un 23%, al pasar los altos directivos de ganar en promedio 21 veces el sueldo medio de las empresas en 2017 a 26 veces en 2018.

Volviendo a la referencia de la distancia entre el sueldo más alto y el medio de las empresas, resulta muy difícil justificar diferencias tan descomunales. Según los datos de la empresa donde la diferencia es más abultada, significa que su primer ejecutivo tarda 4 horas y cuarto en ganar lo mismo que un trabajador medio en un año.²⁶ O que en promedio, el máximo responsable de una empresa del IBEX 35 genera 123 veces más valor que un trabajador medio.

Visiones de este tipo ofrecen un retrato de las empresas como conglomerados de personas que trabajan de forma individual, y donde unos aportan más que otros. Se desdibuja de esa forma la clave del éxito empresarial, que es el trabajo en equipo y el aprovechamiento de sinergias por la combinación de habilidades de diferentes grupos humanos. Una empresa es un proyecto colectivo, y como tal, ha de considerar el éxito como una consecuencia del trabajo de todas las personas implicadas.

Las cifras astronómicas que las empresas pagan a las personas en los puestos más altos implican que consideran que allí es donde reside el talento, cuando realmente existe en todos los niveles de la organización. Las empresas no pueden diferenciar en su política retributiva entre una élite y el resto de personas empleadas. Todas son parte esencial de la generación de valor, y unas diferencias salariales tan desmesuradas como las que presentan las empresas del IBEX 35 demuestran la injusta distribución que hacen de ese valor que todos han contribuido a crear. Por ello, ya existen voces en el mundo inversor que consideran que el dato que mide la distancia entre lo que gana el primer ejecutivo de cada empresa y el sueldo medio es la principal métrica de la desigualdad intraempresa.²⁷ En ese caso, las empresas del IBEX 35 salen bastante mal paradas.

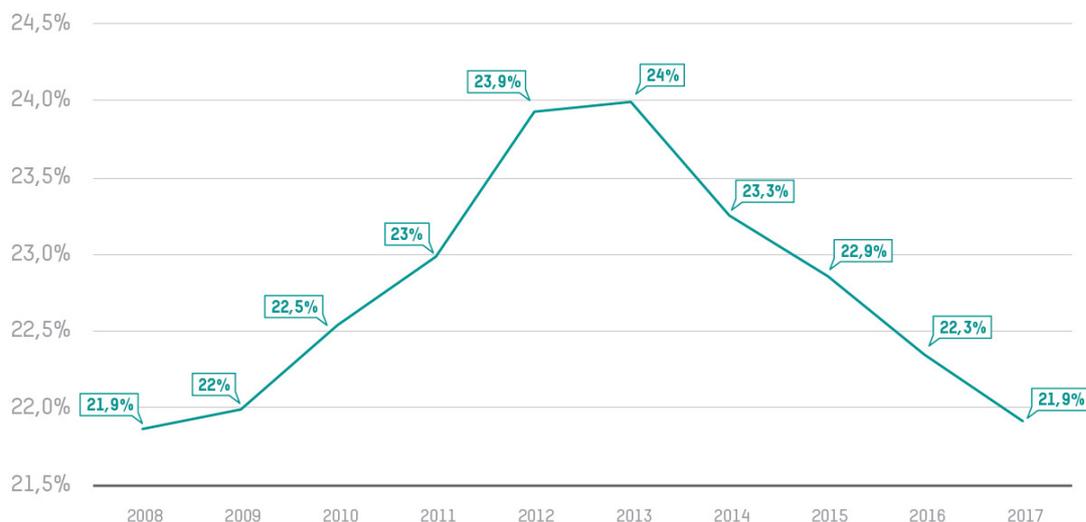
4. BRECHAS DE GÉNERO

Peor salario por ser mujer

A pesar de que, en los últimos años, las cuestiones de género han tomado gran relevancia pública, en España las mujeres todavía están claramente discriminadas en términos retributivos.

La evolución reciente de la brecha entre el sueldo medio de hombres y mujeres muestra una tendencia algo errática. Esa diferencia en España es hoy la misma que hace diez años, un 21,9%,²⁸ lo que significa que en promedio, las mujeres tienen que trabajar un año y 102 días para cobrar lo mismo que un hombre en un año. Sin embargo, en el tiempo transcurrido entre 2008 y 2017, las diferencias remunerativas entre hombres y mujeres primero aumentaron y luego disminuyeron, al menos si nos fijamos en la evolución de los sueldos medios de unas y otros. Entre 2016 y 2017, la diferencia entre lo que de media ganaban hombres y mujeres se redujo del 22,3% al 21,9%. Esto fue debido a que el sueldo medio de las mujeres creció con más vigor que el de los hombres. El primero aumentó un 2,4% hasta alcanzar los 20.607,85 euros al año, mientras que el sueldo medio de los hombres en 2017 fue de 26.391,84 euros, tras subir un 1,8%.²⁹

Gráfico 9: Evolución de la diferencia entre el sueldo medio de mujeres y hombres en España, 2008 - 2018



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, INE

El aumento de esta diferencia entre la remuneración media de mujeres y hombres en los años de la crisis denota que, para recuperar los beneficios en el corto plazo, las empresas no dudan en sacrificar los avances hechos en equidad salarial, lo que cuestiona que la reducción de la brecha salarial de género se esté priorizando debidamente.

4.1 ASPECTOS DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

Brecha salarial

Las empresas son aún bastante reacias a publicar datos que permitan conocer cómo abordan las cuestiones de género, aunque la nueva exigencia legislativa incide de forma muy específica sobre ello. Hasta 6 empresas no aportan un dato tan esencial como la brecha salarial de

género: Aena, Arcelor Mittal, IAG Iberia, Inmobiliaria Colonial, Merlin Properties y Siemens Gamesa.

La brecha salarial promedio en las empresas del IBEX 35 que aportan datos al respecto es del 15%. Este porcentaje expresa la diferencia que separa el sueldo medio de las mujeres empleadas en estas empresas, 33.137 euros, y los 38.218 euros de los hombres.³⁰ Según este dato, las mujeres tardan un año y 56 días en ganar lo mismo que sus compañeros en un año. La empresa donde la brecha es mayor es el Banco Santander, con un 31%, seguido de Mapfre con un 28% y Viscofan, con un 26%. En contraste, hay cuatro empresas donde hay paridad salarial: Acerinox, Iberdrola, Inditex y Melià Hotels.

Tabla 4: Empresas del IBEX 35 con mayores y menores diferencias salariales de género

| Empresas con mayor brecha salarial de género | | Empresas con paridad salarial | |
|--|-----|-------------------------------|----------|
| Banco Santander | 31% | Iberdrola | Acerinox |
| Mapfre | 28% | Melià Hotels | Inditex |
| Viscofan | 26% | | |

Fuente: cuentas anuales y memoria de sostenibilidad de las empresas

Estos datos de brecha de género sólo comparan el promedio de sueldos de hombres y mujeres cuando los datos que aportan las empresas permiten calcularlo. El indicador más fiable y reconocido de la brecha salarial de género saldría de comparar la remuneración de mujeres y hombres que desempeñan puestos con atribuciones similares. Eso no es posible con los datos que las empresas aportan, aunque prácticamente todas cuenten con un Plan de Igualdad. Pero la aprobación de un plan no significa necesariamente un compromiso real, como se pone de manifiesto en muchos de los aspectos señalados.

Una alta proporción de empresas del IBEX 35, hasta un 17%, no aportan datos de brecha de género. Las que sí los aportan, resultan de escasa calidad y no permiten conocer la brecha salarial de género con suficiente fiabilidad. Según los datos que aportan llegamos a calcular una desigualdad salarial de género muy alta para un grupo de empresas que son el referente local y global del sector empresarial español.

Empleo y perspectivas laborales de las mujeres

Existen otros aspectos fundamentales para conocer de qué forma las empresas contribuyen a la igualdad de género. Uno es si las empresas recurren más a contratos temporales cuando contratan a mujeres. La conclusión para el conjunto de empresas del IBEX 35 es que no, ya que la tasa de temporalidad para mujeres es prácticamente la misma que para hombres, en torno al 15%. Sólo despunta en este sentido una empresa, la papelera ENCE, que presenta una proporción de mujeres con contratos temporales sensiblemente superior a la de hombres: 38% de las mujeres empleadas por la empresa, frente a sólo el 4% de los hombres. Sin embargo, la parcialidad sí afecta algo más a mujeres que a hombres en las empresas del IBEX 35. En concreto, el 21% de las mujeres que trabajan en estas empresas lo hacen a jornada parcial, frente al 15% de hombres. Destacan en este sentido Acciona, con un 37% de mujeres trabajando a jornada parcial y sólo un 9% de hombres, y Ferrovial, donde la parcialidad afecta a 1 de cada 3 mujeres de plantilla frente a sólo el 7% de hombres.

Otro aspecto relevante a considerar, y que analizamos, es si las empresas facilitan la incorporación de mujeres en puestos directivos. Casi la mitad de las personas empleadas en las empresas del IBEX 35 son mujeres -el 46%- pero ocupan menos de un tercio de los puestos directivos, apenas el 32%. Es una asignatura pendiente de las empresas. Sin duda, Inditex es la empresa más feminizada del IBEX 35, con un 75% de mujeres en plantilla, proporción que es aún mayor en los puestos más altos, desempeñados por mujeres en un 79% de los

casos. En el otro extremo está Cellnex que cuenta con una cúpula empresarial de muy pocos miembros, sólo 8, y ninguno de ellos es mujer.

En definitiva, aunque la calidad del empleo de las mujeres en las empresas del IBEX 35 parece similar a la de los hombres, tanto la remuneración que reciben como las perspectivas de promoción se encuentran muy por debajo. Con esto, las empresas lanzan un mensaje, entendemos que involuntario, de que no acaban de valorar debidamente a su capital humano femenino, al menos como para equipararlo al masculino. Las empresas del IBEX 35 podrían y deberían jugar un papel muy positivo abanderando los esfuerzos para la equiparación de derechos laborales y salariales de las mujeres. En lugar de ello, optan por incluir algunas cuotas de presencia femenina en las jerarquías más altas. Pero el mero hecho de que haya dos mujeres presidiendo sendas empresas y una cierta representación femenina en los Consejos de Administración no cambia gran cosa. El cambio real viene de una transformación cultural en las empresas que garantice que las mujeres pueden optar a puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones y tener los mismos niveles retributivos que los hombres.

5. REPARTO DE GANANCIAS

En el último año, las empresas del IBEX 35 volvieron a reportar un volumen considerable de beneficios, con un resultado positivo total de 43.000 millones de euros. Las empresas que obtuvieron mayores ganancias fueron el Banco Santander (7.810 millones de euros), BBVA (5.324 millones) y Arcelor Mittal (4.497 millones de euros).

Sobre este beneficio, las empresas destinaron 21.369 millones de euros a repartir entre sus accionistas como dividendos, con el Banco Santander como la entidad que mayor volumen repartió, 3.724 millones de euros, seguido por Telefónica, con 2.077 millones.

A pesar de estas lluvias de millones a los accionistas, las empresas van consolidando una senda de cierta moderación en la proporción de beneficios que distribuyen. Si en 2017 las empresas destinaron el 56% de sus beneficios a dividendos, en 2018 esa proporción fue levemente inferior, un 50%, muy alejado del 74% que destinaron de media desde 2014 hasta hoy. Sin embargo, el reparto en dividendos todavía es alarmante, **de cada 4 euros que las empresas ganaron en los últimos cinco años, 3 los destinaron a repartir entre sus accionistas.**

De hecho, tras varios años de dividendos crecientes, la cifra de importes repartidos a accionistas se redujo un 11% en el último año. Aunque hay alguna empresa que llegó a duplicar la retribución a sus accionistas —concretamente, Arcelor Mittal y Cellnex— se aprecia una tendencia por mantener o incluso reducir la cantidad destinada a dividendos.

En todo caso, sigue habiendo empresas que destinan casi todo su beneficio a retribuir a sus accionistas. La palma se la lleva un año más Endesa, que en 2018 destinó el 107% de sus beneficios a retribuir a ENEL, su matriz italiana, en lo que puede suponer una descapitalización de la empresa.³¹ El ranking lo completan Mediaset (88% de sus beneficios en dividendos), Mapfre (84%) y Enagás (83%).

Tabla 5: Empresas del IBEX 35 que mayor proporción de sus beneficios destinaron a dividendos en 2018

| EMPRESA | Beneficios 2018 (en miles de €) | Dividendos 2018 (en miles de €) | % Dividendos sobre beneficios |
|----------|------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| Endesa | 1.417.000 | 1.510.839 | 107% |
| Mediaset | 200.326 | 175.720 | 88% |
| Mapfre | 528.900 | 446.535 | 84% |
| Enagás | 442.626 | 365.263 | 83% |

Fuente: elaboración propia a partir de la información incluida en las cuentas anuales de la empresa

Esta contención en el reparto de dividendos significa en muchos casos que las empresas están dirigiendo parte de sus ganancias a fortalecer sus recursos propios para poder seguir creciendo y afrontar tiempos adversos.

No obstante, dentro de este empeño, las personas empleadas por las empresas del IBEX 35 no se están viendo recompensadas por los años de ajustes ni se les está haciendo más partícipes de la bonanza de las empresas. Más bien el ajuste sigue, ya que las empresas siguen manteniendo una estricta moderación salarial. Desde 2015, a pesar de haber dejado ya atrás los años de la crisis, los sueldos totales pagados por las empresas del IBEX 35 se han contraído un 0,5%, mientras que el resultado de explotación del conjunto de empresas, el propio de su actividad, creció un 65% en esos años.

Con todo esto, las empresas del IBEX 35 siguen entendiendo el pago de salarios a las personas trabajadoras como un coste a reducir en épocas de crisis y a mantener contenido cuando las cifras van cuadrando. Pero no como una inversión en un capital humano sin el

que su propuesta de creación de valor sería irrealizable. De esta forma, muestran que su modelo de crecimiento está lejos de ser inclusivo, con lo que no parece importarles que su actividad no ayude a mitigar la desigualdad.

Valor y propósito

A finales de agosto de este año, un grupo de 180 empresas estadounidenses lanzaba un manifiesto en el que se comprometían a repensar drásticamente el propósito de la actividad empresarial. Para ello, las empresas han de superar el su enfoque tradicional dirigido a retribuir a los accionistas, y adoptar una nueva visión que cree valor para todos los grupos de interés. Eso incluye garantizar buenas condiciones laborales, el compromiso con las comunidades en las que operan y proteger el medio ambiente.³² El compromiso de las empresas supone trasladar valor a los clientes, invertir en los empleados, establecer unas condiciones justas y éticas con los proveedores, apoyar a las comunidades donde las empresas operan y generar valor a largo plazo a los accionistas.

Este grupo de empresas está compuesto por las mayores corporaciones mundiales: Amazon, Apple, Coca-Cola, Goldman Sachs, Price Waterhouse... la cantidad y magnitud de las empresas es realmente impresionante. Sin embargo, la falta de concreción sobre cómo abordar ese nuevo paradigma que propugnan deja la iniciativa en bonitas palabras en un papel.

En los últimos tiempos, se multiplican las declaraciones del mundo empresarial hablando de compromisos con la sostenibilidad, con la reducción de las desigualdades, con el crecimiento inclusivo, con los retos sociales y ambientales, y un largo etcétera. Pero todo se queda en intenciones. Para afrontar de verdad y ponerse manos a la obra ante los retos que existen en la actualidad, en particular la desigualdad excesiva y la emergencia climática, es imprescindible un cambio en el paradigma empresarial. No basta con un compromiso etéreo que ni siquiera contempla cómo se va a traducir en la práctica.

En cualquier caso, al menos las empresas firmantes de este manifiesto se han sentido acuciadas a hacer algún tipo de declaración pública. En nuestro país en cambio, el mundo empresarial apenas se ha hecho eco de esta iniciativa y resulta realmente descorazonador que este debate ni se plantee. Los únicos movimientos que hay remotamente similares son las declaraciones que hacen las grandes empresas sobre su contribución a la agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Pero todo se queda en una mera estrategia de comunicación que no implica cambios de fondo en las empresas.

Lo que vemos de las grandes empresas es que actúan bajo un modelo de extracción de rentas, basado en una obsesión por la rentabilidad en el corto plazo que canalizan hacia los estratos más favorecidos. Mientras sigan entendiendo su actividad como una combinación de altos beneficios con bajos salarios, las empresas serán incapaces de contribuir a una prosperidad sostenible y compartida para todos. Precisamente esa es una visión de la sostenibilidad que los líderes empresariales han de entender que no es incompatible con los resultados financieros. La tensión realmente está entre la rentabilidad en el corto plazo y la generación de valor en el largo plazo. La forma de resolver ese falso dilema debería ser sencillo: un enfoque de sostenibilidad, social y ambiental, es una sólida propuesta de generación de valor empresarial.

Muchos representantes empresariales se lamentan de la escasa confianza que tiene una parte considerable de la población hacia las empresas de mayor tamaño. Ese asombro proviene en no poca medida de un ensimismamiento que les hace estar convencidos de que la actividad empresarial es beneficiosa por sí misma. Pero no basta con que una empresa sea próspera, también es necesario que una amplia mayoría de personas vea de forma efectiva que les llega al menos una parte de esa prosperidad. Cuando las grandes empresas hagan que eso ocurra conseguirán tener un papel positivo en la reducción de las desigualdades y al tiempo volverán a ganarse la confianza de muchas personas.

RECOMENDACIONES

Para tratar de garantizar actuaciones empresariales que contribuyan a reducir la desigualdad resulta imprescindible adoptar una serie de medidas que permitan avanzar hacia otro tipo de economía que evite la exclusión, la pobreza y la inequidad extrema. Oxfam Intermón pide al futuro Gobierno que impulse las siguientes medidas:

En fiscalidad:

Para cumplir con los compromisos en la lucha contra concentración de riqueza y la desigualdad es vital abordar también los agujeros que existen en el diseño tributario, en particular en el impuesto de sociedades y la pérdida de recursos vía evasión y elusión fiscal. Por ello, se debe fijar como un objetivo prioritario el cierre de la brecha recaudatoria y alcanzar, en el plazo de tres años, la media de presión fiscal de la zona euro, sin olvidar los principios de equidad del diseño tributario.

En el marco de reformas impulsadas, el paquete de medidas de lucha contra el fraude debe continuar e intensificarse. Para ello, debe incorporar:

1. **Una lista negra española de paraísos fiscales actualizada, objetiva y ambiciosa**, elaborada sin interferencias políticas y basada en criterios objetivos. La aplicación directa de la lista europea nos llevaría a una lista insuficiente e inefectiva, con un número irrelevante de territorios y sin incluir los países de riesgo reales para la Administración española. Por ello proponemos:
 - a. Incluir tanto criterios de transparencia como de equidad fiscal (países con prácticas fiscales agresivas), elevando los requerimientos sobre sustancia económica (para justificar que se produce una actividad económica real) y utilizando indicadores que evidencien la existencia de traslado artificial de beneficios.
 - b. Revisión periódica de la lista y establecimiento de un espacio de transparencia sobre la misma en Congreso.
 - c. Aplicación de sanciones o contramedidas como la elevación del tipo impositivo en fuente a operaciones hacia estas jurisdicciones si no están justificadas por la práctica principal de la empresa.
2. **Garantizar que las grandes empresas paguen un tipo efectivo sobre sus beneficios empresariales que se acerque al tipo nominal**, para garantizar que pagan lo suficiente sobre sus beneficios empresariales. Debe acompañarse de sanciones, limitando el acceso a medidas fiscales más ventajosas o a la contratación pública, a aquellas empresas que reflejen una tributación efectiva por debajo de ese mínimo.
3. **Incorporar criterios de responsabilidad fiscal en la contratación pública** para que los recursos públicos prioricen a empresas fiscalmente responsables y penalicen la presencia en paraísos fiscales. El desarrollo reglamentario de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público ha de articular un procedimiento para garantizar que las empresas adjudicatarias de contratos públicos no mantienen presencia en paraísos fiscales con objeto de minimizar de forma artificial su factura fiscal.
4. **Revisar de manera exhaustiva y rigurosa todos los incentivos y deducciones fiscales**, especialmente a las grandes empresas, para eliminar todos aquellos que no contribuyen al bien común. La aprobación o mantenimiento de cualquier beneficio fiscal debe estar precedida de un estudio objetivo de resultados económicos y sociales. Los impactos de cada incentivo deben incluirse en el informe de gasto tributario de los Presupuestos Generales del Estado, y debe facilitarse un espacio parlamentario para su debate.

5. **Hacer obligatorio para todas las empresas cotizadas el informe país por país de carácter público**, como medida esencial de transparencia fiscal. El modelo de informe a exigir ha de ser estandarizado e incluir una definición precisa de cada categoría de dato a aportar, de manera que facilite la comparabilidad entre empresas y permita comprobar si los impuestos que pagan están alineados geográficamente con la actividad económica que realizan.
6. **Aplicar de manera temporal un impuesto a los servicios digitales de grandes empresas tecnológicas**, que hoy escapan al impuesto aprovechándose de la insuficiencia y debilidades del diseño internacional. El impuesto debe de tener carácter suficiente y temporal, hasta que se alcance un consenso global en la próxima fase de la reforma del sistema fiscal internacional.
7. **Avanzar en el futuro en la aplicación del impuesto a las transacciones financieras**, apostando por defender el proceso de cooperación reforzada en el marco europeo que permita la aplicación del impuesto con un tipo suficiente y sobre una base amplia para abordar así también las operaciones más especulativas.

En la agenda europea e internacional, el Gobierno de España debe tener una posición de liderazgo en este nuevo paquete de reformas para rediseñar el sistema fiscal internacional en línea con la realidad de la economía y las estructuras empresariales en la era digital. Esta propuesta debe garantizar una reorientación más transformadora y la voz de los países en desarrollo en igualdad de condiciones. Es un momento histórico que requiere construir consensos alrededor de soluciones más radicales, en lugar de seguir aplicando parches que son a todas luces insuficientes. Este proceso debe lograr que las grandes empresas tributen por la parte justa de beneficios reales que les corresponde, allí donde realizan sus operaciones reales y generan valor, sobre la base de toda su cadena de valor.

En materia de salarios y derechos laborales:

1. **Incrementar el Salario Mínimo Interprofesional** hasta que alcance el 60% del salario medio en nuestro país, garantizando que llega al menos a los 1.000 euros en 2020.
2. **Eliminar la brecha salarial de género**, mediante un aumento en la transparencia de los salarios que exija reportar públicamente un cálculo estandarizado y fiable de la brecha. Es necesario penalizar a los centros de trabajo donde la brecha supere al límite que se establezca por ley. Para avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, además, se ha de establecer un sistema obligatorio de cuotas de presencia femenina en los órganos de dirección de las empresas cotizadas.
3. **Avanzar hacia una empresa multistakeholder con la inclusión de distintos grupos de interés, incluidos los trabajadores, en los procesos de toma de decisión.** Una transposición ambiciosa de la *Directiva 2017/828 sobre el fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas* puede ser una gran oportunidad en este sentido, mediante los cambios oportunos en la Ley de Sociedades de Capital, que faciliten y promuevan la representación de los y las trabajadoras en los Consejos de administración y en la comisión de nombramientos y retribuciones (en coherencia con el artículo 14 de la Directiva).
4. **Maximizar la transparencia en relación al impacto social y medioambiental de las empresas** aprovechando al máximo el potencial de la nueva Ley de información no financiera y diversidad. Para ello habría que:
 - a. Estandarizar al máximo los informes siguiendo criterios de legibilidad y comprensión por el gran público, y promoviendo el uso de resúmenes visuales de los principales indicadores de cara a facilitar la comparación entre una empresa y otra.
 - b. El informe anual que el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas presentará ante el Senado sobre la calidad, claridad, comparabilidad y fiabilidad de la

información emitida en los estados de información no financiera deberá incluir recomendaciones para avanzar hacia la máxima legibilidad y comparabilidad de los mismos; así como sobre la potencial revisión de los indicadores de reporte en base al interés público.

5. En este sentido, **debe añadirse entre los indicadores de obligado reporte** incluidos en la Ley de información no financiera y sostenibilidad, **el cálculo estandarizado de la ratio entre el salario del empleado mejor pagado, la media salarial y el peor remunerado de las empresas.**
6. **Las subcontratas no deben ser usadas como forma de reducir los salarios.** Para lo que hay que volver a priorizar los convenios sectoriales en materia salarial y regular las empresas multiservicio siguiendo los mismos criterios que ahora rigen en la regulación de las empresas de trabajo temporal.
7. **Reforzar el poder de negociación de las personas trabajadoras.** Revirtiendo determinados cambios legislativos de la reforma laboral de 2012 (limitación temporal de la ultra-actividad, descuelgue, priorización convenios empresa...) y promoviendo mecanismos que garanticen una mayor y mejor representación de las personas asalariadas que ahora tienen más difícil revindicar mejoras retributivas y de condiciones laborales en los procesos de negociación colectiva (mujeres, trabajadores/as en situación de precariedad o en formas atípicas de empleo, subcontratados, empleados/as de micropymes...).
8. **Promover cambios legislativos encaminados a reducir la precariedad laboral.**
 - a. **Temporalidad:** Penalizar significativamente, a través de las cotizaciones sociales, a las empresas que tienen una tasa de rotación superior a la media de su sector de actividad. Establecer penalizaciones por cada contrato firmado en fraude de Ley y no una multa fija e independiente al número de contratos temporales en fraude encontrados en una empresa.
 - b. **Parcialidad:** Modificar varios de los cambios introducidos con el Real Decreto-Ley 16/2013 como la reducción del tiempo de preaviso de realización de horas complementarias de 6 a 3 días o la posibilidad de tener más de una interrupción en la jornada de trabajo.
9. **Refuerzo significativo de los recursos humanos y técnicos de la Inspección del Trabajo** con el objetivo, a medio plazo, de situarnos en una tasa similar de inspectores a la de la media europea. Dotar a la Inspección de suficiente respaldo político para luchar efectivamente contra la temporalidad no justificada, la cesión ilegal de trabajadores o los falsos autónomos, primando la calidad de la inspección frente al número de inspecciones.
10. **Maximizar el potencial de la contratación pública para la mejora del mercado de trabajo**, incluyendo en los criterios para otorgar los contratos mejoras en las condiciones laborales de las personas trabajadoras para evitar que las ofertas más bajas se deban a devaluaciones en condiciones laborales o retribuciones.

Compromiso de las empresas

Por su parte, las grandes empresas deben reconocer que sus prácticas tienen un gran impacto en las sociedades en las que operan y en la evolución de la desigualdad. Este reconocimiento implica un cambio en el enfoque de su actividad. Para ello, hacemos un llamamiento para que las grandes empresas españolas **elaboren y firmen un manifiesto en el que de forma pública se comprometan a llevar a cabo unas prácticas empresariales encaminadas a disminuir la desigualdad**. Este compromiso se ha de acompañar de una serie de acciones que muestren su puesta en práctica.

Entre estas acciones, las empresas han de incluir las siguientes:

En fiscalidad:

1. **Abordar un marco de responsabilidad fiscal** que vaya más allá del cumplimiento legal, y que vele porque la empresa pague la parte justa de impuestos que le corresponde, allá donde opera y genera valor real, sin buscar estratagemas ni artimañas para abusar de las incoherencias de los sistemas fiscales, ni usar su capacidad de influencia frente a gobiernos que deben primar el interés colectivo.
2. **Eliminar toda presencia en paraísos fiscales no justificada por la operativa principal del grupo empresarial**. El compromiso de las empresas ha de desencadenar necesariamente la retirada de paraísos fiscales que contemple el cierre, venta o reubicación fiscal y mercantil de todas aquellas filiales que no tengan una finalidad operativa real vinculada con su actividad de negocio principal, sin sustancia económica probada o permitan realizar prácticas fiscales controvertidas.
3. **Ser transparentes sobre su estructura de negocio y operaciones, sobre los diferentes aspectos fiscales y la toma de decisiones sobre asuntos tributarios**. Evaluar e informar de los impactos fiscales, económicos y sociales de sus decisiones y prácticas tributarias, y llevar a cabo avances progresivos y medibles para mejorar el impacto de sus comportamientos fiscales en el desarrollo. La publicación del informe de actividad económica y pago de impuestos por país (el *country by country reporting*) completo y comparable resulta fundamental para ello.

En materia de salarios y derechos laborales:

1. **Dado el peso y la capacidad de influencia de las empresas del IBEX 35 para determinar las posturas de la patronal**, es necesario que usen su capacidad de incidir en mejoras salariales que pongan fin al largo período de ajuste, de manera que las empresas prioricen repercutir en las personas trabajadoras la mejora en sus resultados frente a los accionistas.
2. **Deben ser transparentes en hacer visible las diferencias remunerativas de dentro de la empresa**. Para ello han de publicar datos comparables de brecha salarial de género, así como el salario más alto, el salario medio, el mediano y el más bajo de la empresa, de forma que permitan conocer la distancia en remuneración entre los diferentes niveles de la organización.
3. **En las políticas retributivas debe incluirse la ratio máxima que no puede superarse entre el salario del primer ejecutivo y el salario más bajo**; y ser aprobado posteriormente por la junta de accionistas.
4. **A la hora de subcontratar, establecer mecanismos que garanticen condiciones salariales y laborales equiparables al personal en plantilla** o que, en cualquier caso, no permitan rebajar las ofertas de las subcontratas, lo que repercutiría en peores salarios.

ANEXO 1: GLOSARIO

Brecha salarial de género: es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino. Existe un debate en torno de hasta qué punto esta diferencia es el resultado de diferencias de género, discriminación implícita debida a opciones de estilo de vida, por ejemplo, número de horas trabajadas o mayor frecuencia de bajas de maternidad, o si estas diferencias se deben a una discriminación sexista explícita.

Consejeros: miembros del Consejo de Administración de una empresa. Este es el principal órgano de administración de las empresas, y reúne a los representantes de los principales accionistas de la misma.

Crédito fiscal: Las empresas tienen gastos que reducen sus ganancias pero que no pueden aplicar para reducir la cantidad a pagar en el Impuesto de Sociedades. Hacienda les reconoce el derecho a anotarlos y usarlos en el futuro para reducir los impuestos que pagan por los beneficios de los próximos años. Un ejemplo es la posibilidad de deducir pérdidas obtenidas en años anteriores. Otro ejemplo podría ser el de las causas de estos créditos fiscales de carácter más técnico, como son las diferencias temporales entre el criterio contable y el fiscal de ciertas operaciones y gastos en los que incurren las empresas

Directivos: En este informe se entiende como directivos a los miembros de la alta dirección de las empresas, es decir, el grupo de personas que detenta las responsabilidades más altas en una empresa.

Empresa holding: Se trata de un tipo de empresa cuya principal o única función es la de tener o administrar la propiedad de otras sociedades o empresas.

Empresa multiservicio: es aquella que no desarrolla una actividad concreta, si no que presta multitud de servicios a otras empresas, denominando “servicios integrales” aquellos que normalmente llevarían a cabo varias empresas diferentes. A diferencia de una Empresa de Trabajo Temporal, la empresa multiservicio no pone a disposición de otra empresa a sus trabajadores, si no que ofrece y gestiona ella misma la prestación de estos servicios.

Externalización: estrategia empresarial dirigida a obtener ventajas competitivas, que pueden ser, entre otras, la obtención de una mayor eficiencia en diferentes funciones o el ahorro de costes salariales, mediante la contratación de servicios externos.

Grupo empresarial: agrupación de empresas que dependen todas de una misma empresa matriz, porque ésta tiene una participación económica suficiente en su capital como para tomar decisiones.

Impuestos diferidos: apuntes contables en las empresas que se generan como consecuencia de las diferencias temporales que puede haber entre el criterio fiscal y el contable de determinadas operaciones o gastos. Estas diferencias pueden ser a favor de las empresas o de la Administración Tributaria, y se pueden arrastrar a lo largo de varios años.

Impuesto de Sociedades devengado: cálculo del impuesto de sociedades de una empresa aplicando el tipo nominal del impuesto a la base de cálculo sobre los beneficios obtenidos. Difiere del impuesto que efectivamente se paga en que entre uno y otro se pueden realizar una serie de ajustes provenientes de créditos fiscales de años anteriores o de diferencias temporales entre el cálculo contable y el cálculo fiscal.

Payout ratio: Relación entre los dividendos que una empresa paga a sus accionistas sobre el resultado obtenido en el ejercicio.

Primer ejecutivo: persona que detenta el nivel ejecutivo más alto de una empresa, y que supone la máxima autoridad en su gestión y dirección. Dependiendo de la empresa, puede ser el director general, el presidente ejecutivo o el consejero delegado.

SOCIMI: empresas del negocio inmobiliario que cotizan en Bolsa. Tienen una serie de exigencias legales, como la obligatoriedad de repartir como dividendos el 80% de las rentas procedentes del alquiler de inmuebles. Cuentan con un régimen fiscal específico que les exime de pagar el impuesto de sociedades.

Salario Mínimo Interprofesional (SMI): fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros. El valor que toma el SMI se fija cada año por el Gobierno, mediante la publicación de un Real Decreto. Para la determinación del mismo se tienen en cuenta factores como el IPC, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

Stakeholder (o grupo de interés): hace referencia a una persona, organización o empresa que tiene interés en una empresa u organización dada. Las partes interesadas podrían ser los trabajadores de esa organización, sus accionistas, los clientes, los proveedores de bienes y servicios, proveedores de capital, las asociaciones de vecinos afectadas o ligadas, los sindicatos, las organizaciones civiles y gubernamentales que se encuentren vinculadas, etc.

Subcontratación: proceso por el cual una empresa transfiere los recursos y las responsabilidades referentes al cumplimiento de ciertas tareas a una sociedad externa, empresa de gestión o subcontratista, que precisamente se dedica a la prestación de diferentes servicios especializados.

Tipo efectivo: porcentaje de los beneficios que las empresas pagan como impuesto de sociedades.

ANEXO 2: METODOLOGÍA

1. Muestra de empresas

Para evaluar el comportamiento fiscal de las empresas del IBEX 35, Oxfam Intermón ha analizado las cuentas anuales y las memorias de sostenibilidad publicadas por dichas empresas sobre el ejercicio 2018, por lo que las empresas analizadas son las que conformaban el listado del IBEX 35 en ese ejercicio. Hemos optado por analizar las empresas del IBEX 35 ya que, al estar obligadas a reportar información, se presupone cierta homogeneidad en la muestra que nos permitiera extraer conclusiones y recomendaciones. Se trata de las principales empresas españolas por capitalización bursátil y volumen de facturación. Por su amplia presencia internacional, en la mayoría de los casos, son también las empresas que pueden estar más expuestas a las prácticas de planificación fiscal internacional.

| EMPRESAS ANALIZADAS 2018 | | |
|--------------------------|-----------------------|-------------------|
| Acciona | Cellnex | Mapfre |
| Acerinox | CIE Automotive | Mediaset |
| ACS | Enagás | Meliá Hotels |
| Aena | ENCE | Merlin Properties |
| Amadeus | Endesa | Naturgy |
| ArcelorMittal | Ferrovial | Red Eléctrica |
| Banco Sabadell | Grifols | Repsol |
| Banco Santander | IAG | Siemens Gamesa |
| Bankia | Iberdrola | Técnicas Reunidas |
| Bankinter | Inditex | Telefónica |
| BBVA | Indra | Viscofan |
| CaixaBank | Inmobiliaria Colonial | |

2. Metodología del cómputo de filiales en paraísos fiscales

Para el cómputo de filiales en paraísos fiscales se analiza el Anexo de sociedades dependientes de las Cuentas Anuales, complementada con las Cuentas que se depositan en la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) que suelen ser más completas, y se aplica el criterio de incluir sólo sociedades no operativas, o bien, aunque realicen operaciones, pero no lo hacen en el territorio considerado como paraíso fiscal. También se incluyen centros de compras, y además se busca información sobre sociedades en paraísos fiscales sobre las que la descripción de la actividad no es clara, y si no constan indicios de que sea una empresa operativa también se incluye en el cómputo.

Uno de los territorios donde se hace una investigación más exhaustiva es el estado de EE.UU. de Delaware y las sociedades que allí se identifican. Se lleva a cabo una comprobación en fuentes oficiales de todas las sociedades en las que se indica que su domicilio social está en Estados Unidos. En muchos casos se informa en las Cuentas Anuales de sociedades en EE.UU. en estados que no son Delaware, pero al comprobar fuentes oficiales se demuestra

que esa misma sociedad está domiciliada en Delaware como matriz, con la misma denominación social, mientras que las sociedades en los otros estados son filiales de la de Delaware.

Definición de paraíso fiscal

Los paraísos fiscales son jurisdicciones o territorios que han adoptado intencionadamente marcos fiscales y legales que permiten a los no residentes (personas físicas o jurídicas) reducir al mínimo el importe de impuestos que deben pagar donde realizan una actividad económica sustancial.

Aunque muchos de estos territorios tienden a especializarse en el tipo de ventajas que ofrecen, la mayoría de ellos por lo general, cumplen varios de los siguientes criterios:

- Conceden ventajas fiscales únicamente a personas físicas o jurídicas no residentes, sin necesidad de que desarrollen actividad económica sustancial.
- Proporcionan un nivel de tributación efectiva significativamente más bajo para las personas físicas o jurídicas, llegando a ser incluso nulo.
- Adoptan leyes o prácticas administrativas que impiden el intercambio automático de información con fines fiscales con otros gobiernos.
- Adoptan disposiciones legislativas, jurídicas o administrativas que permiten la no divulgación de la estructura corporativa de entidades legales (incluyendo fideicomisos, organizaciones benéficas, fundaciones, etc.) o la propiedad de bienes o derechos.

Criterio para considerar una filial en un paraíso fiscal

Además de identificar si alguna de las empresas que conforman el grupo empresarial está domiciliada en alguno de estos territorios, se valora la descripción de la actividad que se acompañe, para de esta manera tratar de discriminar entre:

- Empresas que realizan actividades operativas en dichos países y territorios (tiendas, aparcamientos, fábricas, operaciones de extracción, comercialización, producción, etc.)
- Empresas que tienen un mero carácter instrumental y financiero, y cuya ubicación geográfica no tiene relación con el tipo de operaciones que realiza (sociedades de cartera, financieras, tenencia de acciones, banca, servicios financieros, instrumental financiera, reaseguros, gestora de fondos de inversión, emisión de participaciones preferentes de capital). También se incluyen en este grupo las sociedades cuya descripción de actividad es operativa, pero referida a operaciones en terceros países, por ejemplo: empresa de gestión de autopistas de Toronto, domiciliada en Holanda; compra venta de fuel domiciliada en Delaware; exploración y producción de hidrocarburos de Ecuador domiciliada en Islas Caimán; central de compras textiles domiciliada en Suiza.

En algunos casos, se trata de justificar la presencia de sociedades en un territorio considerado como paraíso fiscal en base a otras características ventajosas que ese territorio ofrece distintas a las fiscales, como puede ser la facilidad y celeridad para tramitar la apertura de sociedades, o un sistema de jurisprudencia mercantil muy desarrollado. Delaware es un buen ejemplo de ello. Sin embargo, esta circunstancia no afecta al criterio de que ese tipo de filiales computen como radicadas en paraísos fiscales, debido a que persiste el riesgo de que se estén aprovechando igualmente otras ventajas que esas jurisdicciones ofrecen, más constitutivas de la consideración de paraíso fiscal, como es la opacidad y las ventajas fiscales. Como alternativa ante esa necesidad que se aduce para justificar la presencia en ese territorio, se propone optar por otra jurisdicción que pueda ofrecer facilidades similares, pero sin las ventajas fiscales y de opacidad.

Por otro lado, por la propia naturaleza del negocio bancario, es difícil diferenciar si la existencia de sociedades en países y territorios considerados paraísos fiscales, se debe a facilitar

servicios bancarios a los residentes de estos territorios, o a estrategias de elusión fiscal propias o de sus clientes extranjeros. Por ello, y dada la ausencia de información detallada sobre las actividades que desarrollan estas sociedades, se incluyen todas las sociedades del grupo con domicilio social en países y territorios considerados paraísos fiscales.

3. Metodología de la tabla de ámbitos con impacto en la desigualdad

Para tratar de conocer el impacto que tienen las empresas del IBEX 35 en la desigualdad, recopilamos los principales datos relacionados con ella, y los valoramos en base a un baremo que define, para cada uno de los ámbitos, los niveles en los cuales las empresas o bien contribuyen a aumentar la desigualdad, o bien a disminuirla, o el efecto es negativo.

Los ámbitos incluidos son cinco: brecha salarial de género, distancia entre el sueldo del primer ejecutivo y el sueldo medio de cada empresa, proporción de lo que la empresa paga de sus resultados en impuesto de sociedades sobre el tipo nominal medio de los países en los que opera, número de filiales en paraísos fiscales y proporción del beneficio que la empresa destina a pagar en dividendos a sus accionistas.

Todo ello nos da un resultado que aparece reflejado en el cuadro 1, y supone un primer acercamiento al papel que cada empresa desempeña en la desigualdad. Lo que aquí presentamos es tan sólo una aproximación somera, no se trata de una herramienta de medición sofisticada que permita conocer la huella de cada empresa en la desigualdad. Este análisis pretende ofrecer a las empresas un punto de partida para que cuenten con una comparativa de su comportamiento respecto a las principales prácticas con impacto de la desigualdad respecto a sus pares del IBEX 35, y así poder ver los ámbitos en los que destacan en positivo o en negativo.

La metodología aplicada para cada ámbito, así como la justificación del baremo de valoración utilizado en cada uno de ellos es el siguiente:

Brecha salarial de género: Idealmente, la brecha debería comparar las diferencias entre las remuneraciones de puestos de atribuciones similares, atendiendo a si es hombre o mujer quien lo desempeña, pero no es posible obtener ese dato con la información aportada por las empresas. Como alternativa, se recoge la diferencia entre el sueldo medio de mujeres y hombres en cada empresa. Entendemos que una empresa con una brecha inferior al 10% se acerca al punto de equiparación salarial entre mujeres y hombres, por lo que se consigna las empresas con un valor inferior como que contribuyen a reducir las diferencias. Por el contrario, consideramos una brecha superior al 20% excesiva y muy alejada de ese objetivo.

Distancia salario más alto – salario medio: En este cálculo se compara el sueldo del primer ejecutivo de cada empresa con el salario medio. Muchas empresas aportan directamente este último dato, en los casos en los que no lo aportan, lo calculamos como el cociente entre la cifra total de sueldos y salarios y el número medio de empleados. Esta distancia puede variar mucho, dependiendo del tamaño de la empresa y del sector de actividad. Sin embargo, consideramos que para cualquier tipo de empresa una distancia superior a 50 veces como difícilmente justificable y que propicia una segregación entre empleados de la misma empresa. Entendemos que los valores inferiores a 20 están dentro de límites más razonables.

Impuestos pagados sobre tipo nominal: El cálculo de este indicador comienza multiplicando el beneficio antes de impuestos obtenido en cada país en el que la empresa opera por el tipo nominal de ese país, cuyo resultado da los impuestos al nominal. Seguidamente se suman los impuestos al nominal de todos los países y se divide entre el total de beneficios antes de impuestos obtenidos en todos los países para alcanzar el tipo nominal medio. La ratio final se alcanza dividiendo el porcentaje de los impuestos

pagados sobre el beneficio antes de impuestos entre el tipo nominal medio. La variabilidad en como reporta cada empresa cada uno de los conceptos utilizados en este cálculo dificulta mucho la comparabilidad de los datos. Por eso, se consigna en el cuadro una nota para cada empresa que explica la forma en que cada empresa reporta al respecto. Consideramos una contribución del 90% del tipo legal como un nivel apropiado de tributación que descarta forzar el sistema tributario para minimizar la factura fiscal. En contraste, un pago inferior al 75% refleja un esfuerzo fiscal bastante pobre.

Filiales en paraísos fiscales: La metodología del cómputo es la explicada. Aunque consideramos que las empresas no deberían mantener ningún tipo de presencia no operativa en estos territorios, sabemos que algunas empresas arrastran filiales de operativas antiguas y de adquisiciones recientes y por ello, creemos que establecer un margen de 10 filiales puede recoger estas situaciones transitorias. Un número de filiales superior a 20 resulta a todas luces excesivo y no justificable.

Beneficio destinado a dividendos: Es el producto de la división de los dividendos pagados en el ejercicio entre el beneficio neto. Menos de la mitad del beneficio destinado al reparto a accionistas refleja un enfoque equilibrado entre la retribución a los propietarios de las acciones y otro tipo de destino de los excedentes, como el fortalecimiento de los fondos propios como apuesta por la resiliencia de la empresa o, idealmente, una participación de los empleados en los beneficios, aunque no nos consta que se de en ninguna de las empresas analizadas. Sin embargo, un porcentaje superior al 70% en dividendos parece implicar la consideración de la actividad empresarial como una vía para la extracción de rentas, dañando de este modo la capacidad futura de la empresa de afrontar circunstancias adversas y rehusando compartir las ganancias con otros colectivos implicados en su generación.

ANEXO 3: LISTADO OXFAM DE PARAÍSO FISCALES

| TERRITORIOS | ESPAÑA LISTADO RD 1080/91 Actualizado 2013 | Lista negra/grís paraísos fiscales UE noviembre 2018 | Índice de Secretismo Financiero (FSI) (2018) | CE - Países UE identificados por sus prácticas nocivas Marzo 2018 |
|---------------------------|--|--|--|---|
| Andorra | | • | • | |
| Anguilla | • | • | • | |
| Aruba | | • | • | |
| Austria | | | • | |
| Bahamas | | • | • | |
| Bahréin | • | • | • | |
| Barbados | | • | • | |
| Bélgica | | | | • |
| Belice | | • | • | |
| Bermudas | • | • | • | |
| Chipre | | | • | • |
| Costa Rica | | | • | |
| Curaçao | | • | • | |
| EEUU Delaware | | | • | |
| Dominica | • | • | • | |
| Gibraltar | • | | • | |
| Granada | • | • | • | |
| Guam | | • | | |
| Guernesey | • | • | • | |
| Hong Kong | | • | • | |
| Irlanda | | | | • |
| Isla de Man | • | • | • | |
| Islas Caimán | • | • | • | |
| Islas Cook | • | • | • | |
| Islas Fiji | • | • | | |
| Islas Marshall | | • | • | |
| Islas Turks y Caicos | • | • | • | |
| Islas Vírgenes Americanas | • | • | • | |
| Islas Vírgenes Británicas | • | • | • | |

| TERRITORIOS | ESPAÑA LISTADO RD 1080/91 Actualizado 2013 | Lista negra/gris paraísos fiscales UE 2018 | Índice de Secretismo Financiero (FSI) (2018) | CE - Países UE Identificados por sus prácticas nocivas Marzo 2018 |
|--------------------------|--|--|--|---|
| Jersey | • | • | • | |
| Jordanía | • | • | | |
| Labuan | | • | • | |
| Líbano | • | | • | |
| Liberia | • | | • | |
| Liechtenstein | • | • | • | |
| Luemburgo | | | • | • |
| Macao | • | • | | |
| Maldivas | • | | | |
| Malta | | • | • | |
| Mauricio | • | • | | |
| Mónaco | | • | | |
| Montserrat | | • | | |
| Nauru | • | | | |
| Niue | • | | | |
| Países Bajos (Holanda) | • | • | • | |
| Palaos | • | | | |
| Panamá | • | • | | |
| Samoa | • | • | | |
| San Kitts y Nevis | • | • | | |
| San Marino | • | • | | |
| San Vicente y Granadinas | • | • | | |
| Santa Lucía | • | • | | |
| Seychelles | • | • | | |
| Singapur | | • | | |
| Suiza | • | • | | |
| Vanuatu | • | • | | |

ANEXO 4: LISTADO DE FILIALES ESPAÑOLAS EN PARAÍSO FISCAL

| PAISES | ACCIONA | ACERINOX | ACS | AENA | AMADEUS | ARCELOR MITTAL | BANCO SABADELL | BANCO SANTANDER | BANKIA | BANKINTER | BBVA | CAIXABANK | CELLNEX | CIE AUTOMOTIVE | INMOBILIARIA COLONIAL | ENAGAS | ENCE | ENDESA |
|--|---------|----------|-----|------|---------|----------------|----------------|-----------------|--------|-----------|------|-----------|---------|----------------|-----------------------|--------|------|--------|
| ANDORRA | | | | | | | 3 | | | | | | | | | | | |
| AUSTRIA | | | 2 | | 1 | | | 3 | | | | | | | | | | |
| BAHAMAS | | | | | | | 1 | 6 | | | | | | | | | | |
| BARBADOS | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| BÉLGICA | | | | | | 1 | | 2 | | | 1 | | | | | | | |
| BERMUDAS | | | | | | 1 | | 1 | | | | | | | | | | |
| COSTA RICA | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| CURAÇAO | | | | | | | | | | | 2 | | | | | | | |
| CHIPRE | | | | | | 2 | | | | | 1 | | | | | | | |
| DELAWARE | 24 | 2 | 49 | | 7 | 26 | | 113 | | | 21 | | | 1 | | 1 | | |
| GIBRALTAR | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GUERNSEY | | | | | | | | 4 | | | | | | | | | | |
| HOLANDA | 1 | | 6 | | 3 | 4 | | 9 | | | 4 | | 1 | | | 1 | | 1 |
| HONG KONG | | | 14 | | | 1 | | 2 | | | 1 | | | | | | | |
| IRLANDA | | | 2 | | 1 | | | 42 | | 1 | 2 | | | | | | | |
| ISLA DE MAN | | | | | | 1 | | 1 | | | | | | | | | | |
| ISLAS CAIMÁN | | | 2 | | | | | 2 | | | 4 | | | | | | | |
| ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| JERSEY | | | | | | | | 4 | | | | | | | | | | |
| JORDANIA | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| LIBERIA | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | |
| LUXEMBURGO | | 1 | 8 | | | 14 | 2 | 9 | | 1 | 3 | 2 | | | | | | |
| MALTA | | | | | | | | 2 | | | 1 | | | | | | | |
| MAURICIO | | | 4 | | | | | | | | | | | | | | | |
| PANAMÁ | 1 | | 2 | | | 2 | | 1 | | | | | | | | | | |
| SINGAPUR | | | 12 | | 2 | | | | | | 1 | | | | | | | |
| SUIZA | 1 | | | | 1 | 2 | | 6 | | | 1 | 1 | 1 | | | 1 | | |
| Nº DE SOCIEDADES/ EMPRESA | 28 | 3 | 102 | 0 | 17 | 55 | 6 | 207 | 0 | 2 | 42 | 3 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 | 1 |
| Nº PARAÍSO FISCAL EN LOS QUE TIENE PRESENCIA | 5 | 2 | 11 | 0 | 8 | 11 | 3 | 16 | 0 | 2 | 12 | 2 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 | 1 |

| PAISES | FERROVIAL | NATURGY | GRIFOLS | IAG IBERIA | IBERDROLA | INDITEX | INDRA | MAPFRE | MEDIASET | MELIA HOTELS | MERLIN PROPERTIES | RED ELECTRICA | REPSOL | SIEMENS GAMESA | TECNICAS REUNIDAS | TELEFONICA | VISCOFAN | Nº DE SOCIEDADES/PAÍS |
|--|-----------|---------|---------|------------|-----------|---------|-------|--------|----------|--------------|-------------------|---------------|--------|----------------|-------------------|------------|----------|-----------------------|
| ANDORRA | | | | | | | | | | | | | | | | | | 3 |
| AUSTRIA | | | | 3 | | | | | | | | | | | | | | 9 |
| BAHAMAS | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | 8 |
| BARBADOS | | | | | | | | | | | | | 8 | | | | | 9 |
| BÉLGICA | | | 1 | 1 | | | 1 | 3 | | | | | | 1 | | 1 | | 12 |
| BERMUDAS | | 1 | | 3 | | | | | | | | | 2 | | | | | 8 |
| COSTA RICA | | | | | 1 | | | 1 | | 1 | | | | 1 | | | | 5 |
| CURAZAO | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 |
| CHIPRE | | | | | 1 | | | | | | | | | 1 | | | | 5 |
| DELAWARE | 50 | | 15 | 1 | 11 | 1 | | 3 | 1 | 9 | | | 7 | 7 | 1 | | 2 | 352 |
| GIBRALTAR | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | 2 |
| GUERNSEY | | | | | | | | | | | | | | | | | | 4 |
| HOLANDA | 9 | 5 | | 1 | 1 | 13 | | | | 10 | | 1 | 40 | 1 | 1 | 7 | | 119 |
| HONG KONG | | | 1 | 1 | | 2 | | 1 | | | | | | 5 | | | | 28 |
| IRLANDA | 3 | 4 | 2 | 7 | 2 | 2 | 1 | 2 | | | | | 1 | 2 | | 1 | | 75 |
| ISLA DE MAN | | | | 2 | | | | | | | | | | | | | | 4 |
| ISLAS CAIMÁN | | 2 | | | | | | | | 1 | | | 1 | | | | | 12 |
| ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS | | | | | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | 3 |
| JERSEY | | 1 | | 4 | | | | | | | | | | | | | | 9 |
| JORDANIA | | | | | | | | 1 | | | | | | 1 | | | | 3 |
| LIBERIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 |
| LUXEMBURGO | 1 | 1 | | | 1 | | | 3 | | | | 1 | 5 | | | 4 | | 56 |
| MALTA | | | | | | | | 8 | | | | | | | | | | 11 |
| MAURICIO | 1 | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | 6 |
| PANAMÁ | | 3 | | | | | | 4 | | 2 | | | | | 1 | | | 16 |
| SINGAPUR | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | 2 | 1 | | | | 21 |
| SUIZA | | | 2 | | | 3 | | | | 2 | | | 1 | | | | | 22 |
| Nº DE SOCIEDADES/ EMPRESA | 65 | 18 | 22 | 23 | 18 | 21 | 3 | 26 | 1 | 25 | 0 | 2 | 70 | 21 | 3 | 13 | 2 | 805 |
| Nº PARAÍSO FISCAL EN LOS QUE TIENE PRESENCIA | 6 | 8 | 6 | 9 | 7 | 5 | 3 | 9 | 1 | 6 | 0 | 2 | 11 | 10 | 3 | 4 | 1 | 27 |

NOTAS

- ¹ En base a la comparativa de los índices Gini de desigualdad de ingresos según datos de la Encuesta de Ingresos y Condiciones de Vida de Eurostat https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di11&lang=en
- ² Ley 11/2018 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17989>
- ³ Datos extraídos de las cuentas anuales 2018 de las compañías y de la Contabilidad Nacional del INE https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177056&menu=ultiDatos&idp=1254735576581
- ⁴ Datos de la Encuesta Anual de Coste Laboral, INE https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736060920&menu=ultiDatos&idp=1254735976596
- ⁵ En el 2018 el impuesto de sociedades recaudó el 55% de lo que lo hizo en 2007, según el Informe de Recaudación de la Agencia Tributaria.
- ⁶ "The Rise of Phantom Investments"; Jannick Damgaard, Thomas Elkjaer y Niels Johannesen. FMI & Universidad de Copenhague. Disponible en: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/09/pdf/the-rise-of-phantom-FDI-in-tax-havens-damgaard.pdf>
- ⁷ *ibid*
- ⁸ *ibid*
- ⁹ *ibid*
- ¹⁰ Datos del estudio The Missing Profits of Nations de Thomas Tørsløv, Ludvig Wier y Gabriel Zucman, actualizados a 2016 <https://missingprofits.world/>
- ¹¹ *ibid*
- ¹² *ibid*
- ¹³ Datos del informe de Recaudación de la Agencia Tributaria https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/La_Agencia_Tributaria/Memorias_y_estadisticas_tributarias/Estadisticas/Recaudacion_tributaria/Informes_anuales_de_Recaudacion_Tributaria/_Ayuda_Ejercicio_2018/_Ayuda_Ejercicio_2018.html
- ¹⁴ *ibid*
- ¹⁵ Enlace a documento explicativo del Termómetro y metodología para su cálculo
- ¹⁶ Es el caso de Acerinox. La empresa indica en su Informe Anual del 2018 que "los impuestos sobre beneficios pagados por el Grupo en el ejercicio 2018 ascienden a 86,70 millones de euros", sobre un Beneficio antes de impuestos de 182,76 millones de euros.
- ¹⁷ "The Rise of Phantom Investments"; Jannick Damgaard, Thomas Elkjaer y Niels Johannesen. FMI & Universidad de Copenhague. Disponible en: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/09/pdf/the-rise-of-phantom-FDI-in-tax-havens-damgaard.pdf>
- ¹⁸ Datos del estudio The Missing Profits of Nations de Thomas Tørsløv, Ludvig Wier y Gabriel Zucman, actualizados a 2016 <https://missingprofits.world/>
- ¹⁹ Según refleja la consultoría de negocios CSC, en su página Incorporate.com: <https://www.incorporate.com/blog/delaware-llc/>
- ²⁰ Según refleja la empresa asesora fiscal holandesa Tax Consultants International en su página web: https://www.tax-consultants-international.com/read/_dutch_holding_Company
- ²¹ Datos de la Contabilidad nacional anual de España, INE https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177057&menu=ultiDatos&idp=1254735576581
- ²² Datos de la Encuesta Anual de Coste Laboral, INE https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736060920&menu=ultiDatos&idp=1254735976596
- ²³ Datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596
- ²⁴ *ibid*
- ²⁵ Según la Encuesta de Población Activa 2018, Instituto Nacional de Estadística https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- ²⁶ Cálculo para 1.944 horas anuales trabajadas de un puesto de jornada completa <https://www.iberley.es/practicos/caso-practico-computo-anual-jornada-trabajo-no-especifico-convenio-colectivo-3231>
- ²⁷ "Why and how investors can respond to income inequality?" UNPRI, 2018 <https://www.unpri.org/download?ac=5599>; "Inequality: An Investor guide" Kepler Cheuvreux, 2016 https://www.longfinance.net/media/documents/Kepler_Cheuvreux_Inequality_2016.pdf
- ²⁸ Datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596
- ²⁹ *ibid*
- ³⁰ No se trata de un cálculo exacto sino de una extrapolación en base al sueldo medio total calculado para las empresas del IBEX 35.
- ³¹ https://www.eldiario.es/economia/Empleados-Endesa-denuncian-descapitalizacion-compania_0_826617553.html
- ³² Business Roundtable Redefines the Purpose of a Corporation <https://opportunity.businessroundtable.org/ourcommitment/>

© Oxfam Intermón octubre 2019

Este documento ha sido escrito por Miguel Alba. Oxfam Intermón agradece a Sustentia por las investigaciones realizadas para este informe. El autor agradece la colaboración y comentarios de Liliana Marcos, Iñigo Macías, Lara Contreras, Àlex Prats y Jose María Vera en su elaboración. Forma parte de una serie de documentos dirigidos a contribuir al debate público sobre políticas humanitarias y de desarrollo.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor póngase en contacto con msambade@oxfamintermon.org

Esta publicación está sujeta a *copyright* pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del *copyright* solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con msambade@oxfamintermon.org

La información en esta publicación es correcta en el momento de enviarse a imprenta.

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional de 19 organizaciones que trabajan juntas en más de 90 países, como parte de un movimiento global a favor del cambio, para construir un futuro libre de la injusticia que supone la pobreza:

Oxfam Alemania (www.oxfam.de)
Oxfam América (www.oxfamamerica.org)
Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)
Oxfam-en-Bélgica (www.oxfamsol.be)
Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)
Oxfam Canadá (www.oxfam.ca)
Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)
Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)
Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)
Oxfam IBIS (Dinamarca) (www.oxfamibis.dk)

Oxfam India (www.oxfamindia.org)
Oxfam Intermón (España) (www.oxfamintermon.org)
Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)
Oxfam Italia (www.oxfamitalia.org) Oxfam México (www.oxfammexico.org)
Oxfam New Zealand (www.oxfam.org.nz)
Oxfam Novib (Países Bajos) (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)
Oxfam Sudáfrica (www.oxfam.org.za)

Miembro observador:
KEDV (Oxfam Turquía)

Para más información, escribir a cualquiera de las organizaciones o ir a www.oxfam.org
E-mail: advocacy@oxfaminternational.org
www.oxfamintermon.org

www.oxfamintermon.org