



# NEGOCIOS COMO SIEMPRE

El papel de las empresas del Ibex 35 en la recuperación

**En un escenario de gran incertidumbre como el actual, con la salida de la pandemia, el conflicto de Ucrania y la crisis económica y energética las grandes empresas deberían actuar como puntas de lanza en actuaciones encaminadas a una recuperación justa que no deje a nadie atrás. Sin embargo, muchas de las empresas del Ibex 35 siguen operando bajo la óptica de “primero los accionistas” al exigir sacrificios a las personas trabajadoras a través de recortes de empleo y salarios para seguir remunerando generosamente a los dueños del capital.**

# RESUMEN EJECUTIVO

La incertidumbre que se abrió con la llegada del COVID 19 está muy lejos de disiparse. El conflicto de Ucrania, la crisis energética y una inflación desbocada son algunos de los factores que auguran que la salida de la crisis aún está lejos.

El año de la pandemia cerró con una contracción del PIB en nuestro país del 9,8% y una caída de los excedentes empresariales del 11,9%. Eso provocó que a finales de 2020 hubiera un 3,3% menos empresas en España que al cierre de 2019. Por ello, el empleo empresarial disminuyó un 2,5%, aunque el grueso de esta repercusión recayó en los empleos más precarios, ya que mientras el número de personas trabajadoras con contrato indefinido trabajando en el sector privado se redujo un 0,2%, el de trabajadoras temporales cayó un 7,9%.

También se ha resentido de la crisis la recaudación tributaria, aunque en mucha mayor medida la proveniente de las empresas. Si bien los ingresos fiscales se redujeron un 8,8% en 2020 con respecto a 2019, los ingresos del impuesto de sociedades cayeron un 33%. Sin embargo, la contribución fiscal de las empresas resulta esencial para abordar una salida de la crisis que no deje a nadie atrás. Quienes más tienen que demostrar en ese sentido son las grandes empresas, ya que en los últimos años el peso de la recaudación ha recaído de forma desproporcionada en las empresas medianas y pequeñas. Entre 2016 y 2019 los beneficios de las pymes aumentaron un 21% y su aportación al impuesto de sociedades se incrementó en un 23%. En contraste, las grandes empresas dispararon su beneficio un 44% en el mismo período, pero su contribución fiscal sólo aumentó un 8%.

Entre las grandes empresas, las que pueden y deberían jugar un papel determinante en garantizar una recuperación justa son las que están incluidas en el Ibex 35. Para ello, han de evitar repercutir el coste de la crisis entre los colectivos más vulnerables y promover un esfuerzo compartido entre todos los actores de su propuesta de valor.

Al fin y al cabo, una mayoría de empresas del Ibex 35 lo ha pasado mal durante 2020. Los resultados del conjunto de empresas cayeron un 83% en ese año y 11 de ellas entraron en pérdidas. Debido a las medidas que se pusieron en marcha para afrontar esta situación el total de personas que trabajaban en estas empresas se redujo en 104.222, un 7% menos que el año anterior. Sin embargo, fue el empleo temporal el que más se redujo, con una disminución del número de trabajadores con contrato temporal del 25%, frente a la reducción del 3% del total de empleos indefinidos.

Sin embargo, a la hora de hacer ajustes salariales, las empresas del Ibex 35 sí han repartido el esfuerzo de forma más equitativa entre los diferentes niveles jerárquicos. El sueldo medio del conjunto de empresas se redujo un 5,9% en 2020, pero la retribución media de los primeros ejecutivos lo hizo un 7% y la de los miembros de alta dirección un 10%. Aunque evidentemente el recorte afecta en mayor medida a los trabajadores de rentas más bajas y no es comparable al que tienen que hacer personas acostumbradas a cobrar muchos ceros, por mucho que porcentualmente sea similar, al menos este hecho muestra una voluntad de querer compartir el sacrificio. Como consecuencia de ello, la desigualdad salarial se ha reducido: si en 2019 un primer ejecutivo de una empresa del Ibex 35 cobraba 104 veces el sueldo medio de la empresa, en 2020 esa distancia se redujo a 87.

En fiscalidad, las empresas del Ibex 35 muestran avances en dos sentidos diferentes. En 2020 ha habido una mejora notable de la transparencia fiscal de la mayoría de empresas, con un 54% que publica el detalle de información necesaria para comprobar la proporción

de impuestos sobre beneficios que pagan en todos los países en los que están. En contraste, el número de filiales de empresas del Ibex 35 en paraísos fiscales ha subido después de varios años disminuyendo hasta alcanzar las 744.

Pero a la hora de repartir dividendos es cuando muchas de las empresas del Ibex 35 no escatiman, aun en un escenario de incertidumbre como el que había al final de 2020. La caída de los beneficios motivó que una de cada tres empresas del Ibex 35 decidiera no retribuir a sus accionistas en 2020 y así el importe de los dividendos repartidos por el conjunto de empresas se contrajo un 17,4%. Pero al mismo tiempo y en claro contraste, un 40% de las empresas aumentó el importe que destinó a dividendos. Además, seis empresas repartieron un dividendo superior a los beneficios obtenidos en el ejercicio y cuatro siguieron retribuyendo a sus accionistas a pesar de reportar pérdidas.

Todo ello configura un panorama que apunta a la poca disposición de las empresas de transitar hacia un modelo de actuación que tenga en cuenta y atienda a todos los colectivos que operan en ellas. Por un lado, hacen recaer el grueso de los recortes de plantilla en los más precarios, trabajadores y trabajadoras temporales. Frente a ello, promueven que los ajustes salariales sean un esfuerzo compartido entre todos los trabajadores. Pero el resultado final es tratar de que los accionistas no acusen la crisis. Es decir, las empresas del Ibex 35 siguen inmersas en el paradigma de “primero, los accionistas”, que prioriza a los dueños del capital por encima de cualquier otro colectivo. Lo que en momentos de crisis puede visibilizarse como un modelo extractivo que sacrifica las condiciones de las personas trabajadoras para seguir retribuyendo a los accionistas, *como si nada pasara*.

Resulta un panorama desalentador en un momento en que hace falta que todos, y en especial quienes tienen más capacidad, arrimemos el hombro para salir de la crisis en la que estamos inmersas mejor de lo que antes estábamos.

## RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES

En un momento de tanta incertidumbre, con una crisis que no tiene visos de remitir en el corto plazo y que amenaza las condiciones de vida de millones de personas, resulta esencial garantizar actuaciones empresariales que contribuyan a reducir la desigualdad. Para ello, 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 Gobierno que impulse las siguientes medidas:

### **En fiscalidad:**

Durante las crisis económicas y en escenarios de incertidumbre como el actual es cuando los impuestos cobran especial importancia como garantía de estabilidad y como fuente de financiación esencial de mecanismos de protección social. Para cumplir con los compromisos en la lucha contra la desigualdad económica y social resulta vital fijar como 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. Para conseguirlo, se debe abordar los agujeros que existen en el actual diseño tributario y reducir la pérdida de recursos que se producen a través de la evasión y la elusión fiscal, en particular en el impuesto de sociedades.

Para ello, el gobierno debe:

1. Desarrollar normativamente los criterios considerados en la Ley de Fraude Fiscal de 2021 para elaborar una lista española de paraísos fiscales.
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 para que los recursos públicos prioricen a empresas fiscalmente responsables y penalicen la presencia en paraísos fiscales.
4. Revisar los incentivos y deducciones fiscales del Impuesto de Sociedades, especialmente a las grandes empresas.
5. Establecer un límite anual del importe que las empresas pueden activar de créditos fiscales para evitar que las empresas tributen muy por debajo del tipo nominal.
6. Hacer obligatorio para todas las empresas cotizadas el informe país por país con desglose geográfico completo de carácter público, como medida esencial de transparencia fiscal.
7. Aplicar un impuesto temporal a las ganancias extraordinarias de determinados sectores cuya recaudación se habría de destinar a financiar políticas sociales o en el caso del sector energético, compensar el efecto negativo sobre ciudadanos, consumidores y usuarios de las subidas de precios de la energía.

#### **En materia de salarios y derechos laborales:**

1. Seguir avanzando en mejoras del Salario Mínimo Interprofesional y sus condiciones.
2. Avanzar hacia una empresa multistakeholder con la inclusión de distintos grupos de interés, incluidos los trabajadores, en los procesos de toma de decisión.
3. 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.
4. Exigir que las empresas informen sobre la ratio entre el salario del empleado mejor pagado, la media salarial y el peor remunerado de las empresas.

Aunque la reciente Reforma Laboral mejora sustancialmente las medidas para acabar con la precarización de la temporalidad y el abuso en la subcontratación, entre otras cosas, estimamos que existe aún margen de mejora en los siguientes aspectos:

5. Para evitar que se pueda seguir usando la subcontratación para reducir derechos laborales de las personas subcontratadas, el convenio de aplicación de las empresas subcontratadas debe ser, como mínimo, equiparable en condiciones al de la empresa contratante.
6. Reforzar el poder de negociación de las personas trabajadoras, priorizado la prevalencia del convenio sectorial frente la de empresa.

7. 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. También en sentido contrario, incentivar mediante bonificaciones a las empresas con tasas de rotación sensiblemente inferiores a la media del sector.
8. Refuerzo significativo de los recursos humanos y técnicos de la Inspección de Trabajo con el objetivo de situarnos en una tasa de inspectores e inspectoras similar a la de la media europea.

### **En materia de sostenibilidad y respeto a los derechos humanos:**

1. Garantizar que los fondos de recuperación de la Unión Europea (NGUE) se adjudiquen a empresas que respetan los DDHH, presentan comportamientos fiscales responsables y garantizan condiciones laborales y salariales dignas.
2. Incorporar criterios en la contratación pública para priorizar a empresas que garanticen derechos y salarios digno de los y las trabajadoras.
3. Antes del final de legislatura, el Gobierno ha de aprobar una ley española que exija protocolos de debida diligencia en derechos humano y ambientales a empresas de cualquier tamaño.

### **Compromiso de las empresas**

Hacemos un llamamiento para que las grandes empresas españolas **se comprometan a llevar a cabo unas prácticas empresariales encaminadas a disminuir la desigualdad socioeconómica**. Este compromiso se ha de acompañar de una serie de primeros pasos que muestren su puesta en práctica.

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

#### **En fiscalidad:**

1. Ser fiscalmente responsables, lo que implica ir más allá del mero cumplimiento legal en aspectos fiscales, y velar 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 ha de utilizar su capacidad de influencia para incidir en mejoras salariales, de manera que las empresas prioricen repercutir en las personas trabajadoras la mejora en sus resultados frente a los accionistas.
2. Aportar la información que permita hacer visible las diferencias remunerativas de dentro de la empresa.

3. Establecer una ratio máxima que no puede superarse entre el salario del primer ejecutivo y el salario más bajo.
4. A la hora de subcontratar, establecer mecanismos que garanticen condiciones salariales y laborales equiparables al personal en plantilla.

**En materia de sostenibilidad y respeto a los derechos humanos:**

1. La puesta en marcha de protocolos de debida diligencia en derechos humanos que garanticen la identificación de riesgos generales y específicos, mecanismos de actuación y acceso al remedio efectivo de modo que cubra toda la cadena de valor de la empresa.

# INTRODUCCIÓN

La entrada en la nueva década nos ha traído un escenario de gran incertidumbre debido a múltiples factores, como la crisis de materias primas y componentes, el agravamiento de la crisis energética y la subida rampante de la inflación. Pero el riesgo más grave proviene del conflicto en Ucrania, cuando aún no nos hemos recuperado de la inesperada irrupción de la pandemia de la COVID 19.

El brutal impacto que ha tenido la pandemia en la vida de las personas, sumado a la adopción de severas medidas por parte de los gobiernos, -imprescindibles para tratar de atajar la propagación del virus-, ha supuesto un hito disruptivo que ha afectado prácticamente a todas las personas del planeta. Pero lo cierto es que no lo ha hecho a todas de la misma manera.

Se calcula que cerca de 17 millones de personas han perdido la vida a causa del COVID 19<sup>1</sup>. Sin duda, este es el efecto más dramático. Pero además la pandemia va dejando una resaca de largo alcance en forma de muchas y graves consecuencias sociales.

Una de ellas es un incremento más acentuado de la desigualdad económica. Mientras que los ingresos del 99% de la humanidad se han deteriorado durante la pandemia, y 160 millones de personas han caído en la pobreza, la riqueza de los 10 hombres más ricos se ha duplicado<sup>2</sup>. Se trata de una tendencia que se venía dando desde hace varios años, ya que desde 1995, el 1% más rico ha acumulado cerca de 20 veces más riqueza global que la mitad más pobre de la humanidad<sup>3</sup>, pero que desde el inicio de la pandemia parece haberse acelerado.

En España, tan sólo durante el primer año de pandemia, más de un millón de personas pasaron a encontrarse en situación de carencia material severa. Mientras, desde el inicio de la pandemia, los 23 principales multimillonarios españoles han visto crecer su riqueza un 29%<sup>4</sup>.

En julio de 2021, mientras millones de personas perdían la vida por falta de acceso a alimentos y vacunas, Jeff Bezos, fundador y accionista mayoritario de Amazon y una de las personas más ricas del mundo, viajó al espacio con un grupo de amigos en una nave de lujo. Y declaró lo siguiente: “Gracias a todos los empleados y clientes de Amazon, porque sois vosotros quienes habéis pagado por todo esto”<sup>5</sup>.

Estas declaraciones ofrecen una lectura clara que permite alcanzar muchas conclusiones. La más inmediata es que es el éxito empresarial de Amazon la que ha permitido a Bezos amasar su fortuna. Pero también apunta a que ha capitalizado el esfuerzo de muchas personas para financiarse un lujo personal. Y eso nos lleva a la reflexión de cómo se reparte la riqueza generada dentro de las empresas, y qué efectos tiene ese reparto en la desigualdad general.

Por ello, resulta muy relevante comprender qué colectivos están priorizando las empresas a través de sus actuaciones, para entender si favorecen una acumulación de la riqueza que desemboca en incrementos de la desigualdad, u optan por un reparto más equilibrado alineado con un compromiso social a partir de una visión de generación de valor compartido.

Para la mayoría de las empresas que operan en España, 2020 fue un año muy duro, aunque ha habido empresas que están acusando menos el golpe de la crisis y otras que incluso han visto mejorar sus resultados. En contraste, muchas no consiguieron sobrevivir y otras aún siguen luchando para mantenerse a flote. Sin embargo, resultan un actor clave para afrontar la recuperación económica, y su actuación y las medidas que están

adoptando permiten comprobar en qué medida contribuyen a que la superación de la crisis, que se prevé larga, sea a costa o en favor de las personas.

Pero esta recuperación no puede limitarse a retornar a la situación previa a la pandemia, con altos niveles de desigualdad, sino que ha de servir para cimentar una transformación del modelo económico y social. Esta transformación justa ha de abordar un nuevo contrato social que consolide tanto unas políticas redistributivas más garantistas como una actividad económica y empresarial que propicie repartos de riqueza y rentas más equilibrados.

El papel de las empresas de mayor tamaño resulta crítico para acometer esta transformación y para evitar que la salida de la crisis la vuelvan a pagar la ciudadanía y las empresas pequeñas y medianas.



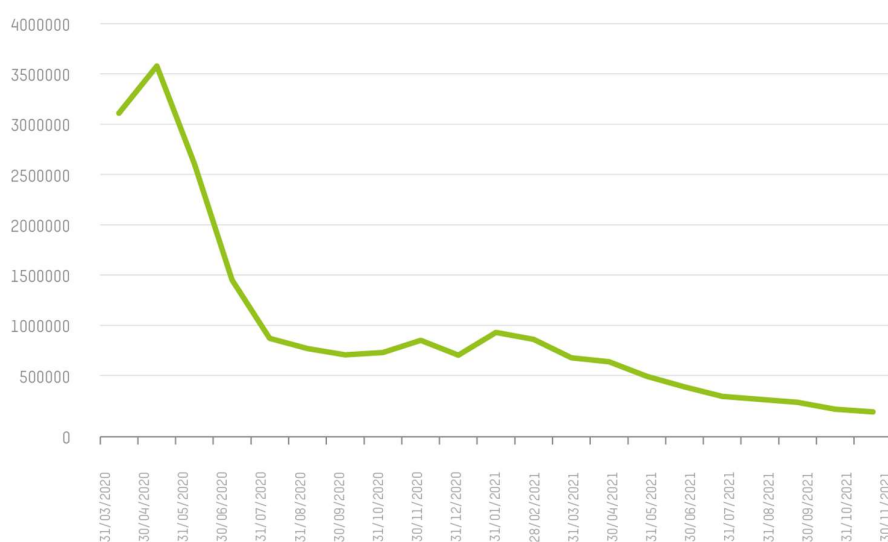
# 1. LAS EMPRESAS EN LA CRISIS Y EN LA RECUPERACIÓN

La irrupción de la pandemia del COVID-19 durante el 2020 volvió a traer un escenario de crisis económica a nuestro país. Durante ese año el PIB en España cayó un 9,8%, y los excedentes empresariales un 11,9%, lastrados por la caída en el consumo y la inversión<sup>6</sup>. El confinamiento del segundo trimestre del año 2020 provocó un parón económico que muchas empresas no pudieron superar, y a finales de año había en nuestro país un 3,3% menos de empresas que en 2019<sup>7</sup>.

Por tamaño, fueron las empresas pequeñas y medianas, -las pymes-, quienes más acusaron el golpe, al cerrar el 2020 con 45.000 pymes menos que el año anterior, un 3,3% menos, mientras que el número de grandes empresas se redujo un 2,4% en el mismo período, con 115 empresas de más de 250 empleados menos al cierre de 2020 que en 2019. El sector servicios fue el que experimentó un mayor descenso de número de empresas durante 2020, con un 4,4% menos que el año anterior, frente a una disminución en el número de empresas del 2,1% en industria y aumentos del 0,9% y 0,5% en el sector agrario y de la construcción respectivamente<sup>8</sup>.

Sin embargo, a pesar del cierre de empresas, las remuneraciones de trabajadores y trabajadoras cayeron en menor medida que los beneficios empresariales, un 5,6%<sup>9</sup>. El mecanismo de ERTEs desplegado por el Gobierno, -que llegó a afectar a 3,6 millones de personas en abril de 2020<sup>10</sup>-, posiblemente sea la causa de esa menor incidencia de la crisis en las plantillas asalariadas, y explique que los salarios ganen peso en el total del PIB frente a los excedentes empresariales. Así, mientras éstos pasaron de suponer el 43,5% del PIB en 2019, al 42,5% de 2020, las remuneraciones de los trabajadores alcanzaron el 48,5% del PIB en 2020, frente al 46,3% el año anterior, si bien acentúa una tendencia que se lleva dando desde 2018<sup>11</sup>.

Gráfico 1: Trabajadores afectados por ERTE, 2020 – 2021 (personas)



Fuente: Estadísticas Afiliados a ERTE, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Esta crisis se está saldando con un aumento del paro menor que la anterior, la de 2008. En este caso, la tasa de desempleo ha llegado a alcanzar el 16,26% en el tercer trimestre de 2020, mientras que en la crisis económica anterior aumentó hasta el 27% en 2013<sup>12</sup>. Aunque sin duda, la naturaleza de ambas es totalmente diferente: la de 2008 fue una crisis sistémica con efectos duraderos durante varios años, mientras que la más reciente es debido a un parón casi total de la actividad económica causada por un factor exógeno,

aunque con visos de prolongarse a y agravarse por las consecuencias de la guerra de Ucrania y una serie de debilidades sistémicas de nuestra economía. Pero también las medidas adoptadas en una y otra han sido muy diferentes y eso ha hecho que en esta ocasión no se destruya tanto empleo, ni desaparezcan tantas empresas, y por tanto el impacto haya sido mucho menos lesivo que en la salida de la crisis de 2008.

El empleo empresarial se replegó un 2,5% en 2020, fundamentalmente por un descenso del empleo temporal. Éste se redujo un 7,9% en ese año, frente a una bajada de 0,2% del empleo empresarial indefinido<sup>13</sup>. Por tamaño de la empresa, en 2020 el número de personas empleadas en pymes se redujo un 4,9%, mientras que el empleo de las grandes empresas aumentó un 1%<sup>14</sup>.

Analizando la evolución de los salarios, el sueldo medio en las pymes disminuyó un 4% durante 2020, mientras que en las empresas grandes apenas decreció un 0,9%. Esto contrasta con el diferente vigor con el que habían evolucionado los sueldos medios según el tamaño de empresa, ya que, durante la década previa a la irrupción de la pandemia, el sueldo medio de las pymes aumentó un 5,6% frente a un 3% en las grandes empresas<sup>15</sup>.

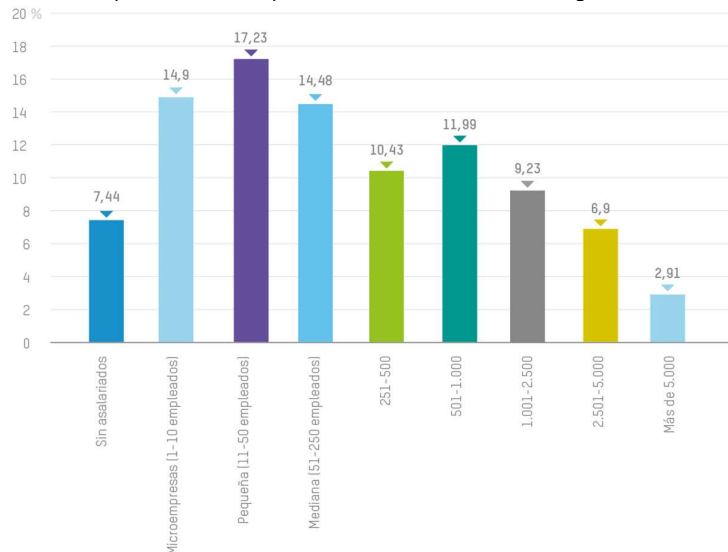
Esta evolución de los salarios en las pymes puede dar algunas claves sobre qué actores empresariales pueden jugar un papel más relevante en que la recuperación de la actual crisis sea más justa. Ya en el último año, en el inicio de esa recuperación, las pymes aportaron el 63% de la creación de empleo empresarial<sup>16</sup>. Y a cierre de 2021 mostraron una mayor apuesta por el empleo indefinido frente al temporal que las grandes empresas, ya que representaba el 72,4% del total de empleo, frente al 69,7% en las empresas de mayor tamaño<sup>17</sup>.

## LA REGRESIVIDAD DEL ESFUERZO FISCAL

La crisis también está golpeando duramente a la recaudación de impuestos en nuestro país, especialmente a la procedente de las empresas, arrastrada por la caída de los beneficios. Si bien los ingresos tributarios disminuyeron un 8,8% en 2020, los procedentes del impuesto de sociedades cayeron un 33%. De cada 100 euros de pérdida de ingresos tributarios en 2020, 42 fueron por una menor recaudación en el impuesto sobre sociedades<sup>18</sup>. Más allá de esta información, aún no contamos con más datos fiscales como para conocer el diferente impacto de la crisis en la fiscalidad empresarial según el tamaño de empresa, pero sí podemos recapitular sobre el esfuerzo fiscal de las empresas previo a la pandemia.

Así, según los datos de 2019, el esfuerzo fue mayor para las empresas pequeñas, y conforme crece la dimensión de la empresa, la proporción de beneficios que destinan al pago del impuesto de sociedades disminuye. Según la estadística del Impuesto de Sociedades publicada por la Agencia Tributaria, el mayor esfuerzo lo hacen las empresas de entre 11 y 50 empleados que pagan un promedio del 17,23% de tipo efectivo y a partir de ahí la proporción va decreciendo paulatinamente hasta el 2,91% que pagan de media las empresas de más de 5.000 empleados<sup>19</sup>.

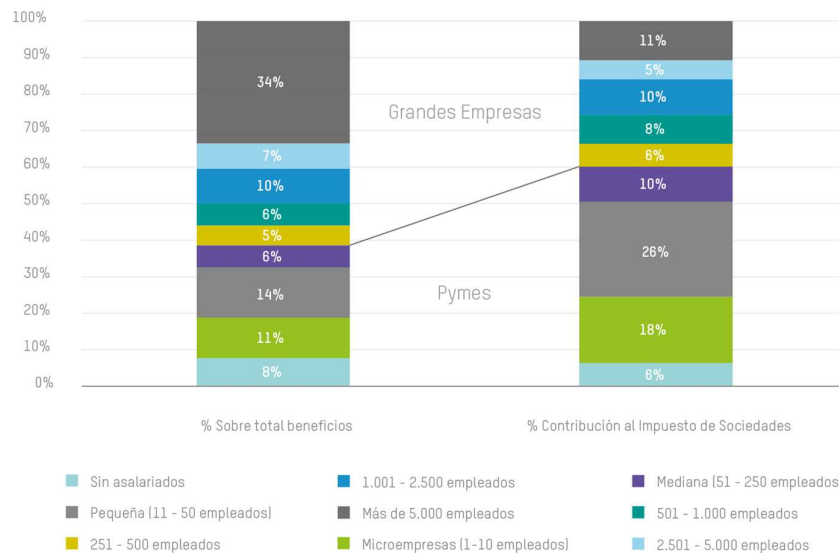
Gráfico 2. Tipo efectivo del impuesto de sociedades en 2019 según tamaño de la empresa (en %, cuota líquida positiva / beneficio)



Fuente: Estadística del Impuesto de Sociedades, Agencia Tributaria

En conjunto, las pymes aportaron el 60% del total de recaudación del impuesto de sociedades, y las grandes empresas el 40%. Sin embargo, del total de beneficios empresariales, el 60% corresponde a grandes empresas y el 40% a pymes<sup>20</sup>, lo que contraviene el principio de progresividad. Es decir, no está aportando más quien tiene mayor capacidad económica. Esto se puede constatar tanto en la proporción que aportan al total de impuestos empresariales como en el esfuerzo fiscal.

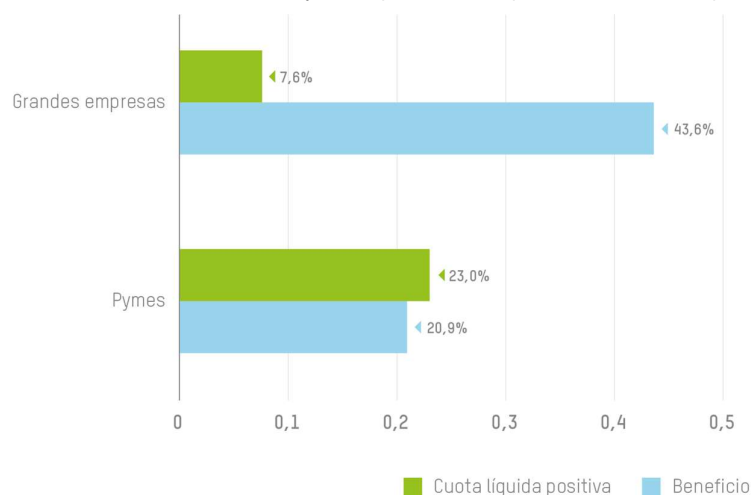
Gráfico 3: Contribución al Impuesto de Sociedades y a los beneficios por tamaño de empresa, 2019 (en % sobre el total de cada partida)



Fuente: Estadística del Impuesto de Sociedades, Agencia Tributaria

Esa tendencia se llega a exacerbar si vemos la evolución de los últimos años. El fuerte crecimiento de los beneficios de las grandes empresas en los tres años anteriores a la irrupción de la pandemia no se ha traducido en un incremento similar de su aportación fiscal, lo que denota una desconexión de la tributación respecto a la actividad económica desarrollada por la empresa. A pesar de un aumento del 44% de los beneficios, las grandes empresas sólo han aportado un 8% más al impuesto de sociedades. Sin embargo, las pymes sí que han traducido el aumento de beneficios en recaudación tributaria, con incrementos del 21% y el 23% respectivamente.

Gráfico 4: Variación de beneficios y de la aportación al impuesto de sociedades por tamaño de empresa (2016 – 2019)



Fuente: Estadísticas del Impuesto de Sociedades, Agencia Tributaria

Una parte de esta distancia que existe entre los beneficios obtenidos por las empresas de mayor tamaño y lo que tributan por ellos viene de una serie de beneficios fiscales. En concreto, la exención por doble imposición reduce la base para calcular la cuota a pagar por el impuesto de sociedades en un 77% para los grupos empresariales, mientras que para las empresas que no consolidan, esta exención reduce en un 23% la base para calcular el impuesto de sociedades a pagar<sup>21</sup>.

## RADIOGRAFÍA DE LA FISCALIDAD GLOBAL DE LAS GRANDES EMPRESAS

Podemos ahondar aún más en la fiscalidad de las grandes empresas a partir de los informes país por país (o CBCR por sus siglas en inglés) que las empresas de más de 750 millones de facturación tienen que aportar a la Agencia Tributaria anualmente. Este informe detalla datos de su actividad económica y del pago de impuestos de las grandes empresas en todos y cada uno de los países en los que está presente.

Del total de 122 grandes empresas que aportan esta información, el tipo efectivo promedio es del 18,3%, aunque hay grandes diferencias entre empresas. El 37% paga un nivel de impuesto de sociedades cercano al tipo nominal a nivel global (más del 20% de tipo efectivo) y un 29% paga un nivel mejorable (entre el 20% y el 10%). En contraste, el 34% de las empresas paga un nivel que se puede calificar de deficiente, al ser menos del 10%. Dentro de este último grupo, hay un 16% del total que paga menos del 5%, con una media del 1,88% de tipo efectivo a nivel global y de 0,65% en España<sup>22</sup>.

Si tomáramos como referencia un tipo efectivo del 15%, que es el mínimo al que tienen que tributar las empresas a nivel global según la reforma fiscal global emprendida por la OCDE (proceso BEPS)<sup>23</sup>, el 46% de las grandes empresas españolas están tributando por debajo de ese tipo<sup>24</sup>. Si estas empresas contribuyeran con un tipo efectivo de al menos el 15%, contribuirían con alrededor de 2.500 millones de euros más de ingresos fiscales en todo el mundo<sup>25</sup>, cantidad equivalente al 16% de la recaudación del impuesto de sociedades en España<sup>26</sup>.

En lo que respecta a la presencia de estas empresas en paraísos fiscales, el número de filiales que mantienen en estos territorios alcanza los 1.425<sup>27</sup>. Esto no implica que todas ellas se utilicen con propósitos meramente de minimización fiscal, -para ello deberíamos al menos conocer la actividad que desarrollan-, pero el detalle que nos aportan los datos apunta a conclusiones relevantes.

Los ingresos obtenidos por las grandes empresas españolas en estos territorios suponen el 22% de todo su negocio exterior y en ellos se reporta el 10% de los resultados obtenidos por las empresas de fuera de España<sup>28</sup>. Es cierto que dentro de este grupo de países se incluyen países de la UE con un peso económico relevante, por lo que merece la pena comprobar las conclusiones que los datos nos aportan sobre la presencia de las grandes empresas en cinco países de la UE que operan como paraísos fiscales: Malta, Chipre, Holanda, Irlanda y Luxemburgo.

### Termómetro de Responsabilidad Fiscal

El Termómetro de Responsabilidad Fiscal es una herramienta de interpretación de las prácticas fiscales de las empresas a partir de su reporte país por país para determinar su grado de compromiso con la responsabilidad fiscal. Esta herramienta, -desarrollada por un grupo de trabajo formado por la escuela de negocios ESADE, la Asociación de Inspectores de Hacienda, la consultora de empresas y DD.HH. Sustentia y Oxfam Intermón-, está enfocada en la casuística de grandes empresas con una presencia transnacional que les permita acceder a oportunidades de planificación fiscal internacional, y se centra en cuatro dimensiones de análisis:

1. **Contribución tributaria y distribución geográfica:** como medida del nivel general de tributación del grupo empresarial por su actividad global, así como de la localización geográfica de ingresos y beneficios.
2. **Localización de beneficios:** revela el alineamiento geográfico que se da en el grupo empresarial entre la obtención de resultados y la generación de ingresos. Las distorsiones que se detecten pueden evidenciar prácticas de canalización de beneficios hacia territorios de menor tributación con una finalidad de minimización artificial del pago de impuestos
3. **Sustancia económica:** posibilita entender si la presencia de la empresa en determinados territorios, especialmente en paraísos fiscales y aquellos fiscalmente controvertidos, está justificada desde un punto de vista operativo según los datos de actividad económica y de estructura.
4. **Transparencia:** aporta datos relevantes sobre fiscalidad de aspecto más cualitativo. En concreto la información que se incluye en esta dimensión revela aspectos relacionados a la relación del grupo empresarial con administraciones tributarias.<sup>29</sup>

Para ello, aplicamos la metodología del Termómetro de Responsabilidad Fiscal desarrollado por Oxfam Intermón en alianza con otras organizaciones<sup>30</sup>. Entre las dimensiones que maneja esta herramienta están la de localización de beneficios y la de sustancia económica.

La primera se enfoca en comprobar si puede existir una deslocalización artificial de beneficios hacia paraísos fiscales o territorios de baja tributación verificando si la proporción de beneficios reportada en ellos es anormalmente alta en comparación a la actividad económica ahí desplegada. Los diferentes indicadores de rentabilidad aportan información relevante en este sentido. Así, en el conjunto de esos cinco países se detecta una rentabilidad por persona empleada, -es decir, la proporción de beneficios con respecto al número de empleados que tienen en esos países-, 5,3 veces superior al resto de países de la Unión Europea, y una rentabilidad de los activos, -los beneficios comparados con los recursos dispuestos allí para generar actividad económica-, es 4,4 veces el de los países de la UE<sup>31</sup>.

La dimensión de análisis de Sustancia económica del Termómetro de Responsabilidad Fiscal, por su parte, trata de verificar si la presencia de las empresas en determinados territorios, especialmente en paraísos fiscales y aquellos fiscalmente controvertidos, está justificada desde un punto de vista operativo según los datos de actividad económica y de estructura. Y para ello comprueba si el nivel de ingresos que obtiene en cada país

guarda una proporción con el número de empleados que allí trabajan y con los recursos desplegados. Aplicando este análisis a los cinco países de la UE referidos, se comprueba que los ingresos que las grandes empresas españolas obtienen en ellos son desproporcionadamente altos para la estructura que mantienen en ellos, ya que la proporción de ingresos por persona empleada en esos cinco países es 3,4 veces superior a la que obtiene en la UE y la proporción sobre activos es 2,8 veces mayor. En cambio, en promedio las filiales que las empresas tienen esos cinco países europeos tienen casi 20 veces menos plantilla que las filiales en la media de países UE<sup>32</sup>, lo que puede ser un indicio de una presencia en esos países no motivada por motivos operativos.

Gráfico 5 Análisis de la presencia de grandes empresas españolas en paraísos fiscales UE 2018

	Chipre	Irlanda	Malta	Luxemburgo	Holanda
<b>Localización de beneficios</b>					
Rentabilidad (veces superior a promedio UE)	11,15	1,64	4,33	1,31	2,02
Rentabilidad por empleado (veces superior a promedio UE)	10,08	5,79	21,32	21,18	4,56
Rentabilidad de los activos (veces superior a promedio UE)	16,97	3,17	21,28	21,77	7,67
<b>Sustancia económica</b>					
Productividad por empleado (veces superior a promedio UE)	0,90	3,53	4,92	16,11	2,26
Facturación sobre activos (veces superior a promedio UE)	1,52	1,93	4,91	16,55	3,80
Empleados por filial (veces inferior a promedio UE)	21,67	3,82	15,00	39,00	8,48

Fuente: Aplicación del Termómetro de Responsabilidad Fiscal a los datos de la Estadística de la Declaración país por país de multinacionales con matriz española 2018, Agencia Tributaria

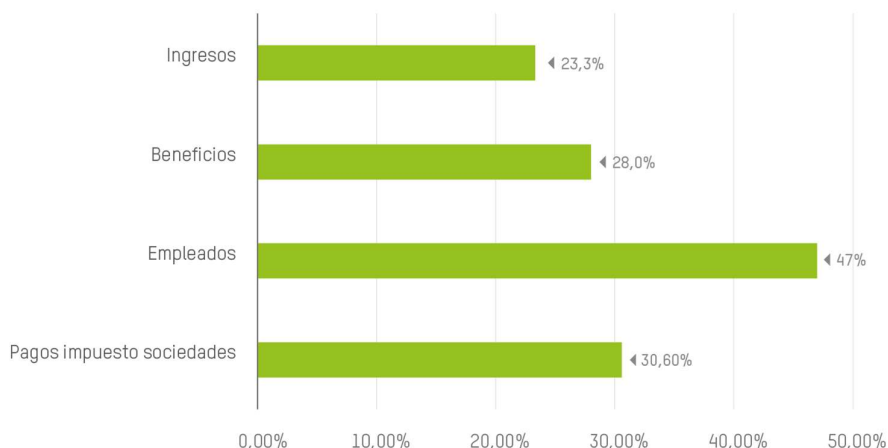
Por un lado, estos datos parecen confirmar que muchas grandes españolas reportan en esos países beneficios que no parecen proceder de la actividad económica que allí desarrollan. Por el otro, muestran que su presencia en esos países es en muchos casos difícil de justificar operativamente. De ahí a decir que utilizan esos países para eludir impuestos hay un gran salto, pero los indicios generan muchas dudas al respecto.

Pero las grandes empresas españolas también están presentes en otras jurisdicciones fiscalmente controvertidas fuera de la UE. De hecho, mantienen 134 filiales en países con tributación nula, con un total de 1.138 millones de euros en beneficios que no tributan en absoluto. Un ejemplo es las islas Caimán, donde se reportan 844 millones de euros de beneficios de 7 grandes empresas españolas, obtenidos a partir de unos ingresos de 781 millones de euros<sup>33</sup>.

## Las grandes empresas españolas en Latinoamérica

Los datos fiscales país por país también nos aportan datos sobre la actividad económica y fiscal de las grandes empresas españolas en países latinoamericanos. De ahí podemos concluir que las mayores empresas españolas obtienen el 23,3% de sus ingresos exteriores de Latinoamérica y el 28% de sus beneficios. Casi la mitad (47%) de sus plantillas fuera de España están en países latinoamericanos y el 30,6% de sus pagos mundiales en impuestos sobre las ganancias son en estos países.

Gráfico 6: cifras de negocio de grandes empresas españolas en Latinoamérica



Fuente: datos de la Estadística de la Declaración país por país de multinacionales con matriz española 2017, OCDE

Los países en los que despliegan mayor actividad económica son Brasil, donde obtienen el 7% de los ingresos de su negocio exterior, el 3,4% de los beneficios y donde radican el 13% de sus empleados fuera de España. En México las grandes empresas reportan el 5% de sus ingresos exteriores y el 12% de beneficios fuera de España, y mantienen el 9% de la plantilla exterior. En Chile obtienen el 2,7% de los ingresos de la actividad en el extranjero y el 5,8 de beneficios, con una plantilla que es el 4,6% de la que mantiene fuera de España. Y en Argentina y Perú las empresas reportan el 2,2% y 2,4% de ingresos en el exterior, el 5,1% y 4,5% de beneficios del negocio en el extranjero y mantienen el 5% y 4,1% de las personas empleadas fuera de España, respectivamente<sup>34</sup>.

En definitiva, antes de la pandemia los ingresos del impuesto de sociedades se apoyaban en una contribución proporcionalmente más elevada por parte de las empresas de menor tamaño, mientras muchas grandes empresas presentaban prácticas fiscales dudosas, con indicios de utilización de paraísos fiscales y territorios fiscalmente controvertidos para fines de difícil explicación.

Desde luego, no son todas, pero esa intencionalidad en utilizar sociedades en paraísos fiscales para minimizar su contribución fiscal resulta muy preocupante y amenaza la posibilidad de que la recuperación de la crisis provocada por la pandemia sea justa e inclusiva.

## 2. LAS EMPRESAS DEL IBEX 35 Y LA CRISIS DEL COVID

Dentro de las grandes empresas, el grupo de empresas incluido en el índice bursátil del Ibex 35 son las que concentran más interés y marcan muchas veces las tendencias a nivel empresarial en nuestro país. Aunque hay cuatro empresas que más bien son empresas medianas, -Inmobiliaria Colonial, Merlin Properties, Pharmamar y Solaria-, ya que no superan los 500 empleados, el efecto tractor de este grupo de empresas en la economía española y en algunos países hace que su papel en la salida de la crisis sea determinante. Al fin y al cabo, se trata de un conjunto de empresas que maneja un total de ingresos equivalente al 40% del PIB<sup>35</sup> español y que entre todas emplean de forma directa a un total 1,4 millones de personas en diferentes partes del mundo.

También para estas empresas el 2020 fue un año muy complicado. Tanto los ingresos como los resultados totales del grupo de empresas del Ibex 35 cayeron fuertemente en ese ejercicio. El total de ingresos del conjunto de empresas descendió un 20%, y sus resultados un 83%. Así, los resultados del conjunto de empresas del Ibex 35 en 2020 fueron la sexta parte de los que obtuvieron en 2019.

Sin embargo, el embate de la crisis derivada de la pandemia fue muy diferente para las diferentes empresas. El 60% de las empresas del Ibex 35 se resintió duramente, con 11 que entraron en pérdidas en 2020 y 10 que vieron mermados tanto sus ingresos como sus resultados, pero sin que llegaran a obtener resultados negativos. En contraste, 9 empresas, el 26% del total, mejoraron sus resultados en 2020 y 5 se mantienen en resultados similares a 2019.

Las empresas cuyos ingresos más se resintieron en 2020 en relación a 2019 fueron las relacionadas con el turismo: Melià Hotels, con una caída de ingresos del 71% e IAG Iberia con un 69%, mientras que los ingresos de Amadeus disminuyeron un 61% y los de Aena un 51%. Todas ellas entraron en pérdidas en 2020, en contraste con empresas como Endesa, Iberdrola o Acerinox, que ese año mejoraron sus resultados.

### 2.1 RECORTES EN EL EMPLEO

La bajada en los resultados de las empresas del Ibex 35 se ha traducido en disminuciones de plantilla, ya que, en su conjunto, estas empresas cerraron 2020 con 104.222 personas empleadas menos que el año anterior, lo que supone un 7% menos. Este ajuste de empleo ha afectado sobre todo a las personas con trabajos temporales, ya que su número descendió un 25% frente a la bajada del 3% de empleadas con contrato fijo. También descendió el número de personas con jornada parcial en mayor medida que las de jornada completa (-30% frente a -2%), pero resulta difícil discernir en qué medida esa disminución refleja salidas de personas o ampliaciones de jornada.

Por empresas, las que más disminuyeron su plantilla durante 2020 fueron Inditex (32.495 personas menos a finales de 2020 respecto a 2019, un 18% menos), ArcelorMittal (23.000 personas menos, una disminución del 12%), Melià Hotels (11.729 personas menos en plantilla, una bajada del 58%) y ACS (10.892 personas de diferencia, un 6% menos).

Poniendo el foco entre la relación entre contratos temporales o indefinidos de estas disminuciones de plantilla, destacan tres casos bien distintos. Por un lado, en Melià Hotels el 70% de la reducción de plantilla fue de empleados con contrato fijo y el 30% tempora-



les. En Inditex esa proporción se invierte, con mayor proporción de salidas de trabajadores temporales que indefinidos. En cambio, Ferrovial cerró el 2020 con 12.152 menos empleados con contrato fijo y 2.303 más trabajadores temporales.

Al menos nueve de las empresas del Ibex 35 aplicaron ERTes en el año 2020 y dos de ellas hicieron EREs, si bien de alcance muy parcial: Siemens Gamesa para el cierre de una planta, e Indra en una filial del grupo empresarial. El primer caso el número de afectadas fue de 150 personas y de 580 en el segundo.

Sin embargo, a pesar de que en 2021 muchas de las empresas ya habían conseguido superar el bache, siete de ellas anunciaron o aplicaron ajustes de plantilla para ese año, entre ellos 4 EREs en el sector bancario - Bankia-CaixaBank, Banco Sabadell, Banco Santander y BBVA-, con 19.000 personas afectadas.

Es difícil conocer cuánto más se hubiera resentido el empleo de las empresas del Ibex 35 si no se hubiesen desplegado los mecanismos de los ERTes, o cuánto menos las empresas del Ibex 35 habrían recurrido a recortar empleo temporal si la reciente Reforma Laboral hubiese estado vigente antes de estos ajustes. Lo que sí parece claro es que las grandes empresas siguen recurriendo indefectiblemente a los ajustes en empleo en momentos de dificultad, y que estos ajustes se ceban desproporcionadamente con su personal más precario, que son los trabajadores y trabajadoras temporales.

## 2.2 AJUSTES SALARIALES, UN ESFUERZO COMPARTIDO

Los salarios también han bajado durante 2020 en las empresas del Ibex 35. La masa salarial, es decir, el importe total destinado al pago de sueldos y salarios, disminuyó un 12,2%, lo que se explica en parte por el menor número de personas contratadas, pero también por una disminución en el sueldo medio de las empresas, que se contrajo un 5,9% en ese año.

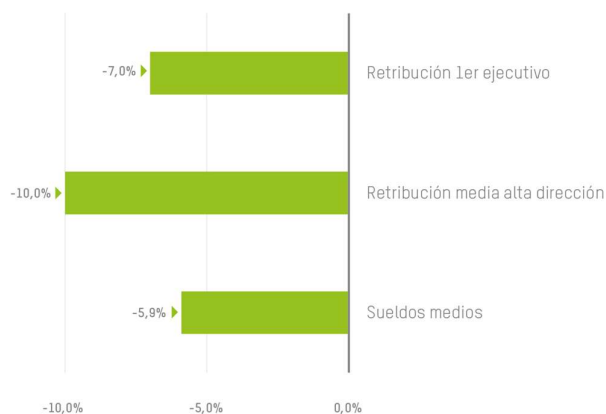
A cierre de 2020, el sueldo medio del conjunto de empresas del Ibex 35 era de 46.300 € anuales. Dentro de este grupo, las empresas con sueldos medios más altos<sup>36</sup> fueron Almirall (73.898 €), Endesa (69.789 €) y Enagas (69.418 €). Y las que presentan sueldos medios más bajos fueron CIE Automotive (15.947 €), Melià Hotels (18.129 €) e Inditex (23.959 €).

Con relación a los sueldos más altos, la empresa del Ibex 35 con el sueldo de su máximo responsable más alto fue Iberdrola, cuyo primer ejecutivo cobró 12,2 millones de euros en 2020, seguido de Acciona, cuyo máximo responsable se embolsó 7,3 millones y Banco Santander, con 6,8 millones de euros de sueldo más alto.

Sin embargo, el conjunto de los sueldos de los primeros ejecutivos de las empresas del Ibex 35 se redujeron un 7%, una proporción similar a la bajada de los sueldos medios de las empresas. Si bien hay excepciones, -como Siemens Gamesa con un sueldo de su primer ejecutivo en 2020 que se multiplicó por 2,4 respecto a 2019- la mayoría de las empresas optó por reducir la remuneración de sus altos directivos como medida ejemplarizante y compartir el esfuerzo salarial del resto de trabajadores de la empresa. En concreto, 24 de las 35 empresas, el 69%, redujeron el sueldo de su primer ejecutivo. En ese sentido destacan Endesa, que recortó el salario de su máximo responsable un 77%, ACS, que lo hizo un 76% y ArcelorMittal, con una bajada del sueldo más alto del 74%.

Este esfuerzo también se aplicó en el resto de altos directivos, ya que la remuneración media de los miembros de alta dirección de las empresas del Ibex 35 disminuyó un 10%. En 20 de las 35 empresas bajó la remuneración media de los altos directivos en 2020. En contraste Ferrovial duplicó en ese año la remuneración de sus altos ejecutivos.

Gráfico 7: Evolución salarial en las empresas del Ibex 35 (2019 – 2020)



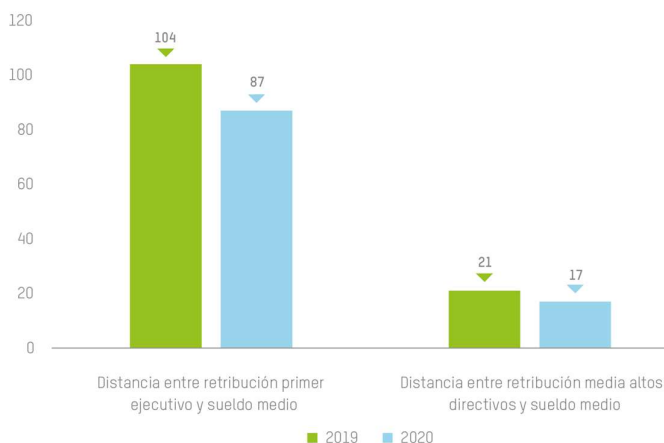
Fuente: Cuentas anuales de las empresas

Al final del año, el sueldo medio de los altos directivos del conjunto de empresas del Ibex 35 es de 828.596 €. Donde más ganan es en el Banco Santander, una media de 2,8 millones €, Ferrovial (1,7 millones €) e Iberdrola, con 1,5 millones €.

En base a eso, la distancia media entre el sueldo promedio de los altos ejecutivos y el salario medio de las empresas del Ibex 35 es de 17. Esa distancia es mayor en el Banco Santander, donde el sueldo medio de un alto directivo es 61 veces el sueldo medio de la empresa, Inditex, donde es 55 veces, y Ferrovial, 51 veces. Donde esa distancia es menor es en Aena, sólo 3 veces. De un año a otro, esa distancia se estrechó un 19%, ya que en 2019 el sueldo medio de los altos directivos era 21 veces el promedio salarial de las empresas del Ibex 35.

Haciendo el cálculo con los sueldos más altos, se concluye que la distancia media en las empresas del Ibex 35 entre la retribución de su primer ejecutivo y el sueldo medio de la empresa es de 87 veces. En el podio de mayor distancia salarial destaca Iberdrola, cuyo máximo responsable ganó en el año de la pandemia 273 veces el sueldo medio de la empresa, y le siguen Acciona, cuyo primer ejecutivo ganó 268 veces el sueldo medio, e Inditex, con 246 veces. Sin embargo, aún con estas brechas tan descomunales, la desigualdad salarial entre el primer responsable de las empresas y un trabajador con el sueldo medio disminuyó un 16%, desde 104 veces que era en 2019.

Gráfico 8: Diferencias salariales en empresas del Ibex 35 2019 – 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas

Son buenas noticias. Las empresas del Ibex 35 siguen mostrando unas distancias salariales abrumadoras, -más de la mitad de ellas pagan a sus máximos ejecutivos más de 50 veces el sueldo medio-, pero al menos muestran que en un momento complicado como el de 2020 y cuando hay que pedir sacrificios, al menos en términos

salariales, ese esfuerzo ha de alcanzar a todos los niveles de la empresa. Sin embargo, aunque la disminución salarial es similar en términos porcentuales entre los diferentes niveles jerárquicos de las empresas, el impacto es mucho mayor para las personas con sueldos más bajos que para los altos ejecutivos con sueldos estratosféricos, que apenas se resienten de bajadas salariales de esta magnitud.

A pesar de ello, medidas de este tipo refuerzan la noción de la empresa como proyecto compartido que se construye con el esfuerzo de todos. Sin embargo, este tipo de gestos no deberían quedarse en algo meramente puntual y tendrían que consolidar un compromiso real con la reducción de las brechas salariales.

## 2.3 SIN AVANCES EN EQUIDAD DE GÉNERO

En lo que respecta a la brecha de género, la aparición de una crisis no es una dinámica que debería afectar a los avances en igualdad, tanto en salarios como en representación en puestos de alta dirección. Por ello, resulta decepcionante comprobar que apenas ha habido avance en este sentido en el conjunto de empresas del Ibex 35 durante 2020.

Ha habido una ligera disminución en la diferencia en sueldos medios de mujeres y hombres en el grupo de empresas. Si un hombre ganaba de media un 15% más que una mujer en estas empresas en 2019, en 2020 esta diferencia se ha reducido al 14%. Las empresas donde la diferencia salarial es mayor son el Banco Santander, donde el salario medio masculino es un 37% superior al femenino, Pharmamar, con un 33% de diferencia y Viscofan, con un 30%. En cambio, hasta cinco empresas tienen un sueldo medio para las mujeres superior al de los hombres: Acerinox, ArceIorMittal, Iberdrola, Melià Hotels y Siemens Gamesa.

En lo que respecta a la presencia de mujeres en puestos directivos de las empresas, en 2020 en lugar de avances ha habido un leve retroceso. En 2019 el 46,5% de la plantilla de estas empresas eran mujeres, y ostentaban únicamente el 35,3% de puestos de alta dirección. En cambio, en 2020 este porcentaje era del 35,1% con una proporción de mujeres mayor en plantilla, el 47,4%. Es decir, en 2020 las mujeres estaban infrarrepresentadas en puestos directivos de empresas del Ibex 35 en un 12,3%, frente al 11,3% de 2019.

Gráfico 9: representación de mujeres en empresas del Ibex 35



Fuente: Cuentas anuales de las empresas

Pero es justo mencionar que hay alguna excepción a esta falta de representación femenina en la parte alta de las jerarquías empresariales que merece la pena señalar: Es el caso por ejemplo de Inditex, con una presencia de mujeres del 81% en puestos

directivos, ligeramente superior a la composición total de su plantilla, que cuenta con una proporción de mujeres del 76%. En contraste, ArcelorMittal sólo cuenta con un 6,1% de presencia femenina en puestos de dirección con una plantilla paritaria, o la antigua Bankia que, con un 56,2% de mujeres en plantilla, están claramente infrarrepresentadas en puestos directivos con sólo un 11,1% de presencia.

No es comprensible que el 2020 haya sido un año perdido en los esfuerzos hacia la igualdad de género en el conjunto de las empresas del Ibex 35. Aún en circunstancias adversas, las empresas no pueden hacer un paréntesis en su compromiso con la equiparación salarial y de promoción profesional entre mujeres y hombres, sino que debería de ser una dinámica incardinada en su cultura organizacional.

## 2.4 UNA DE CAL Y OTRA DE ARENA EN RESPONSABILIDAD FISCAL

Uno de los aspectos claves para que las grandes empresas contribuyan a que la recuperación trate de llegar a todas las personas y no deje a nadie atrás es mediante un compromiso efectivo con la fiscalidad. Para ello las empresas tienen que pagar lo que les corresponde allí donde generan valor económico real, informar debidamente de ello y renunciar a utilizar estrategias para minimizar de forma artificial el pago de impuestos, como el uso de paraísos fiscales.

En lo que respecta a la transparencia fiscal, el año 2020 muchas de las empresas del Ibex 35 han dado un salto cualitativo a la hora de reportar sus prácticas fiscales. El modelo de reporte más completo para rendir cuentas sobre los comportamientos fiscales de las empresas en todos los países en los que operan, -el reporte país por país o country by country reporting (CBCR)-, se afianza como el estándar de transparencia, y las grandes empresas lo van entendiendo así y van perdiendo el miedo a publicarlo. A día de hoy, en España, las empresas de más de 750 millones de euros tienen que aportar este informe a la Agencia Tributaria, pero no hacerlo público, por lo que las empresas que optan por publicarlo están mostrando un compromiso con la transparencia fiscal sin que se le exija por ley. Porque la fiscalidad empresarial no es un tema que atañe únicamente a la Administración, sino que las empresas han de explicar y rendir cuentas por sus comportamientos fiscales ante ciudadanía, inversores y otros grupos de interés.

Es cierto que aún siguen siendo una minoría las que hacen público este reporte de forma completa, pero el número aumenta de año en año y, aun las que no utilizan el modelo completo, van publicando cada vez más información. En 2020 cuatro empresas publicaron el reporte país por país completo: CIE Automotive, Iberdrola, Repsol y Ferrovial, aunque esta última con un decalaje de un año.

Gráfico 10: empresas del Ibex 35 que publican el reporte país por país (CBCR) completo

Empresas que publican el reporte país por país completo	
CIE Automotive	Repsol
Iberdrola	"Ferrovial (con retraso de un año)"

Fuente: Cuentas Anuales de las empresas

Estas cuatro empresas, junto a BBVA, Endesa e Indra, son las que reportan de forma más completa y con desglose geográfico total sus datos de negocio y pago de impuestos. Todas ellas se engloban en un grupo de 19 empresas, -el 54% de las empresas del Ibex 35-, que informan de forma adecuada – esto es, ajustada a lo requerido por la Ley de Información no Financiera- sobre los resultados obtenidos y los

importes pagados en concepto de Impuesto de Sociedades en todos los países en los que operan. El año pasado eran 12 las que aportaban esa información con ese nivel de calidad, por lo que la mejora es considerable.

El resto de empresas tienen una asignatura pendiente con la rendición de cuentas sobre su fiscalidad y deberían entender que la transparencia es parte indisoluble del compromiso que han de tener con las sociedades en las que operan. Las que más lejos están de entender esto dentro del grupo del Ibex 35 son ArcelorMittal, Solaria y Viscofan, que optan por no aportar información sobre sus prácticas fiscales en sus informes anuales o de sostenibilidad.

Sin embargo, este mayor esfuerzo en transparencia fiscal de muchas de las empresas contrasta con una mayor presencia en paraísos fiscales en el último año. No es una subida muy sustancial, pero da al traste con los avances de los últimos años en ese sentido.

En 2020 las empresas del Ibex 35 sumaron un total de 744 filiales en estos territorios, 4 más que en 2019. No llega al 1% de incremento, pero corta una racha descendente de presencia en paraísos fiscales que empezó en 2015, cuando el número de filiales en esas jurisdicciones superó las 1.000 (1.018 para ser exactos).

Gráfico 11: evolución del número de filiales de empresas del Ibex 35 en paraísos fiscales (2009 – 2020)



Fuente: Cuentas Anuales de las empresas

Este aumento viene impulsado por la apertura de nuevas filiales de 9 empresas en estos territorios, en especial Banco Santander, que aumentó en 16 el número de filiales en paraísos fiscales, y Mapfre, con 11 más. En sentido opuesto, actuaron 8 empresas, reduciendo su presencia en estos territorios. Destaca en este sentido Repsol, con 17 filiales menos en paraísos fiscales, e Iberdrola, con 9 menos. Y BBVA también declara haber reducido su presencia en 18 filiales, aunque un año más tarde del que cubre el presente análisis, durante 2021<sup>37</sup>.

En cualquier caso, el grueso de filiales en paraísos fiscal pertenece a un pequeño grupo de empresas. El 60% del total de filiales en estos territorios son de cinco empresas: Banco Santander, con 192, ACS (96), Ferrovial y ArcelorMittal (ambas con 55) y Repsol, que año tras año va disminuyendo su presencia, pero aun detenta 45 subsidiarias en paraísos fiscales.

Gráfico 12: Empresas del Ibex 35 con mayor número de filiales en paraísos fiscales 2020

Empresa	nº de filiales
Banco Santander	192
ACS	96
Ferrovial	55
Arcelor Mittal	55
Repsol	45

Fuente: Cuentas Anuales de las empresas

La buena noticia es que cada vez son más las empresas con presencia nula en estos territorios. En 2020 fueron 8 empresas, un 23% del total, las que no reportaban ninguna filial en paraísos fiscales. En concreto, estas empresas son Aena, Bankia, Endesa, Indra, Inmobiliaria Colonial, Merlin Properties, Pharmamar y Solaria. Aunque hay que tener en cuenta que, de ellas, dos son (eran en el caso de Bankia) semipúblicas, y otras cuatro no son grandes empresas sino empresas medianas con poca presencia internacional, entre ellas dos SOCIMIS, empresas del negocio inmobiliario con actividad meramente local.

Gráfico 13: Empresas del Ibex 35 sin presencia en paraísos fiscales en 2020

Empresas del Ibex 35 sin presencia en paraísos fiscales	
Aena	Pharmamar
Bankia	Solaria
Indra	Merlin Properties
Inmobiliaria Colonial	Endesa

Fuente: Cuentas Anuales de las empresas

El compromiso con la responsabilidad fiscal por parte de las empresas del Ibex 35 parece transitar a dos velocidades. Los avances en transparencia son innegables y parecen consolidarse un estándar alto de rendición de cuentas fiscal, en gran parte propiciado por los requerimientos legales, los avances en indicadores de sostenibilidad y la presión de los inversores conscientes. Pero esto contrasta con la resistencia a abandonar prácticas reprochables, como es la presencia en paraísos fiscales, al menos por parte de algunas empresas.

En este itinerario hay empresas que operan como puntas de lanza, como Repsol, BBVA e Iberdrola, reportando de forma completa sobre sus prácticas fiscales en todo el mundo y retirándose de forma paulatina de paraísos fiscales, y otras que navegan en dos direcciones contrapuestas, como el Banco Santander, con mejoras sustanciales en su reporte fiscal al tiempo que amplía su presencia en paraísos fiscales. En medio hay un grupo de empresas que poco a poco van realizando avances, pero todavía quedan varias empresas enrocadas en posturas timoratas que seguramente no muevan ficha hasta que la presión regulatoria o de los inversores no les deje otro remedio. El compromiso de las empresas con la responsabilidad fiscal resulta un

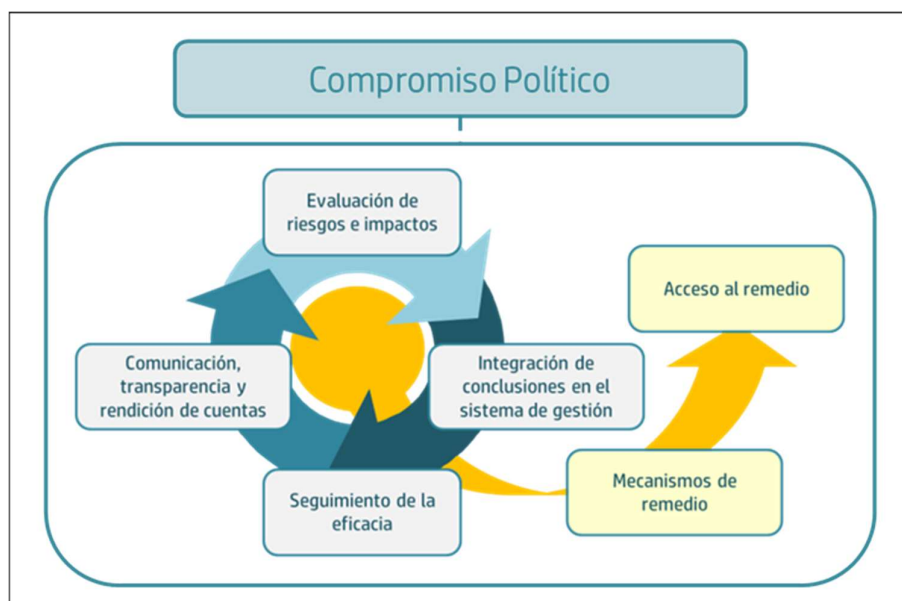
elemento esencial para garantizar una recuperación justa. Las empresas que no responden ante este reto es difícil que resulten creíbles cuando hablen de compromiso social.

## 2.5. APLICACIÓN DE PROTOCOLOS DE DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH

La actividad de las empresas también puede tener impactos en los derechos humanos, particularmente aquellas que operan con cadenas de valor complejas y en contextos donde los estándares legales no siempre están garantizados, como son la mayoría de empresas del Ibex35. Por lo tanto, las empresas también contribuyen al aumento o disminución de la desigualdad más allá de la actividad de la propia empresa, ya que estos impactos se pueden generar a lo largo de toda la cadena de valor. Por eso es necesario que las empresas pongan en marcha protocolos y procesos para identificar y tener en cuenta estos impactos, con el fin de evitar actuaciones perjudiciales, y habilitar procedimientos de remedio, cuando éstas se den. Todo ello configura lo que se ha dado en llamar procesos de debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos, donde también se han de incluir los ambientales.

De lo que se trata es de que las empresas se hagan responsables de las vulneraciones de derechos humanos y ambientales que se deriven de su actividad. En los últimos años se ha asociado a varias empresas europeas<sup>38</sup> con impactos negativos en derechos humanos y ambientales. Algunos ejemplos de los impactos en derechos humanos pueden incluir trabajo forzoso, trabajo infantil, salud y seguridad laboral inadecuados, explotación de trabajadores, y ejemplos en impactos medioambientales serían emisiones de gases de efecto invernadero, contaminación, pérdida de biodiversidad y degradación de los ecosistemas.

Grafico 14: Ciclo de debida diligencia en derechos humanos



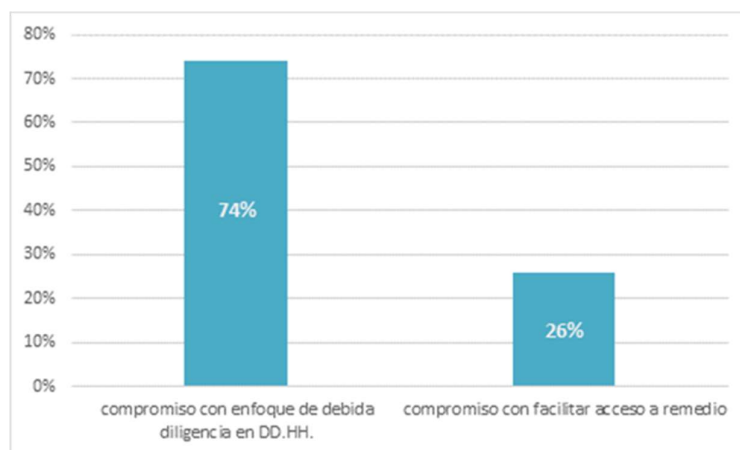
FUENTE: Sustentia Innovación Social

Actualmente, la UE está trabajando en la Directiva europea sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, para requerir a las empresas protocolos de este tipo, y también en España, el gobierno está preparando el Anteproyecto de Ley española de protección de los derechos humanos, con la voluntad de aprobar una Ley en los próximos meses. Por eso, resulta pertinente conocer en qué medida las empresas del Ibex 35 incorporan la debida diligencia en derechos humanos en sus procedimientos y cómo informan al respecto.

Un primer paso es que las empresas realicen un compromiso explícito con el respecto a los derechos humanos, y así lo hacen el 86% de empresas del Ibex35. Sin embargo, para el 40% de las empresas se trata de un compromiso genérico frente al 46% que explicita los aspectos destacados de derechos humanos sobre los que se concreta este compromiso.

En cualquier caso, las empresas del Ibex 35 en general parecen estar familiarizadas con el término de debida diligencia, ya que el 74% de ellas entienden que su compromiso con el respeto a los DD.HH. se ha de articular a través de un enfoque de debida diligencia que gestione los riesgos e impactos derivados de la actividad empresarial. Esto contrasta con la baja proporción de empresas – tan sólo el 26%-que expresan su compromiso con el remedio a las personas afectadas, siendo el acceso a mecanismos de remedio una parte esencial del enfoque de debida diligencia.

Gráfico 15: Políticas de derechos humanos en empresas del Ibex 35 (II)



Fuente: Cuentas anuales e informes de sostenibilidad de las empresas

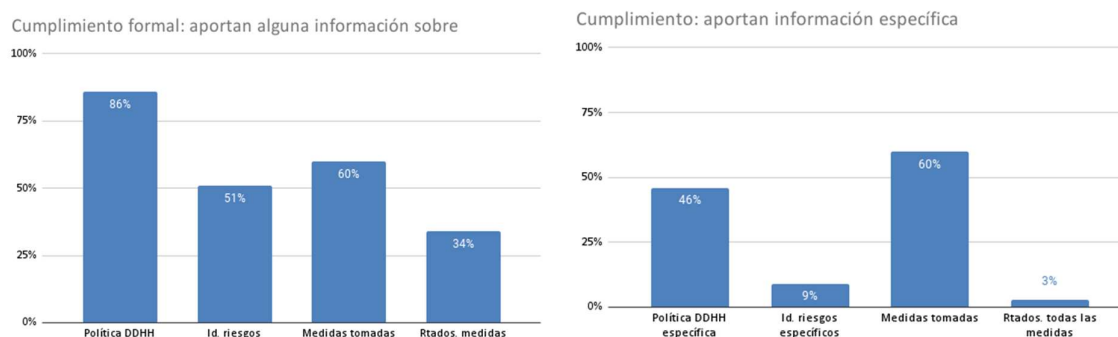
Una pieza clave de un sistema de debida diligencia en DD.HH. es la identificación de riesgos, y más en empresas con largas cadenas de valor como es el caso de muchas de las del Ibex 35, y para ello resulta necesario que cada empresa informe sobre los riesgos específicos de su actividad, tanto vinculándolos con operaciones productos y servicios de la empresa como con localizaciones geográficas. A pesar de ello, sólo el 9% de las empresas del Ibex 35 informa de riesgos específicos de su actividad en geografías concretas y el 17% vincula los riesgos con líneas de actividad concretas de la empresa. En cambio, el 43% de las empresas del Ibex 35 informa de los riesgos de su actividad de forma genérica.

La debida diligencia no sólo consiste en identificar riesgos, sino que ésta es una primera fase de un enfoque preventivo, pero que ha de traducirse en medidas y acciones concretas para prevenir y mitigar esos riesgos en derechos humanos. El 60% de las empresas del Ibex 35 informan de estas medidas, pero tan sólo el 34% aportan alguna información sobre el resultado de ellas.

El último componente de la debida diligencia es el compromiso de reparación a las víctimas cuando se hayan dado vulneraciones de derechos derivadas de la actividad de la empresa. El acceso a remedio es una parte fundamental, aunque sólo el 26% de empresas del Ibex 35 aporta información sobre el funcionamiento de los mecanismos de reparación y ninguna que los haya llegado a poner en marcha, a pesar de que el 57% de las empresas ha recibido alguna denuncia por vulneraciones de derechos humanos.



Gráfico 16: Información sobre protocolos de due diligence en DDHH de las empresas del Ibex 35



Fuente: Elaborado por Sustentia a partir del análisis de cuentas anuales e informes de sostenibilidad de las empresas.

En definitiva, el acercamiento que hacen las empresas del Ibex 35 a la debida diligencia en derechos humanos en la mayoría de los casos adolece de falta de coherencia técnica, ya que no relacionan los diferentes componentes de la debida diligencia (compromisos, riesgos, acciones y resultados) y se reporta sobre ellos con muy diferente nivel de detalle. Esto denota una falta de conocimiento del concepto de debida diligencia, al entenderse más como un cumplimiento normativo que no incluye una toma de responsabilidad real por parte de las empresas hacia el respeto de los derechos humanos y en gestión de las posibles vulneraciones de derechos humanos que se puedan derivar de la actividad de la empresa.

Todo ello muestra que la mayoría de empresas del Ibex 35 no parecen mostrar estar preparadas para afrontar el requerimiento legal que está actualmente en preparación, tanto a nivel nacional como en el ámbito de la Unión Europea, para exigir a los actores del sector privado la puesta en marcha de protocolos amplios de debida diligencia en derechos humanos.

## 2.6 REPARTO DE DIVIDENDOS ANTE LA CAÍDA DE RESULTADOS

En un año marcado por el impacto de la pandemia, y con un parón económico que provocó una caída significativa en los beneficios empresariales, no era el escenario más indicado para que las empresas siguieran retribuyendo a sus accionistas tan generosamente como en años anteriores. Eso explica que las empresas del Ibex 35 en su conjunto pagasen un 17,4% menos de dividendos en 2020 con respecto al año anterior.

Al fin y al cabo, el 60% de ellas se vieron fuertemente afectadas por la crisis económica y 1 de cada 3 optaron por suspender la retribución a sus accionistas ese año, en la mayoría de los casos por haber entrado en pérdidas, pero también, en el caso de los bancos, debido al veto a que lo hicieran durante la mayor parte del año por parte del Banco Central Europeo.

A pesar de ello, para otras muchas empresas el reparto de dividendos ha seguido siendo una prioridad. De las empresas que en 2020 sí retribuyeron a sus accionistas, 14 – el 40% del total de empresas del Ibex 35-, incrementaron el importe del dividendo respecto a 2019. Y 9 de ellas (25% del total de empresas del Ibex 35), aumentaron la proporción de beneficios destinados al reparto de dividendos.

Mención especial merecen 6 empresas – Acerinox, ACS, Endesa, Inditex, Merlin Properties y Telefónica- que destinaron un importe mayor al obtenido de beneficios en retribuir a sus accionistas y, aún más allá, 4 empresas repartieron dividendos habiendo reportado pérdidas en 2020: Cellnex, Ferrovial, Naturgy y Repsol.

Es muy posible que ninguna de las empresas del Ibex 35 haya visto amenazada su subsistencia por el impacto de esta crisis, aun aquellas que entraron en fuertes pérdidas. Al fin y al cabo, casi todas son empresas de gran tamaño y cuentan con reservas para enfrentar momentos de aprietos económicos, al menos mientras no se alarguen mucho en el tiempo, como posiblemente sea el caso de la crisis actual. Sin embargo, que aún en una situación ante la que ha sido necesario realizar ajustes de empleo y salarios, muchas empresas hayan mantenido e incluso mejorado el importe con el que retribuir a sus accionistas denota claramente que éste es su colectivo prioritario. El caso más grave es el de las empresas en pérdidas que han seguido pagando dividendos. Si no hay beneficios, se tiene que recurrir a las reservas de la empresa para poder pagarlos. Eso implica descapitalizar la empresa, hacerla más vulnerable precisamente en un momento de vulnerabilidad. Aun desde un enfoque de compromiso con los accionistas, éste es un enfoque miope, porque supone debilitar la empresa en el largo plazo.

En definitiva, una amplia mayoría de empresas del Ibex 35 han optado claramente por priorizar a uno de sus stakeholders, en detrimento del resto – las personas trabajadoras, principalmente, con recortes en empleo y salarios- y esta decisión, además de hacer más vulnerable el futuro de las empresas, va claramente en contra de una distribución más justa y equitativa de beneficios y pérdidas que contribuya a reducir las brechas de desigualdades

# CONCLUSIONES

Antes del estallido de la crisis en Ucrania, parecíamos encontrarnos en la senda de recuperación de la crisis económica provocada por la pandemia del COVID 19. Con la economía en crecimiento positivo, -el año pasado el PIB aumentó un 5%<sup>39</sup>-, la atención ahora está puesta en determinar cómo queremos que sea esa recuperación, que ahora sabemos que será más larga de lo esperado por el conflicto en Ucrania, la inflación desbocada y la crisis de materias primas y componentes.

Si antes de la pandemia la desigualdad era un reto social de primer orden, ahora lo es aún más. Por ello, realmente quizá más que hablar de recuperación, deberíamos aspirar a una transformación, de modo que en lugar de volver al punto en el que estábamos antes, con las mismas brechas de desigualdad entre personas, enfoquemos el esfuerzo en garantizar que transitamos hacia sociedades más justas, en base a modelos sociales, económicos y empresariales que pongan a las personas y el planeta en el centro. Las últimas coyunturas globales (guerra, refugiados, etc.) hacen más necesario que nunca avanzar hacia modelos más sostenibles.

Las empresas y el sector privado en general resultan un componente fundamental en ese camino. Pero para que contribuyan a esa transformación es necesario que incorporen un modelo de actuación empresarial diferente al del paradigma hasta ahora imperante, orientado a la maximización del beneficio económico y la retribución a su accionariado por encima del resto de colectivos y parámetros.

Lamentablemente, la actuación del conjunto de empresas del Ibex 35 durante 2020 no ha supuesto un punto de inflexión claro en su modelo de actuación. Los ajustes del empleo a costa de los más precarios recuerdan a las peores prácticas de la salida de la crisis de 2008. A pesar de ello, parecía haber un cambio de tendencia en el hecho de que el sacrificio salarial de los que mantuvieron el empleo fuera compartido por todos los niveles profesionales, de modo que no ha supuesto un trato diferente a primeros ejecutivos y altos directivos respecto al resto de trabajadores y trabajadoras.

La diferencia estriba en que a quienes las empresas no han querido o no han sabido exigir ningún esfuerzo es a los y las accionistas. Aún con caída en los resultados, disminuciones de plantilla y ajustes salariales, una mayoría de empresas han seguido retribuyendo a sus accionistas, en muchos casos más que en tiempos de bonanza.

Suele argumentarse que las empresas no tienen más remedio que actuar así para seguir ofreciendo confianza a los mercados y que el valor no se resienta en Bolsa, pero esto no deja de ser una opción que las empresas priorizan por ello en lugar de por ofrecer esa confianza a la sociedad en su conjunto y priorizar el valor social de su actividad.

La lógica que impera finalmente es la de que, en los momentos difíciles, los ajustes y sacrificios se han de practicar dentro de la empresa y afectando a sus grupos de interés más vulnerables para garantizar que no se resienta el interés de su accionariado. Esto contraviene claramente la dirección en la que apuntaba uno de los debates más interesantes que ha habido en los últimos años en el ámbito empresarial, relativo al propósito de la empresa. La premisa de partida de ese debate era el reconocimiento de que las empresas operan dentro de un rico ecosistema social y ambiental y que, debido a ello, su actividad debería servir de forma equilibrada a una variedad de actores, y de esa forma romper la primacía del accionista como colectivo prioritario.

Sin embargo, resulta decepcionante comprobar que, ante la primera dificultad, -y sin minusvalorar la gravedad de la crisis que estamos en vías de superación-, todas esas reflexiones saltan por los aires y muchas de las grandes empresas del Ibex 35 se

repliegan en el *business as usual*. En cualquier caso, el enfoque de las empresas no es único y su concepción del compromiso social difiere de una a otra. Confiamos en que aquellas que realmente se creen y priorizan ese compromiso sigan profundizando en él y que sirvan como referencia al resto.

# HACIA UN NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL

La irrupción de la pandemia del COVID y la entrada en una nueva crisis económica, con todas sus consecuencias humanas, sociales y también económicas es un hecho disruptivo que nos ha obligado a plantearnos cuáles son nuestras prioridades, tanto a nivel individual como colectivamente. También para las empresas supone una oportunidad para que se replanteen su razón de ser y entiendan el impacto que su actividad tiene sobre las personas y el planeta.

En un momento como el actual, resulta especialmente necesario dejar atrás un modelo empresarial obsesionado por maximizar la rentabilidad en el corto plazo para contentar a los mercados, dejando de lado los impactos sociales y ambientales de su actividad. Se trata de un modelo extractivista que se mueve en la tensión entre la precariedad y la pobreza laboral como expresión más escalofriante y la acumulación y la concentración de riqueza para los estratos más privilegiados.

Por eso, para avanzar hacia un paradigma empresarial post COVID las empresas pueden comenzar con dotarse de un propósito, de su razón de ser, de modo que sirva de guía de su actuación y contemple un enfoque del reparto del valor empresarial que incorpore a todos los actores implicados en su generación y a los grupos de interés afectados por la actividad de la empresa y traduzcan su contribución al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en un compromiso nuclear de su actividad.

Para entender cómo incorporar en la práctica este nuevo paradigma empresarial, estas son algunas de las políticas y prácticas que se han de poner en marcha en los principales ámbitos empresariales:

## 1. Transparencia y rendición de cuentas

La transparencia ha de ir más allá de cumplir con las exigencias legales sobre aporte de información, y consistir en un ejercicio efectivo de rendición de cuentas. La transparencia empresarial resulta una herramienta fundamental de la relación de la empresa con sus grupos de interés. Por ello, ha de consistir en un proceso de mejora continua que tantee y consulte las necesidades de las partes con las que se relaciona, para que la empresa se nutra de sus aportaciones. Eso implica superar un enfoque unidireccional de mero aporte de información a otro que consolide espacios fluidos de diálogo.

En ese marco de rendición de cuentas, el principal reporte de la empresa ha de evaluar su desempeño periódico en las tres dimensiones de su actuación: la económico/financiera, la social y la ambiental. Eso implica que la empresa interiorice lo que hasta ese momento consideraba externalidades e integre el impacto social y la sostenibilidad ambiental en la medición del resultado de su actividad.

## 2. Condiciones laborales

Uno de los principales obstáculos para una actividad empresarial inclusiva es la precariedad e inseguridad laboral. Aquellas empresas que abusan de la temporalidad y parcialidad no deseada y de la falta de garantías en el empleo contribuyen a generar y reforzar las desigualdades. Sin duda, uno de los grandes retos en este ámbito son las nuevas realidades en el empleo, que en determinados casos apuntan a una carrera a la baja de estándares laborales, como en la (mal) llamada economía colaborativa o el *shopping laboral* que hacen algunas empresas de segmentos *low cost* aplicando a personas empleadas de ciertos países legislaciones laborales más laxas

que otros países. Pero también hay que contemplar las incertidumbres que las transformaciones tecnológicas plantean al futuro del empleo con la aparición de nuevos 'oficios' y destrucción de otros tradicionales.

Frente a todo ello, las empresas comprometidas con una mayor equidad velan por garantizar un empleo de calidad y por fomentar la estabilidad laboral. Esto no sólo se ha de aplicar para las personas que emplean directamente, sino también para las que forman parte de subcontratas del grupo empresarial. La subcontratación no se ha de entender como una estrategia de ahorro en costes laborales, por lo que se han de establecer mecanismos que garanticen condiciones salariales y laborales equiparables al personal en plantilla.

### **3. Salarios**

Una diferenciación salarial muy acusada dentro de una empresa conlleva una estratificación interna de los trabajadores. Por ello, las diferencias remunerativas que existen dentro de una empresa resultan un factor clave para entender las dinámicas de generación de desigualdad. Aquellas empresas que tengan unas diferencias menos marcadas entre niveles profesionales apuestan por una mayor predistribución, por lo que contribuyen a conformar sociedades más equitativas.

Para avanzar hacia sistemas remunerativos más justos, lo primero que ha de garantizarse es el pago de salarios dignos. Pero también las empresas han de buscar la reducción de las brechas salariales en su seno. Para ello han de ser más transparentes sobre las diferencias salariales, publicando la relación entre el salario más alto y el más bajo, o el más alto y el mediano, y estableciendo una ratio máxima que limite la distancia entre el salario más alto y el más bajo. De esta forma, cualquier decisión de mejorar salarios conseguirá beneficiar a todas las personas que forman parte de su plantilla.

### **4. Género**

Tanto en términos de empleo como en salarios, las empresas han de tener en cuenta la perspectiva de género. En muchas ocasiones, en el interior de las empresas las mujeres se enfrentan a una doble inequidad, que incluye tanto la genérica producida por condiciones laborales o salariales exiguas, como la que las discrimina por su género.

En aspectos salariales, la brecha de género resulta absolutamente injustificable y las empresas han de trabajar activamente en hacerla desaparecer. Para ello, han de implementar un enfoque transversal de género que incorpore mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades. Esto incluye de forma ineludible incorporar la perspectiva de género en el diseño de políticas de proyección profesional dentro de las empresas, así como adoptar medidas orientadas a favorecer la conciliación y la gestión corresponsable de los cuidados.

### **5. Participación de trabajadores y trabajadoras**

Las personas que trabajan en una empresa son los principales artífices del éxito del proyecto empresarial y constituyen la parte interesada más relevante de la organización, al representar ésta su principal fuente de sustento económico y su principal plataforma de desarrollo. Por ese motivo, el equipo humano de una empresa es quien más interesado está en asegurar la viabilidad y la sostenibilidad en el largo plazo de la misma. Además, constituyen para ésta un capital humano de excepcional valor, ya que son quienes mejor conocen las capacidades y los procesos de la organización, por lo que están en la mejor posición para proponer mejoras e implementar propuestas innovadoras.

Por todos estos motivos, las empresas deberían habilitar espacios más democráticos para la toma de decisiones en las que las personas trabajadoras puedan participar y hacer oír su voz sobre aspectos de gestión y de evolución del proyecto empresarial. Esto se puede traducir en que los representantes de los trabajadores y trabajadoras

puedan tener un sitio en los órganos de gobierno o en los consejos de nombramientos y de retribuciones, con la confianza de que sus aportaciones velarán por tratar de garantizar la supervivencia en el largo plazo de la organización.

## **6. Cadenas de valor**

Casi todas las grandes empresas constituyen el último eslabón, o al menos el más fuerte, de una cadena de suministro que muchas veces tiene alcance global. Una concepción perniciosa de la globalización la considera como una oportunidad para aprovecharse de mercados laborales menos desarrollados y más vulnerables en otros países para incrementar su margen de beneficio. Pero esta realidad también afecta a actores en el propio país e implica trasladar gran parte del coste y riesgo de la actividad empresarial hacia los eslabones más vulnerables de la cadena de valor.

En contraste, las empresas que realmente quieren poner freno a la desigualdad fomentan un mayor equilibrio en el reparto de valor entre los actores de la cadena de suministro. Una medida que pueden poner en marcha para ello es priorizar cadenas de suministro y proveedores que garanticen salarios dignos y procesos de negociación colectiva de condiciones laborales. Pero las empresas han de comprometerse a no aprovecharse de regulaciones más laxas para explotar de manera inadecuada los recursos naturales y habiliten los mecanismos que prevengan los impactos negativos en el medio ambiente de las zonas en las que operen

## **7. Gestión ambiental**

Los aspectos ambientales han de atravesar todos los ámbitos de la empresa, de manera que reduzca sus impactos ambientales y contribuya a mitigar el cambio climático. Para ello, es necesario que se realice una exhaustiva reflexión sobre todos los procesos, para conocer y replantear todos aquellos que puedan impactar negativamente en el entorno. Entre las áreas de actuación están la gestión de residuos, los materiales utilizados, diseño del proceso productivo, consumo energético, etc.

Para ello es necesario la elaboración y puesta en marcha de una política ambiental que defina los principios de actuación y los indicadores y modelos de reporte que permitan conocer el impacto ambiental de los principales ámbitos de la empresa.

## **8. Fiscalidad**

Las empresas comprometidas con una economía más humana entienden que una de las medidas más eficaces de corregir las inequidades es a través de la redistribución que permite una adecuada recaudación tributaria. Por ello, abordan marcos de responsabilidad fiscal que alinean el pago de impuestos con la actividad económica real que despliegan.

Ello implica necesariamente pagar la parte justa de impuestos rechazando el uso de estrategias para eludir o minimizar artificialmente su factura fiscal, en especial la utilización de paraísos fiscales. Por ello, una empresa fiscalmente responsable es transparente y rinde cuentas de manera efectiva sobre sus políticas y prácticas fiscales y renuncia a mantener presencia en paraísos fiscales para todas aquellas operativas no relacionadas con la actividad principal de la empresa.

## **9. Protocolos de debida diligencia en Derechos Humanos**

Las empresas de cualquier tamaño han de incorporar protocolos de debida diligencia en derechos humanos y ambientales que cubran toda la cadena de valor. La diligencia debida, tal como se describe en los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las directrices de la OCDE, ha de incluir los siguientes elementos:

- Integrar la conducta empresarial responsable en las políticas y los sistemas de gestión
- Identificar y evaluar los impactos adversos reales y potenciales asociados con las operaciones, productos o servicios de la empresa (usando el análisis de riesgos y los derechos humanos y evaluaciones de impacto ambiental)

- Cesar, prevenir y mitigar los impactos adversos
- Hacer un seguimiento de la implementación y los resultados
- Comunicar cómo se abordan los impactos
- Proporcionar o cooperar en la remediación cuando sea apropiado

#### **10. Gobierno corporativo**

Una empresa que cuenta con una adecuada gobernanza determina de forma eficaz la cadena de responsabilidades dentro de la organización y pone en marcha los incentivos adecuados para el objeto social. Sin embargo, la pasada crisis económica reveló que en muchas empresas los mecanismos de control no funcionaron, y permitieron derivas cortoplacistas con impacto negativo tanto para trabajadores y proveedores como al conjunto de la sociedad.

Frente a ello, las empresas tienen la opción de implementar sistemas de incentivos basados en la sostenibilidad económica, social y ambiental de la empresa. De esta forma, pueden avanzar hacia un modelo de empresa que busque el equilibrio de intereses de los diferentes grupos de interés.

#### **11. Modelo de negocio**

Las empresas tienen la posibilidad de optar por modelos de negocio basados en la rentabilidad inmediata con el objetivo de remunerar en el corto plazo al inversor. Estos modelos priorizan políticas y prácticas que vulneran la equidad, y anteponen retribuir a sus inversores y altos directivos, a costa de desatender las medidas de contribución social que tienen en sus manos, fiscales, laborales y salariales.

La alternativa es poner en marcha modelos de negocios que velen por la sostenibilidad económica, social y ambiental de la empresa y el entorno en el que se desenvuelve. Para ello, pueden incorporar modelos de gestión que busquen un equilibrio en el reparto de valor entre los diferentes grupos de interés.

De esta forma, no sólo contribuyen a mitigar las inequidades, sino que se aseguran una mayor resiliencia ante posibles escenarios adversos y se dotan de mayor legitimidad, ahondando en un mayor reconocimiento de su licencia social para operar.



# RECOMENDACIONES

En un momento de tanta volatilidad, con una crisis que no tiene visos de remitir en el corto plazo y que amenaza las condiciones de vida de millones de personas, resulta esencial garantizar actuaciones empresariales que contribuyan a reducir la desigualdad. Para ello, 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 Gobierno que impulse las siguientes medidas:

## **En fiscalidad:**

Durante las crisis económicas y en escenarios de incertidumbre como el actual es cuando los impuestos cobran especial importancia como garantía de estabilidad y como fuente de financiación esencial de mecanismos de protección social. Para cumplir con los compromisos en la lucha contra la desigualdad económica y social resulta vital fijar como 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. Para conseguirlo, se debe abordar los agujeros que existen en el actual diseño tributario y reducir la pérdida de recursos que se producen a través de la evasión y la elusión fiscal, en particular en el impuesto de sociedades.

Para ello, el gobierno debe:

8. Desarrollar normativamente los criterios considerados en la Ley de Fraude Fiscal de 2021 para elaborar una lista española de paraísos fiscales- o jurisdicciones no cooperativas- que sea revisada anualmente, con un marco de rendición de cuentas parlamentaria y sin injerencias políticas, basada en criterios concretos, específicos y contrastables. En particular, es urgente plantear cual el umbral de “baja tributación” que se indica en la ley como un criterio para identificar el grado de agresividad fiscal de una jurisdicción. Desde Oxfam Intermón proponemos considerar automáticamente los territorios de tributación al 0% y por debajo del 15% de tipo nominal en el IS.
9. Garantizar que las grandes empresas paguen un tipo efectivo sobre sus beneficios empresariales que se acerque al tipo nominal. El gobierno no debe escudarse en los tibios avances internacionales en el marco de fiscalidad internacional y la transposición del acuerdo de la OCDE y G20 al marco europeo. Un tipo mínimo efectivo del 15% es poco ambicioso, no logrará los efectos esperados a la hora de frenar la fuga artificial de beneficios empresariales ni poner fin a la competencia fiscal desleal. Sigue estando muy lejos del tipo nominal del Impuesto de Sociedades y es más bien una concesión países como Irlanda, Suiza o Singapur. Oxfam Intermón anima al gobierno español a que lidere el marco de transposición de este acuerdo global en el seno del debate europeo que ahora está en vigor, considerando la posibilidad de que cualquier país eleve ese mínimo efectivo por encima del 15%. Y en caso de la incorporación a Presupuestos Generales del Estado de la aplicación de una tributación mínima del 15% sobre los beneficios empresariales, instamos a un cambio en la legislación para que su aplicación sea sobre el resultado contable y no sobre la base imponible.

10. 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.
11. Revisar los incentivos y deducciones fiscales del Impuesto de Sociedades, especialmente a las grandes empresas. En concreto, en los ajustes por doble imposición se ha de limitar la aplicación de la exención al 90% de las rentas, tanto en el supuesto de dividendos como de plusvalías, y que procedan de otras entidades nacionales o internacionales. Asimismo, se ha de proceder a la eliminación de la reducción por intangibles (“patent box”) y a la eliminación del régimen para entidades de tenencia de valores extranjeros (ETVE).
12. Establecer un límite anual del importe que las empresas pueden activar de créditos fiscales para evitar que las empresas tributen muy por debajo del tipo nominal. Dado que las grandes empresas, especialmente del sector financiero, acumulan importes astronómicos de créditos fiscales a su favor, en una coyuntura como la actual resulta necesario poner un tope al ahorro fiscal que las empresas pueden activar cada año.
13. Hacer obligatorio para todas las empresas cotizadas el informe país por país con desglose geográfico completo 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.
14. Aplicar un impuesto temporal a las ganancias extraordinarias de determinados sectores, empezando por el energético, pero también a otros sectores en los que se han producido efectos similares (farmacéutico, gran industria armamentística, etc). La recaudación de este impuesto se habría de destinar a financiar políticas sociales o, en el caso del sector energético, compensar el efecto negativo sobre ciudadanos, consumidores y usuarios de las subidas de precios de la energía.

#### **En materia de salarios y derechos laborales:**

1. Seguir avanzando en mejoras del Salario Mínimo Interprofesional y sus condiciones.
2. 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).
3. 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.
4. 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.

Aunque la reciente Reforma Laboral mejora sustancialmente las medidas para acabar con la precarización de la temporalidad y el abuso en la subcontratación, entre otras cosas, estimamos que existe aún margen de mejora en los siguientes aspectos:

5. Para evitar que se pueda seguir usando la subcontratación para reducir derechos laborales de las personas subcontratadas, el convenio de aplicación de las empresas subcontratadas debe ser, como mínimo, equiparable en condiciones al de la empresa contratante.
6. Reforzar el poder de negociación de las personas trabajadoras, priorizado la prevalencia del convenio sectorial frente la de empresa.
7. 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. También en sentido contrario, incentivar mediante bonificaciones a las empresas con tasas de rotación sensiblemente inferiores a la media del sector.
8. Refuerzo significativo de los recursos humanos y técnicos de la Inspección de Trabajo con el objetivo de situarnos en una tasa de inspectores e inspectoras similar a la de la media europea, y buscar soluciones innovadoras, como maximizar el uso del Big Data y la inteligencia artificial para incrementar la capacidad de actualización de la Inspección de Trabajo. Así como, establecer mecanismos efectivos de denuncia judicial para las personas afectadas por la falsa temporalidad, que ofrezcan la posibilidad de compensaciones económicas que superen los costes del proceso.

#### **En materia de sostenibilidad y respeto a los derechos humanos:**

1. Garantizar que los fondos de recuperación de la Unión Europea (NGUE) se adjudiquen a empresas que respetan los DDHH, presentan comportamientos fiscales responsables y garantizan condiciones laborales y salariales dignas. El Gobierno ha de poner en marcha las disposiciones legales necesarias para evitar que sean

destinatarias de estos fondos empresas que no incorporan protocolos de actuación y remedio ante vulneraciones de los DDHH, mantienen presencia en paraísos fiscales e incurrir en vulneraciones en los derechos laborales y salariales de las personas trabajadoras. Adicionalmente, la Administración ha de hacer un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas sobre la adjudicación de los fondos de recuperación de la UE, de modo que la ciudadanía pueda conocer las empresas beneficiarias y las condiciones de adjudicación.

2. Incorporar criterios en la contratación pública para priorizar a empresas que garanticen derechos y salarios digno de los y las trabajadoras, y evitar así que las ofertas más bajas se deban a devaluaciones en condiciones laborales o retribuciones.
3. Antes del final de legislatura, el Gobierno ha de aprobar una ley española que exija protocolos de debida diligencia en derechos humano y ambientales a empresas de cualquier tamaño. Estos protocolos han de permitir identificar, detener, prevenir, mitigar, monitorear y dar cuenta de los impactos adversos potenciales y reales sobre los derechos humanos y el medio ambiente a través de un proceso continuo de diligencia debida, que debe cubrir toda la cadena de valor y no limitarse a las relaciones comerciales de las empresas

### 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 las desigualdades. Este reconocimiento implica un cambio en el enfoque que dote de un propósito a su actividad e interiorice el cambio de paradigma empresarial antes mencionado. Para ello, hacemos un llamamiento para que las grandes empresas españolas se comprometan a llevar a cabo unas prácticas empresariales encaminadas a disminuir la desigualdad socioeconómica. Este compromiso se ha de acompañar de una serie de primeros pasos que muestren su puesta en práctica.

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

#### **En fiscalidad:**

1. Ser fiscalmente responsables, lo que implica ir más allá del mero cumplimiento legal en aspectos fiscales, de forma que la función fiscal 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 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.

#### **En materia de sostenibilidad y respeto a los derechos humanos:**

1. La puesta en marcha de protocolos de debida diligencia en derechos humanos que garanticen la identificación de riesgos generales y específicos, mecanismos de actuación y acceso al remedio efectivo de modo que cubra toda la cadena de valor de la empresa.

# 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.

**Country by country reporting o CBCR:** ver informe país por país

**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

**Cuota líquida:** es el cálculo de la cantidad que tiene que pagar las empresas por el impuesto de Sociedades una vez hechos todos los ajustes de exenciones, deducciones, etc.

**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.

**Expediente de Regulación de Empleo (ERE)** es un procedimiento mediante el cual una empresa en una mala situación económica busca obtener autorización para suspender o despedir trabajadores. Tiene como finalidad obtener de la autoridad laboral competente un permiso para suspender o extinguir las relaciones laborales en un marco en el cual se garantizan ciertos derechos de los trabajadores.

**Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)**, es un procedimiento mediante el cual una empresa en una situación excepcional busca obtener autorización para despedir trabajadores, suspender contratos de trabajo o reducir jornadas de manera temporal, cuando atraviesen por dificultades técnicas, organizativas que pongan en riesgo la continuidad de la compañía.

**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.

**Grandes empresas:** generalmente, se consideran empresas grandes las que tienen más de 250 trabajadores. En casos concretos, como en el requerimiento legal de presentar el informe país por país (CbCR) a la Agencia Tributaria, se consideran aquellas con más de 750 millones de euros en facturación.

**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:** El impuesto de sociedades es un impuesto directo, de carácter personal y habitualmente de tipo impositivo único, que recae sobre los beneficios obtenidos por las sociedades

**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.

**Informe país por país:** El Country-by-Country Report (CbCR) una declaración anual en la que desglose elementos claves de los estados financieros de cada una de las jurisdicciones en las que tiene presencia. En este informe, las empresas tienen que aportar datos de ganancias, ingresos, impuestos pagados y devengados, empleados, capital, ganancias retenidas, activos tangibles y actividades de negocio. Las empresas que operan en España con una facturación superior a 750 millones de euros tienen que aportar anualmente este informe a la Agencia Tributaria.

**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.

**Pymes:** empresas pequeñas y medianas. Se considera como tales a las empresas de menos de 250 empleados

**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.

De forma complementaria, hemos podido contar con la información que las propias empresas nos han facilitado respondiendo a un cuestionario que les remitimos. En este sentido queremos agradecer la colaboración de las siguientes empresas que nos han permitido enriquecer y ampliar nuestro estudio: Acciona, Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Cellnex, CIE Automotive, Endesa, Ferrovial, IAG Iberia, Inditex, Mapfre, Merlin Properties, Naturgy, Pharmamar, Red Eléctrica, Repsol y Solaria.

Empresas analizadas 2020		
Acciona	CaixaBank	Mapfre
Acerinox	Cellnex Telecom	Meliá Hotels International
Grupo ACS	CIE Automotive	Merlin Properties
Aena	Enagás	Naturgy
Almirall	Endesa	Pharmamar
Amadeus IT Group	Ferrovial	Red Eléctrica Corporación
ArcelorMittal	Grifols	Repsol
Banco Sabadell	IAG	Siemens Gamesa
Banco Santander	Iberdrola	Solaria
Bankia	Inditex	Telefónica
Bankinter	Indra Sistemas	Viscofan
BBVA	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 análisis de ámbitos con impacto en la desigualdad

La metodología aplicada para cada ámbito 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.

**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.

**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.

## 4. Metodología del análisis de protocolos de debida diligencia en DD.HH.

El análisis de protocolos de debida diligencia en derechos humanos ha sido realizado por la consultora Sustentia para este informe. Para ello, se ha establecido una metodología específica, basada en la desarrollada por la Alliance for Corporate Transparency en 2019, para realizar el análisis de 1000 empresas europeas en aspectos de información no financiera. Sustentia participó como socio técnico de la Alianza tanto en este desarrollo metodológico, como en la coordinación del equipo de análisis.

Para este análisis se ha realizado una versión simplificada de dicha metodología, adaptando ligeramente algunos criterios de análisis sobre los aspectos clave del proceso de debida diligencia. Para ello, se ha tenido como referencia el esquema del ciclo de debida diligencia, tal y como lo recogen los Principios Rectores, al que se incorporan el compromiso político y los mecanismos de acceso a remedio.

En concreto se ha trabajado sobre los siguientes 13 indicadores, clasificados en cuatro categorías:

### Política de DDHH

1. Se describe el proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos
2. Compromiso explícito de ofrecer reparación a los perjudicados
3. Descripción de la política de DDHH

### Identificación de riesgos en DDHH

4. Explicación de la elección de las zonas geográficas de interés
5. Cubre los riesgos de los socios comerciales/la cadena de suministro
6. Identificación de riesgos en operaciones concretas, productos o servicios
7. Descripción de los riesgos identificados

### Acciones tomadas y resultados

8. Acciones que la empresa ha tomado para prevenir o mitigar los impactos relacionados con cada riesgo destacado
9. Descripción del trabajo con los proveedores para mitigar los impactos (aparte de los requisitos contractuales)
10. Resultados de las acciones tomadas en la gestión de los riesgos e impactos

### Remedio

11. Descripción del mecanismo de reparación
12. Descripción de los resultados de los mecanismos de reparación
13. Existencia de un canal de denuncias

Respecto al **alcance** del análisis, se ha considerado la información publicada en los informes de gestión y cuentas anuales consolidadas, sobre el estado de información no financiera, tal y como se recoge en la Ley 11/2018 del 28 de diciembre. Se ha tenido también en cuenta información recogida en otros documentos publicados, cuando se facilitaba un acceso directo a dichos documentos.

# ANEXO 3: LISTADO OXFAM DE PARAÍOS FISCALES

TERRITORIOS	ESPAÑA LISTADO RD 1080/91 Actualizado 2013	Lista negra/gris paraísos fiscales UE octubre 2021	Índice de Secretismo Financiero (FSI) (2021)	CE - Países UE identificados por sus prácticas nocivas Marzo 2018
Andorra		x	x	
Anguilla	x	x	x	
Aruba		x	x	
Austria			x	
Bahamas		x	x	
Bahréin	x	x	x	
Barbados		x	x	
Bélgica				x
Belice		x	x	
Bermudas	x	x	x	
Chipre			x	x
Costa Rica			x	
Curaçao		x	x	
EEUU Delaware			x	
Dominica	x	x	x	
Gibraltar	x		x	
Granada	x	x	x	
Guam		x		
Guernesey	x	x	x	
Hong Kong		x	x	
Irlanda				x
Isla de Man	x	x	x	
Islas Caimán	x	x	x	
Islas Cook	x	x	x	
Islas Fiji	x	x		
Islas Marshall		x	x	
Islas Turks y Caicos	x	x	x	
Islas Vírgenes Americanas	x	x	x	
Islas Vírgenes Británicas	x	x	x	
Jersey	x	x	x	
Jordania	x	x		
Labuan		x	x	
Líbano	x		x	
Liberia	x		x	
Liechtenstein	x	x	x	
Luxemburgo			x	x
Macao	x	x	x	
Maldivas		x		
Malta			x	x
Mauricio	x	x	x	
Mónaco	x		x	
Montserrat	x		x	
Nauru	x	x		
Niue		x		
Países Bajos (Holanda)		x	x	x
Palaos		x		
Panamá		x	x	
Samoa		x	x	
San Kitts y Nevis		x	x	
San Marino		x	x	

TERRITORIOS	ESPAÑA LISTADO RD 1080/91 Actualizado 2013	Lista negra/gris paraísos fiscales UE octubre 2021	Índice de Secretismo Financiero (FSI) (2021)	CE - Países UE identificados por sus prácticas nocivas Marzo 2018
San Vicente y Granadinas	x	x	x	
Santa Lucía	x	x	x	
Seychelles	x	x	x	
Singapur			x	
Suiza		x	x	
Vanuatu	x	x	x	

# ANEXO 4: LISTADO DE FILIALES ESPAÑOLAS EN PARAÍSO FISCAL

PAISES	Acciona	Acerinox	ACS	Aena	Almirall	Amadeus	ArcelorMittal	Banco Sabadell	Banco Santander	Bankia	Bankinter	BBVA	Caixabank	Cellnex	CIE Automotive	Enagás	Endesa	Ferrovial
Andorra								3										
Austria			1			1			5									
Bahamas								1	3									
Bahrain																		
Barbados			1												1			
Bélgica						1	1		4									
Bermuda							1		1									
Islas Vírgenes Británicas																		
Islas Caimán			2									4						
Costa Rica						1												
Curaçao												2						
Chipre							2											
Delaware	34		50		3	11	26		112			20			5	1		44
Guernsey									2									
Hong Kong			14				1		2									
Irlanda			2			1			36		1			1				3
Isla de Man							1		1									
Jersey								1	1									
Jordania																		
Líbano						1												
Liberia							1											
Luxemburgo		1	8				14	1	10		1		2					
Malta																		
Mauricio			3															1
Holanda	1		4		1	3	4		6			5		1	2			7
Panamá							2											
Singapur	1		11			3												
Suiza	1					1	2		9			1	1	1				
Nº sociedades	37	1	96	0	4	23	55	6	192	0	2	32	3	3	8	1	0	55

Nº paraísos fiscales en los que tiene presencia	4	1	10	0	2	9	11	4	13	0	2	5	2	3	3	1	0	4
---	---	---	----	---	---	---	----	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

PAISES	PAISES																TOTALES	
	Grifols	IAG Iberia	Iberdrola	Inditex	Indra	Inmobiliaria Colonial	Mapfre	Meià Hotels	Merlin Properties	Natogy	Pharmamar	REE	Repsol	Siemens Gamesa	Solaria	Telefónica		Viscofan
Andorra																		3
Austria													1					8
Bahamas												1						5
Bahrain							1											1
Barbados												6						8
Bélgica	1												1		1			9
Bermuda		2										1						5
Islas Vírgenes Británicas												1						1
Islas Caimán								1				1						8
Costa Rica			1				1	1					1					5
Curaçao																		2
Chipre			1															3
Delaware	17		13	1			2	8				5	7			3	362	
Guernsey																		2
Hong Kong	1			2									4					24
Irlanda	3	5	2	1			1		4				2		1		63	
Isla de Man		3																5
Jersey		2																4
Jordania							1											1
Líbano																		1
Liberia																		1
Luxemburgo			3	1			15		1		1	5			4		67	
Malta			1				8											9
Mauricio													1					5
Holanda		1	1	12				8	2		1	20	1		7		88	
Panamá							4	2	3									11
Singapur	1								1			4	1					22
Suiza	2			1				2				1						22
Nº sociedades	25	13	22	18	0	0	33	22	0	11	0	2	45	19	0	13	3	744

Nº paraísos fiscales en los que tiene presencia	6	5	7	6	0	0	8	6	0	5	0	2	10	9	0	4	1	
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	--



# NOTAS

- 1 The Economist. (2021, actualizado a diario). The pandemic's true death toll. Consultado por última vez el 1 de diciembre de 2021. <https://www.economist.com/graphic-detail/coronavirus-excess-deaths-estimates>
- 2 Datos del informe de Oxfam "Las desigualdades matan" de enero de 2022: <https://www.oxfam.org/es/informes/las-desigualdades-matan>
- 3 World Inequality Lab. (2021). World Inequality Report 2022: <https://wid.world/news-article/worldinequality-report-2022/>
- 4 Según Forbes, a fecha de 30 de noviembre de 2021 la riqueza de los 23 españoles más ricos presentes en su lista de millonarios se había incrementado en 27.900 millones de dólares desde marzo de 2020. Los datos referidos al número de personas que en España se encuentran en situación de carencia material severa proceden de la última Encuesta de Condiciones de Vida publicada por el INE.
- 5 Gilbert, B. (2021). Jeff Bezos thanks Amazon employees customers for paying for his jaunt to space: 'You guys paid for all of this'. Business Insider Africa. <https://africa.businessinsider.com/tech-insider/jeff-bezosthanks-amazon-employees-customers-for-paying-forhis-jaunt-to-space-you/ldzyjxr>
- 6 Contabilidad Nacional Anual de España, INE [https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177057&menu=ultiDatos&idp=1254735576581](https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177057&menu=ultiDatos&idp=1254735576581)
- 7 Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Economía Social <https://expinterweb.mites.gob.es/series/>
- 8 ídem
- 9 Contabilidad Nacional Anual de España, INE [https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177057&menu=ultiDatos&idp=1254735576581](https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177057&menu=ultiDatos&idp=1254735576581)
- 10 Estadísticas Afiliados a ERTE, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/22bfb5ae-8eba-4c44-a258-93a26194e11b>
- 11 Contabilidad Nacional Anual de España, INE [https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177057&menu=ultiDatos&idp=1254735576581](https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177057&menu=ultiDatos&idp=1254735576581)
- 12 Encuesta de Población Activa, INE <https://ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=986>
- 13 Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Economía Social <https://expinterweb.mites.gob.es/series/>
- 14 ídem
- 15 Encuesta Anual de Coste Laboral, INE [https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736060920&menu=resultados&idp=1254735976596](https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736060920&menu=resultados&idp=1254735976596)
- 16 Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Economía Social <https://expinterweb.mites.gob.es/series/>
- 17 ídem
- 18 Informe Anual de Recaudación Tributaria, Agencia Tributaria <https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/estadisticas/recaudacion-tributaria/informe-anual/ejercicio-2020/1-ingresos-tributarios-2020/introduccion.html>
- 19 Estadística del Impuesto de Sociedades, Agencia Tributaria [https://sede.agenciatributaria.gob.es/AEAT/Contenidos\\_Comunes/La\\_Agencia\\_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/sociedadesdc/2019/jrubik135b203e2276e48eb84aa78ad5ff60f9d4b0c87a.html](https://sede.agenciatributaria.gob.es/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/sociedadesdc/2019/jrubik135b203e2276e48eb84aa78ad5ff60f9d4b0c87a.html)
- 20 ídem
- 21 Cálculos a partir de los datos del informe de recaudación 2019 de la Agencia Tributaria. Así, en 2019 el resultado positivo de los grupos empresariales alcanzó los 160.182 millones de euros de los que 122.974 (77%) estaban exentos por doble imposición. En empresas no grupo, el resultado positivo fue de 126.699 millones de euros, de los que 30.106 (24%) estaba exentos por doble imposición.
- 22 Estadística de la Declaración país por país de multinacionales con matriz española 2018, Agencia Tributaria <https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/estadisticas/estadisticas-impuesto/declaracion-pais-pais-multinacionales-matriz-espanola.html>
- 23 <https://www.oecd.org/tax/beps/la-ocde-presenta-las-normas-modelo-del-segundo-pilar-para-facilitar-la-aplicacion-interna-del-impuesto-minimo-global-del-15-por-ciento.htm>
- 24 Estadística de la Declaración país por país de multinacionales con matriz española 2018, Agencia Tributaria <https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/estadisticas/estadisticas-impuesto/declaracion-pais-pais-multinacionales-matriz-espanola.html>
- 25 Cálculo del EU Tax Observatory, aplicando un mínimo del 15% de tributación con los carveouts establecidos en la negociación del mínimo de tributación global en los acuerdos BEPS <https://www.taxobservatory.eu/repository/corporate-profit-shifting-and-the-role-of-tax-havens/?field-repo=all&domain-repo=all>
- 26 Según datos 2020 del Informe Anual de Recaudación Tributaria, Agencia Tributaria <https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/estadisticas/recaudacion-tributaria/informe-anual/ejercicio-2020/1-ingresos-tributarios-2020/introduccion.html>
- 27 Estadísticas CBCR de la OCDE 2017 [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBCR\\_TABLEI](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBCR_TABLEI)
- 28 ídem
- 29 Termómetro de Responsabilidad Fiscal, Oxfam Intermón <https://web.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/termometro-responsabilidad-fiscal-oxfam.pdf>
- 30 Termómetro de Responsabilidad Fiscal, Oxfam Intermón <https://web.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/termometro-responsabilidad-fiscal-oxfam.pdf>
- 31 Cálculo a partir de los datos de la Estadística de la Declaración país por país de multinacionales con matriz española 2018, Agencia Tributaria <https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/estadisticas/estadisticas-impuesto/declaracion-pais-pais-multinacionales-matriz-espanola.html>
- 32 ídem
- 33 Estadísticas CBCR de la OCDE 2017 [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBCR\\_TABLEI](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBCR_TABLEI)
- 34 ídem
- 35 Cálculo a partir de los Cuentas Anuales 2020 de las empresas y 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](https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177057&menu=ultiDatos&idp=1254735576581)

- 36 Se excluye de esta comparativa a Inmobiliaria Colonial y Merlin Properties al ser empresas de tamaño mucho menor y con una casuística específica que las hace no comparables en términos remunerativos.
- 37 Según conversación mantenida con los responsables del área fiscal con Oxfam Intermón, pendiente de verificar en análisis del ejercicio 2021.
- 38 [1] The Study on due diligence, European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, Smit, L., Bright, C., et al., Study on due diligence requirements through the supply chain: final report, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/39830>, p. 221, indicates that corporate risk assessment processes continue to focus on the materiality of the risks to the company, despite international guidance (UNGPs, OECD) which clarifies that the relevant risks for due diligence must extend beyond the risks of the company to those who are affected (the rights-holders). Negative corporate impacts as a consequence of globalisation and failure to undertake due diligence, ranging from environmental disasters (see at <https://www.business-humanrights.org/en/blog/brumadinho-dam-collapse-lessons-in-corporate-due-diligence-and-remedy-for-harm-done/>) and land grabbing (see at [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578007/EXPO\\_STU\(2016\)578007\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578007/EXPO_STU(2016)578007_EN.pdf)) to serious violations of labour and human rights, (see at [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/538222/EPRS\\_BR\(2014\)538222\\_REV1\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/538222/EPRS_BR(2014)538222_REV1_EN.pdf)) are well documented.
- 39 Contabilidad nacional trimestral de España: principales agregados CNTR (Avance). Cuarto trimestre 2021 [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736164439&menu=ultiDatos&idp=1254735576581#:~:text=El%20PIB%20espa%C3%B1ol%20registra%20una,del%20cuarto%20trimestre%20de%202021.&text=Datos%20ajustados%20de%20efectos%20estacionales%20y%20de%20calendario](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736164439&menu=ultiDatos&idp=1254735576581#:~:text=El%20PIB%20espa%C3%B1ol%20registra%20una,del%20cuarto%20trimestre%20de%202021.&text=Datos%20ajustados%20de%20efectos%20estacionales%20y%20de%20calendario).

© Oxfam Intermón abril 2022

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 Nerea Basterra, Iñigo Macías, Susana Ruiz, María Bardolet, Ernesto García, Sofía Marroquín, Raquel Checa, Beatriz Novales y Franc Cortada 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](mailto: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](mailto:msambade@oxfamintermon.org)

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

## OXFAM

Oxfam es una confederación internacional compuesta por 21 afiliadas que trabajan con organizaciones socias y aliadas para apoyar a millones de personas en todo el mundo. Juntas, abordamos las desigualdades para poner fin a la pobreza y las injusticias, en el presente y a largo plazo, con el objetivo de construir un futuro basado en la igualdad. Para más información, póngase en contacto con cualquiera de las organizaciones o visite la página [www.oxfam.org](http://www.oxfam.org).

Oxfam Alemania ( <a href="http://www.oxfam.de">www.oxfam.de</a> )	Oxfam Hong Kong ( <a href="http://www.oxfam.org.hk">www.oxfam.org.hk</a> )
Oxfam Aotearoa ( <a href="http://www.oxfam.org.nz">www.oxfam.org.nz</a> )	Oxfam IBIS (Dinamarca) ( <a href="http://www.oxfamibis.dk">www.oxfamibis.dk</a> )
Oxfam América ( <a href="http://www.oxfamamerica.org">www.oxfamamerica.org</a> )	Oxfam India ( <a href="http://www.oxfamindia.org">www.oxfamindia.org</a> )
Oxfam Australia ( <a href="http://www.oxfam.org.au">www.oxfam.org.au</a> )	Oxfam Intermón ( <a href="http://www.oxfamintermon.org">www.oxfamintermon.org</a> )
Oxfam Brasil ( <a href="http://www.oxfam.org.br">www.oxfam.org.br</a> )	Oxfam Irlanda ( <a href="http://www.oxfamireland.org">www.oxfamireland.org</a> )
Oxfam Canadá ( <a href="http://www.oxfam.ca">www.oxfam.ca</a> )	Oxfam Italia ( <a href="http://www.oxfamitalia.org">www.oxfamitalia.org</a> )
Oxfam Colombia ( <a href="http://lac.oxfam.org/countries/colombia">lac.oxfam.org/countries/colombia</a> )	Oxfam México ( <a href="http://www.oxfammexico.org">www.oxfammexico.org</a> )
Oxfam en Bélgica ( <a href="http://www.oxfamsol.be">www.oxfamsol.be</a> )	Oxfam Novib ( <a href="http://www.oxfamnovib.nl">www.oxfamnovib.nl</a> )
Oxfam Francia ( <a href="http://www.oxfamfrance.org">www.oxfamfrance.org</a> )	Oxfam Quebec ( <a href="http://www.oxfam.qc.ca">www.oxfam.qc.ca</a> )
Oxfam GB ( <a href="http://www.oxfam.org.uk">www.oxfam.org.uk</a> )	Oxfam Sudáfrica ( <a href="http://www.oxfam.org.za">www.oxfam.org.za</a> )
	KEDV ( <a href="http://www.kedv.org.tr">www.kedv.org.tr</a> )

Para más información, escribir a cualquiera de las organizaciones o ir a [www.oxfam.org](http://www.oxfam.org)

E-mail: [advocacy@oxfaminternational.org](mailto:advocacy@oxfaminternational.org)

[www.oxfamintermon.org](http://www.oxfamintermon.org)