



DIFERENCIAS ABISMALES

El papel de las empresas del IBEX-35 en la desigualdad

Ante la grave crisis de desigualdad actual, las grandes empresas han de entender que las políticas y prácticas que llevan a cabo tienen un impacto directo en la vida de millones de personas. Una actuación empresarial responsable precisa de unas diferencias salariales justas y el fomento de empleos dignos, así como de un pago justo de impuestos y la renuncia a la utilización de paraísos fiscales. Las empresas priorizan la retribución a accionistas e inversores cuando ésta no tiene por qué estar reñida con prácticas que contribuyen a reducir la desigualdad.

RESUMEN

La brecha de desigualdad va en aumento en nuestro país. Cada vez hay más personas en los niveles más bajos de ingresos al tiempo que se incrementa el número de personas ricas y la concentración de la riqueza. Entre 2008 y 2016, el número de personas millonarias en nuestro país ha aumentado un 60%, mientras que en los últimos cuatro años se ha incrementado un 35% el número de personas que ganan menos de 6000 € anuales.

En este incremento de la desigualdad juega un papel importante la pérdida de peso de las rentas salariales en la economía española desde el inicio de la crisis. En paralelo, en el último año ha habido una bajada del sueldo medio en España del 0,8%, al tiempo que se amplía la brecha entre el 10% que más gana y el 10% que menos. Si en 2007 el salario medio de los mejor pagados era 7,32 el de los peor pagados, en 2016 esa proporción fue de 9,87. Todo ello con una brecha salarial de género del 80%, por la que un hombre gana 1,25 veces más que una mujer.

Ante esta evolución de los salarios y de la desigualdad en nuestro país, Oxfam Intermón ha analizado las principales prácticas y políticas que llevan a cabo las empresas del IBEX con impacto en la desigualdad. Principalmente, se han examinado las diferencias salariales y las prácticas fiscales de las empresas para tratar de entender el papel que juegan en el origen e incremento de la desigualdad.

En las empresas del IBEX-35 se dan grandes diferencias entre lo que ganan altos directivos y consejeros y el sueldo del resto de trabajadores. De media, un primer ejecutivo de una empresa del IBEX-35 gana 112 veces el sueldo medio de la compañía, y 207 el sueldo más bajo. La distancia entre el sueldo medio de los altos directivos y el sueldo medio de cada empresa es de 25 veces y de 47 veces con el sueldo más bajo. Los consejeros de las empresas de media gana 19 veces el sueldo medio y 35 veces el sueldo más bajo de la empresa.

A pesar de estas diferencias, el grueso de tareas que exigen menor cualificación de estas empresas se externalizan hacia subcontratas. De esta forma, la foto de desigualdad salarial de las empresas no incluye una parte considerable de los trabajadores involucrados en su generación de valor, aquellos con niveles retributivos y estándares laborales más bajos, y que precisamente trabajan en estas empresas subcontratadas.

Por otro lado, comprobamos que la aportación de las empresas a la principal herramienta correctora de la desigualdad, que es la fiscalidad, permanece a niveles muy por debajo de los anteriores a la crisis. En 2016, el Impuesto de Sociedades recaudaba menos de la mitad de lo que lo hacía en 2007. La proliferación de ventajas fiscales a empresas y la amplia presencia en paraísos fiscales tienen mucho que ver con esta realidad.

En 2015 las empresas del IBEX-35 superaron el millar de filiales en paraísos fiscales y multiplicaron por 4 las que tenían en 2009. En el último año, sin embargo, hemos constatado que el número de filiales en estos territorios se ha reducido hasta las 996, lo que nos hace pensar que podemos estar ante un cambio de tendencia. A pesar de ello, esta aún leve disminución de presencia en paraísos fiscales nos indica que aún queda mucho camino por recorrer, ya que a este ritmo, sólo después de 45 años podríamos llegar a las cero filiales en paraísos fiscales.

El análisis indica que las empresas del IBEX-35 desarrollan una actividad económica enfocada a la máxima rentabilidad en el corto plazo para remunerar a los accionistas a costa de un menor impacto en la sociedad vía salarios o vía fiscal. La competitividad se construye desde la carrera a la baja fiscal y salarial.

De media, las empresas del Ibex destinan el 98% del beneficio a remunerar a los accionistas e inversores a través de los dividendos. Algunas empresas del IBEX-35 incluso llegan a repartir divi-

dendos mayores que los beneficios obtenidos en el año. Hay una maximización del importe a distribuir como dividendos y una contención en el pago de impuestos.

Frente a esto, las empresas pueden desarrollar una actividad que con menor impacto negativo en la ampliación de la desigualdad. Para ello, tienen la posibilidad de tratar de equilibrar la atención que otorgan a los diferentes actores con los que interactúan, sobre todo trabajadores y comunidad local, en lugar de priorizar por encima de todo los intereses de los accionistas. Las empresas pueden optar por entender la competitividad como una carrera a la baja en aspectos fiscales y laborales para recortar costes, o tratando de mejorar su reputación y la calidad de su actividad, velando por una mejor contribución social vía responsabilidad fiscal y mejora de condiciones laborales que redundan en un mejor desempeño laboral.

RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES

Es necesaria otra economía, una que garantice que todas las personas puedan tener oportunidades de desarrollo y que evite la exclusión, la pobreza y la desigualdad extrema. Para ello, Oxfam Intermón pide al Gobierno, al Parlamento y a las Administraciones públicas estatales, autonómicas y locales, de forma urgente:

En materia de salarios y derechos laborales:

1. Aumentar el salario mínimo interprofesional un 13% en 2018, para lograr alcanzar los 1.000€ mensuales en 2020.
2. Hay que establecer escalas salariales justas por normativa estatal que regulen las diferencias máximas dentro de un mismo grupo empresarial.
3. La ratio entre el salario del empleado mejor pagado, la media salarial y el peor remunerado de las empresas debe ser público y calculado por todas las empresas de forma estandarizada.
4. Las empresas cotizadas deben aprobar, dentro de sus políticas retributivas, una ratio máxima CEO-salario más bajo que no pueda superarse.
5. Los trabajadores deben estar representados en el consejo de administración y en la comisión de nombramientos y retribuciones.
6. Las empresas deben ser más transparentes en cuanto a la retribución de la dirección y los consejeros.
7. Las subcontratas no deben ser usadas como forma de reducir al extremo los salarios.
8. Reforzar los mecanismos de negociación colectiva como elemento clave para alinear los resultados de las empresas y la retribución de las personas trabajadoras.
9. Promover una contratación pública que garantice una remuneración digna del trabajador subcontratado.
10. Eliminar la brecha salarial de género.

En fiscalidad:

Ley contra la evasión fiscal

con los siguientes objetivos:

- Reducir la evasión y elusión fiscal
- Erradicar el uso abusivo de paraísos fiscales.
- Elevar el tipo efectivo de las grandes empresas hasta acercarlo al tipo nominal
- Lograr que las grandes empresas paguen la parte justa de impuestos donde les corresponde.

Para ello, esta ley deberá:

1. Adoptar una definición vinculante sobre paraísos fiscales y elaborar una lista en la que se establezca claramente cuáles son.
2. Promover "*Territorios Libres de Paraísos Fiscales*".
3. Garantizar la transparencia y la rendición de cuentas
4. Contemplar un compromiso de avanzar hacia la Armonización de las bases fiscales consolidadas en la UE.
5. Asegurar una dotación extraordinaria en recursos económicos y humanos para la Agencia Tributaria.
6. Revisar de forma exhaustiva y rigurosa de todos los incentivos, deducciones y exenciones fiscales.

Reforma del sistema fiscal internacional

1. En el marco del G20 y del proceso BEPS liderado por la OCDE.
2. Una nueva arquitectura fiscal internacional.

INTRODUCCIÓN

La desigualdad está alcanzando niveles extremos en todo el mundo. Actualmente, a nivel global únicamente 8 personas, todos hombres, acaparan la misma riqueza que la mitad más pobre de la población, 3.600 millones de personas.

En nuestro país la brecha de desigualdad también va en aumento. Cada vez hay más personas en los niveles más bajos de ingresos al tiempo que se incrementa el número de personas ricas y la concentración de la riqueza.

En 2015, los millonarios (aquellos con más de 1 millón de euros de patrimonio bruto), atesoraban en España un 15,4%¹ de la riqueza total de nuestro país, el equivalente al 54% del PIB. Todo ello en manos de tan sólo el 0,4% de la población², o lo que es lo mismo, tantas personas como habitantes tiene el municipio de San Sebastián³. Esto contrasta dramáticamente con el incremento de personas que entraron en los niveles más bajos de ingresos: en los últimos cuatro años el número de personas que ganan menos de 6.000 € anuales, en torno a 16,5 € al día, aumentó un 35%.⁴

El incremento total del número de personas que menos ganan fue de 1,5 millones entre 2011 y 2015 siendo ya 5,4 millones de personas las que ganan menos de 6.000 € brutos anuales. Si a esto le añadimos que el número de personas millonarias, ha aumentado un 60% entre 2008 y 2016⁵, podemos comprobar que la recuperación económica se está produciendo a costa de profundizar gravemente en la desigualdad.

Y es que la recuperación no está siendo para todos, sino que está beneficiando fundamentalmente a unos pocos. Las capas más desfavorecidas de la sociedad no sólo no están viendo mejorar su situación económica, sino que ésta va cada vez a peor. Todo ello configura un modelo social en el que la riqueza generada se traslada a los estratos más altos, donde se concentra, y en cambio las rentas bajas se desploman.

La mayoría de la población tiene como principal ingreso la retribución que recibe por su trabajo. De esta forma, tanto el sueldo que perciben como también la calidad en el empleo definen en gran medida las condiciones de vida de la mayoría de las personas. Por eso las diferencias que existen en las condiciones laborales y entre niveles retributivos tienen un impacto crucial en la desigualdad. Dado que son las empresas las principales empleadoras de las economías, es necesario comprobar qué tipo de políticas y prácticas laborales y remunerativas llevan a cabo, para tratar de entender el papel que juegan en la generación de desigualdad.

En esa línea, las grandes empresas tienen un especial protagonismo, por su tamaño y por su papel como grandes dinamizadoras de la actividad económica. Así pues, en el presente informe analizamos las diferencias que existen dentro de las empresas del IBEX 35 entre las remuneraciones de los niveles más altos de responsabilidad y los sueldos del resto de trabajadores, para de este modo determinar las cotas de desigualdad salarial que existen dentro de ellas. Además, analizamos el impacto de la creciente externalización de funciones sobre las condiciones laborales de los trabajadores.

Por otro lado, desde Oxfam Intermón consideramos que una fiscalidad justa es la principal herramienta con que cuentan los países para tratar de corregir la desigualdad. Para que así sea, ha de tratarse de una fiscalidad progresiva: en la que aporte más, quien más capacidad económica tiene. Como las grandes empresas son actores prominentes en la economía, resulta muy relevante comprobar en qué medida contribuyen a la recaudación total de impuestos. Por ello, hemos querido analizar el comportamiento fiscal de estas grandes empresas: ¿incurren en prácticas agresivas de planificación fiscal, que minan la capacidad redistributiva del pago de impuestos o, en cambio, entienden la fiscalidad como una aportación social esencial? ¿Tienen presencia en paraísos fisca-

les? ¿Cuál es su estrategia con respecto a ellos? En este informe damos respuesta a todas estas preguntas.

Finalmente, examinamos el equilibrio que mantienen las empresas entre las prácticas de remuneración al capital y aquellas que representan una mayor contribución social, con el fin de comprobar de qué forma sus prioridades tienen en cuenta el impacto en el incremento de la desigualdad.

De forma complementaria a la fuente primaria del análisis de las empresas, que son las cuentas anuales que publican, se les ha remitido a todas ellas un cuestionario en las que solicitamos su colaboración para recabar información sobre aspectos fiscales, remunerativos, relativos a composición de la plantilla y de pago de dividendos. De este cuestionario recibimos respuestas por parte de 13 empresas a las que queremos agradecer su colaboración, ya que sus respuestas nos han permitido enriquecer nuestro análisis. Estas empresas han sido las siguientes: Aena, Banco Santander, BBVA, Caixabank, DIA, Endesa, Ferrovial, Iberdrola, Inditex, Merlin Properties, Red Eléctrica Corporación, Repsol y Telefónica.

1. CRISIS Y SALARIOS

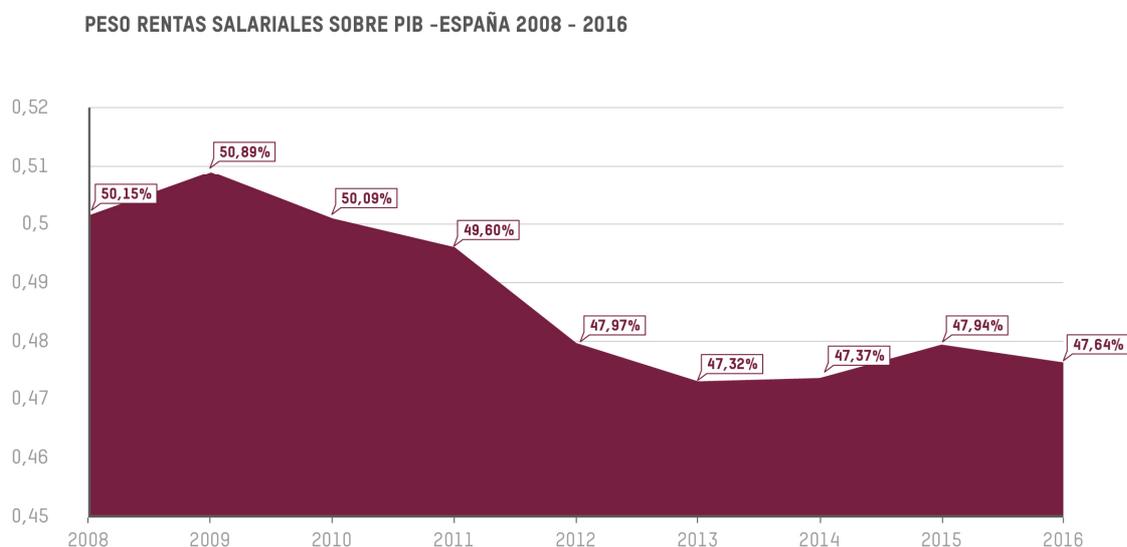
Cuando hablamos de desigualdad económica, más concretamente de desigualdad de renta, resulta imprescindible analizar el comportamiento de la principal fuente de ingresos de la inmensa mayoría de la población: el salario que perciben como contraprestación por el trabajo que llevan a cabo. Los salarios y las diferencias entre niveles salariales pueden funcionar como mecanismos redistributivos, es decir, que promuevan desde su origen una distribución más justa de rentas entre sectores de población más acomodados y trabajadores de nivel medio y bajo. Por el contrario, en caso de que esas diferencias sean exacerbadas, representan una de las principales causas de que la actividad económica sea inherentemente reproductora de dinámicas de desigualdad.

Se puede considerar que cierto grado de desigualdad salarial no sólo no tiene por qué ser perjudicial, sino incluso comprensible, dado que responde a responsabilidades diferenciadas y además puede actuar como incentivo para un mejor desempeño profesional. Sin embargo, unas diferencias excesivas y difícilmente justificables tienen consecuencias sociales y económicas graves, tal y como indica la Organización Internacional del Trabajo⁶.

España: pérdida de peso de las rentas salariales a pesar de las mejoras de productividad

Desde el inicio de la crisis económica en nuestro país en 2008, las rentas salariales han ido perdiendo peso de forma paulatina con respecto al total del PIB. Así, si en 2009 alcanzaron el 50,9% del PIB, actualmente suponen sólo el 47,2%. El ritmo de pérdida de peso parece que se ha suavizado en los últimos años, aunque la tendencia decreciente continúa.⁷

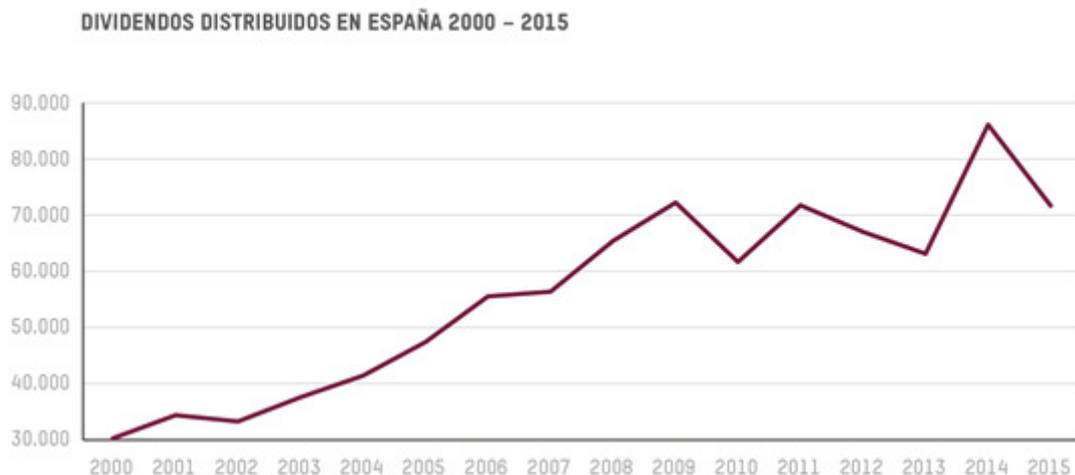
Gráfico 1 Evolución del peso de las rentas salariales sobre el total del PIB en España 2008 - 2016



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Contabilidad nacional del INE

Esta pérdida de peso de las rentas salariales se da en un contexto de incremento de los dividendos que las empresas reparten sobre sus beneficios, que han ido aumentando hasta multiplicarse por 2,4 desde el año 2000.⁸

Gráfico 2 Evolución de los dividendos distribuidos en España 2000 - 2015



Fuente: elaboración propia a partir de datos de las estadísticas de Non-financial transactions de Eurostat

Este incremento de los beneficios distribuidos por las empresas es paralelo al incremento que se ha dado en la productividad. Desde 2008 la productividad por ocupado se ha incrementado un 8,6%⁹. Sin embargo, este incremento en la productividad apenas se ha traducido en una mejora de los salarios, pues la retribución por ocupado ha crecido únicamente un 3,1%¹⁰. El hecho de que en este mismo periodo los dividendos que las empresas distribuyeron se incrementaran un 9,6%, apunta a que las mejoras en la productividad se destinan fundamentalmente a incrementar la retribución a los accionistas, en lugar de en mejorar las condiciones salariales de los trabajadores.

Los sueldos altos crecen, los bajos caen

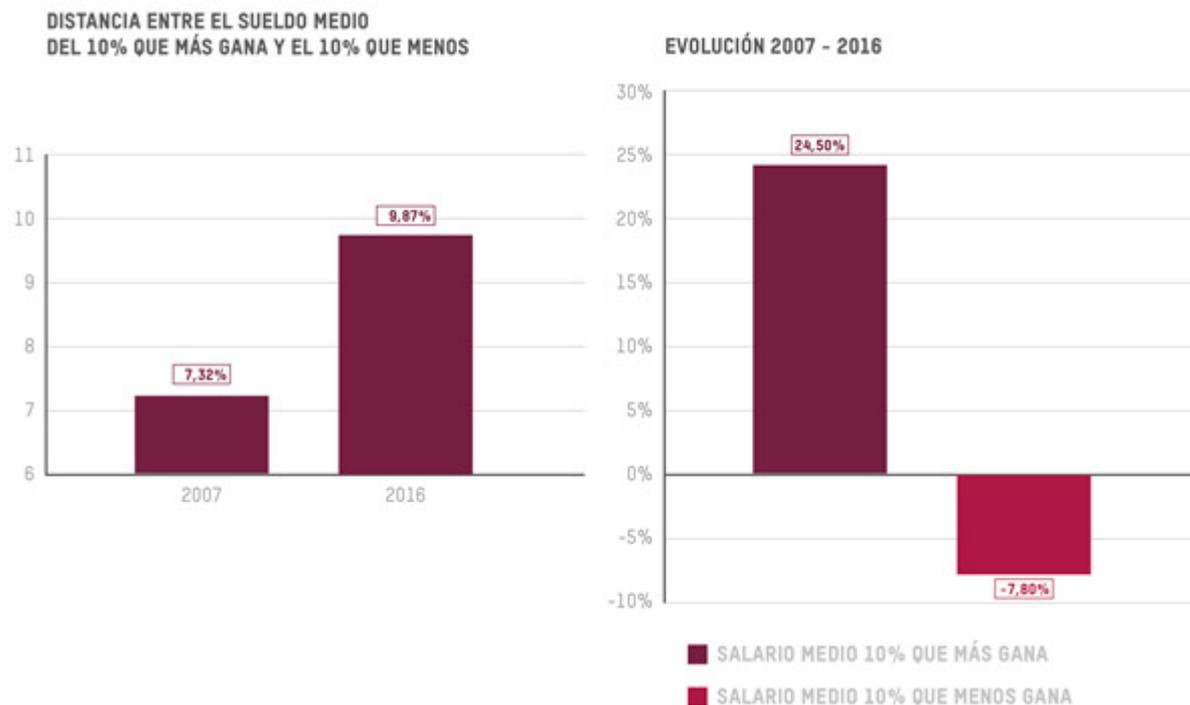
En los últimos años, la desigualdad salarial en nuestro país se ha incrementado, tanto en los años de crisis como en los de la recuperación económica. Si ordenamos la población según su salario, observamos que el 10% que menos gana ha perdido un 7,8% de su sueldo entre 2007 y 2016; en cambio, el 10% que más ingresa ha visto incrementado el suyo en un 24,5%¹¹. En otras palabras, en 2007 los ingresos de los mejor pagados multiplicaban en 7,32 los de los peor pagados, en tanto que ahora ganan 9,87 veces más. En cifras netas mensuales, en 2007 las personas peor pagadas ingresaban de media 502 € al mes, mientras que en 2016 solo 463 €. Dejar de ganar 40 € al mes, con unos ingresos tan bajos, supone una gran diferencia.

Los resultados de la Encuesta de Población Activa del INE¹² 2016 parecen apuntar a un cambio a la baja en la tendencia de la dispersión salarial, ya que en el último año el salario medio de los peor pagados ha subido y el de los mejor retribuidos ha bajado. Sin embargo, estos datos merecen ser matizados. Efectivamente, los salarios más bajos han aumentado por el incremento del Salario Mínimo Interprofesional de 2017, lo que reafirma la revalorización del SMI como una de las medidas de más impacto en la reducción de la desigualdad salarial. No obstante, los salarios más altos no han bajado; solo “parece” que lo han hecho por la forma en la que se hace el cálculo: al haber subido el número de trabajadores totales (la gran mayoría con una retribución baja), la media del 10% de salarios más altos ha bajado, aunque las retribuciones reales de este grupo de trabajadores no lo hayan hecho. Si los datos públicos de la EPA aportaran también la evolución del 5% o del 1% mejor pagado, se podría analizar con más detalle la dispersión salarial en el rango superior del espectro retributivo, y contribuirían a reafirmar que cualquier disminución de la desigualdad salarial se debe al aumento del SMI.

Hay otras formas de hacer comparaciones y acercarnos a la dispersión salarial. También según la última EPA, en 2016, el sueldo bruto mensual medio en España fue de 1.878,09 €. Aunque desde 2007 se había incrementado en un 14,3%, ha bajado con respecto al año anterior un 0,8%. La primera vez que baja en mucho tiempo, debido al fuerte aumento del número de trabajadores con

salarios bajos. De modo que, hoy día, hay un mayor porcentaje de trabajadores con salario bajo. También baja el salario bruto mensual mediano, es decir, el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior. En 2016 fue de 1.594,5 €, un 0,1% menos que en el último año, por lo que encadena dos años seguidos de disminución.

Gráfico 3 Evolución de la distancia entre el salario medio del 10% de la población española que más gana y el 10% que menos



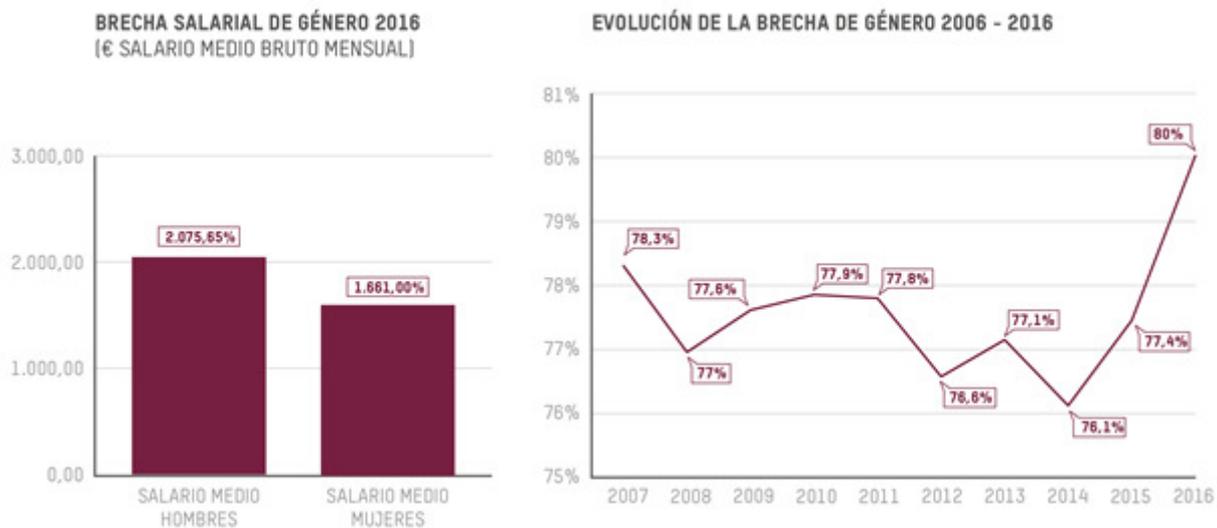
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa 2016 del INE

Cobrar menos por ser mujer

También existen diferencias notables entre lo que cobran mujeres y hombres. Según la definición de la Organización Mundial del Trabajo, la brecha salarial de género mide la diferencia entre las ganancias promedio de hombres y mujeres, como un porcentaje de las ganancias masculinas. El hecho de que las mujeres ganen menos que los hombres es una característica casi universal de los mercados laborales de todo el mundo. En general, características como las diferencias en los niveles educativos, las calificaciones, la experiencia laboral, la categoría ocupacional y las horas trabajadas representan la parte "explicada" de la brecha salarial de género. La parte restante y más significativa, la parte "inexplicable" de la brecha salarial, se puede atribuir a la discriminación, consciente o inconsciente, que prevalece en los lugares de trabajo.¹³

En 2016, el salario medio mensual de los hombres fue de 2.075,65 €, mientras que el de las mujeres fue de 1.661 €. Esto cifra en el 80% la brecha salarial de género en España durante ese año. Es decir, que en nuestro país un hombre gana de media 1,25 veces lo que gana una mujer. Dicho de otra manera, una mujer tiene que trabajar en promedio un año y tres meses para ganar lo mismo que un hombre en un solo año. Aunque la evolución de la diferencia entre el sueldo medio de hombres y mujeres en los últimos años ha oscilado mucho, desde 2014, y especialmente en el último año, se ha dado una destacable reducción en la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Gráfico 4: Brecha salarial de género en España



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa 2016 del INE

2. DESIGUALDAD SALARIAL EN LAS EMPRESAS DEL IBEX-35

“El salario justo no es la cantidad más baja por la que trabajaría una persona”

Henry Ford

Las empresas que están dentro del índice bursátil IBEX 35 representan las principales compañías de nuestro país. Entre todas emplean a más de 1,5 millones de personas, y alcanzan una facturación conjunta equivalente al 42% del PIB de España, que es su principal mercado, aunque desarrollen sus actividades en varios países. Todo lo cual implica que las políticas y prácticas que estas empresas realizan tienen un impacto amplificador en la economía española, por lo que representan un referente a seguir por parte de muchas empresas, especialmente en lo referido a las políticas salariales.

En general, en España las grandes empresas suelen pagar salarios más altos que el resto de compañías, aunque por otro lado las diferencias salariales dentro de ellas son mucho mayores. En gran parte esto es debido a su tamaño, pero también a que los altos directivos de las empresas del IBEX 35 conforman una parte considerable de las personas mejor pagadas en España. Otra causa es que las empresas del IBEX se caracterizan por tener una fuerte diferenciación salarial entre los puestos más altos y los medios o bajos. Estas diferencias reflejan tanto la desigualdad salarial que existe dentro de ellas, como la que existe entre los sueldos de sus más altos directivos con los sueldos medios en España.

Como ejemplo de este hecho, podemos señalar que el presidente del Banco Popular ganó, en 2016, 1.800 veces el salario mínimo interprofesional. Esto quiere decir que una persona que perciba el mínimo sueldo legal necesita trabajar 1.800 años para ganar esa cantidad. Otro ejemplo destacable: con lo que el Banco Santander pagó a sus 18 altos cargos en 2016, se podría pagar el salario mínimo a 5.800 personas¹⁴.

Se entiende que es legítimo que los altos directivos de grandes empresas obtengan altas remuneraciones, porque se considera que su trabajo tiene un alto impacto en la generación de valor económico. Sin embargo, esta consideración puede quedar en entredicho si nos fijamos en casos como el antes apuntado de la remuneración del presidente del Banco Popular, a la vista de la reciente deriva de la entidad¹⁵.

El caso del Popular es el que mejor ilustra la falta de alineamiento que existe, en los últimos años, entre cómo varía lo que ganan los más altos ejecutivos de las empresas y la evolución de estas, al menos si nos fijamos en el valor de su cotización bursátil. Entre 2014 y 2016 los primeros ejecutivos de las empresas del IBEX vieron incrementarse su remuneración un 36% de media, mientras que la cotización del conjunto de empresas del IBEX disminuyó un 9% entre el cierre de fin de año de 2014 y de 2016.¹⁶

En todo caso, en cualquier empresa todos los trabajadores contribuyen en alguna medida a las ganancias o pérdidas del negocio. El salario permite comprobar cómo valora la empresa la aportación de cada puesto al resultado general. Pero no podemos olvidar que una empresa no es un mero conglomerado de personas trabajando individualmente, sino que se trata de una organización donde el trabajo en equipo del conjunto de los trabajadores es clave para obtener mejores resultados. Por tanto, las empresas que tienen grandes diferencias entre los niveles salariales de la parte alta de la jerarquía empresarial con respecto a la plantilla media, están minusvalorando gravemente la aportación del grueso de trabajadores al resultado global de la empresa.

Gráfico 5: Evolución cotización IBEX-35 y remuneración media de los primeros ejecutivos del IBEX-35 2014 - 2016



Fuente: CNMV y elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas del IBEX-35

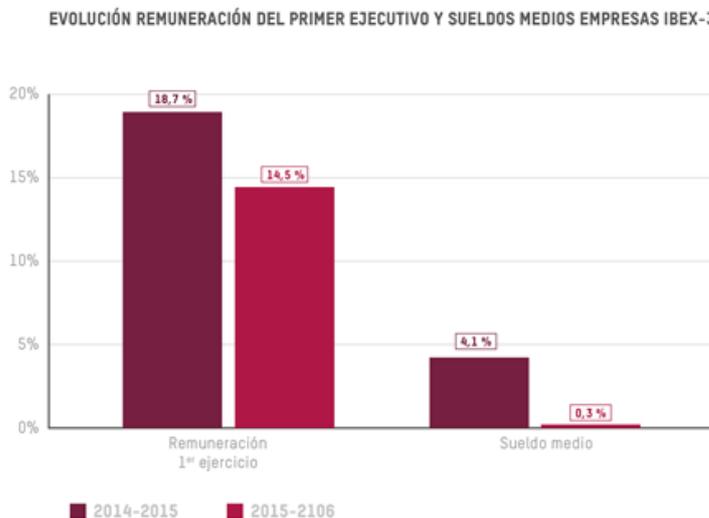
Por otro lado, una diferenciación salarial muy acusada dentro de una empresa conlleva una estratificación interna de los trabajadores en una pirámide salarial equivalente a la sociedad, con niveles que llegan a ser de superricos, otros de clases medias y otros de clases bajas al límite de la dignidad. Se trata de una adaptación del panorama general de desigualdad económica al interior de las empresas.

Sueldos estratosféricos para unos pocos, salarios medianos para el resto

A la vista de la información que las propias empresas publican, se puede realizar un análisis de los salarios de empresas del IBEX que permite conocer las diferencias entre las remuneraciones del primer ejecutivo, los niveles de alta dirección y los miembros del Consejo de Administración de cada empresa con respecto al salario medio de los trabajadores del grupo empresarial (ver Anexo I Glosario).

La primera conclusión que podemos extraer es que la desigualdad salarial en el conjunto de empresas del IBEX va en aumento, ya que entre 2015 y 2016 la media de retribución de los primeros ejecutivos creció un 15%, mientras que los sueldos medios sólo lo hicieron un 0,3%¹⁷.

Gráfico 6: Evolución de la remuneración media de los primeros ejecutivos y de sueldos medios de las empresas del IBEX-35 2014 - 2016



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

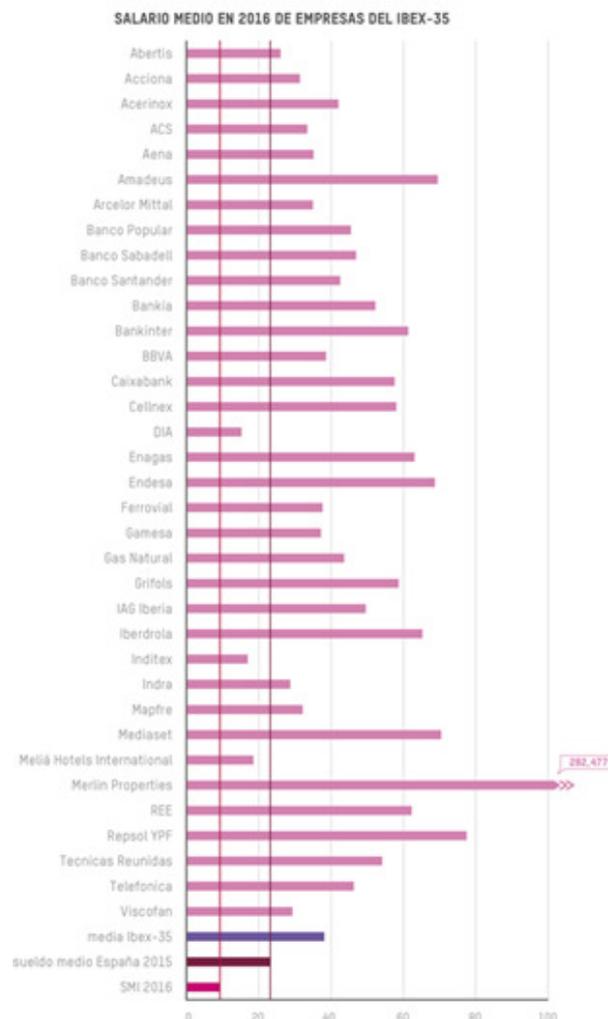
Salarios medios

Aunque con grandes diferencias entre cada compañía, en 2016, el salario medio de las empresas del IBEX fue de 37.507 €, un 43% superior al sueldo medio en España en ese mismo año. La empresa con mayor salario medio fue Merlin Properties, con 282.477 €, una empresa inmobiliaria con un número de trabajadores sensiblemente menor que el resto de las del IBEX¹⁸. En cambio, las empresas que menos pagan cuentan con un nutrido grupo de personal comercial o de servicios de menor cualificación, como son DIA, con 15.147 € de salario medio al año, Meliá Hotels con 18.423 € e Inditex con 18.548 €¹⁹.

En conjunto, a pesar de la recuperación de la economía y de los beneficios empresariales en el último año, los salarios medios de las empresas del IBEX han subido muy levemente, un 0,3% en el último año. Entre las empresas en las que ha aumentado el sueldo medio destacan Ferrovial y Gas Natural, con subidas en el último año del 19% y del 15%, respectivamente. Sin embargo, en otras como IAG Iberia el salario medio cayó un 8,1% y en Bankinter se contrajo un 6,9%.

Es cierto que este hecho refleja la desigualdad salarial que existe dentro de las empresas del IBEX, pero no la que compara los salarios de estas con las de otras empresas o sectores a que nos referimos. En general, las grandes empresas pagan sueldos más elevados que la inmensa mayoría del resto de empresas, aunque no en todos los casos. Como ya hemos mencionado, en promedio el sueldo medio en 2016 de las empresas del IBEX 35 es un 43% superior al salario medio en España²⁰, pero hay cuatro empresas cuyo sueldo medio está por debajo: Abertis, Meliá Hotels, Inditex y DIA. De hecho, estas tres últimas empresas presentan un sueldo medio un 30% menor que la retribución salarial media en nuestro país. Es más, en el caso de DIA, apenas supera el salario mínimo interprofesional, solo 1,65 veces el SMI.

Gráfico 7: Salario medio de empresas del IBEX-35, 2016



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

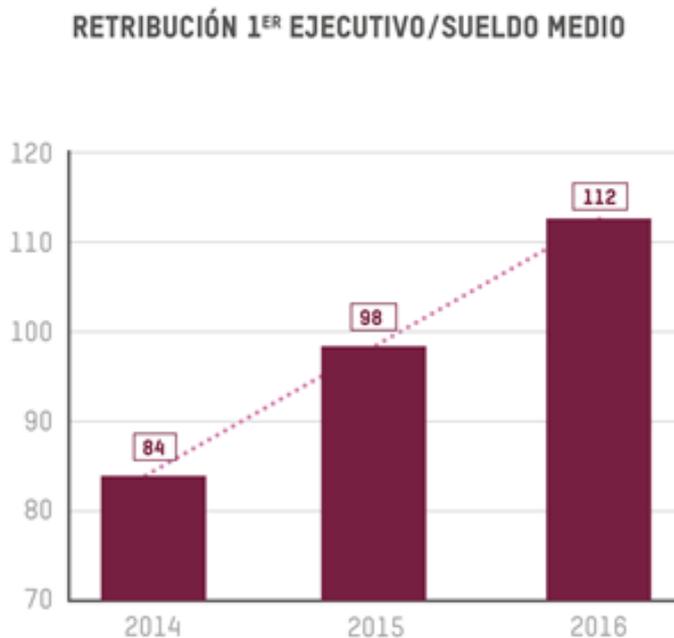
Remuneración primer ejecutivo

La remuneración media que perciben los primeros ejecutivos de las empresas del IBEX 35 fue de 4,2 millones de € al año, lo que representa 112 veces el sueldo medio de este grupo de empresas.

Esto quiere decir que un trabajador con el salario medio necesitaría 112 años para ganar lo que ingresa el primer ejecutivo de su empresa en un año. O, lo que es lo mismo, el primer ejecutivo de estas empresas tarda 3,3 días en ingresar lo que un trabajador medio gana en un año.

Además, la remuneración de los primeros ejecutivos ha aumentado fuertemente en los últimos años, un 14,5% en el último año, y un 40% de 2014 a 2016. En paralelo, ha aumentado la diferencia respecto al sueldo medio. De 84 veces que era en 2014 ha pasado a 112 en 2016²¹.

Gráfico 8: Diferencia entre retribución media del primer ejecutivo y sueldo medio de empresas del IBEX-35, 2014 - 2016



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

Las empresas que más pagaron en 2016 a sus principales responsables fueron el Banco Popular, 16,5 millones de €; Ferrovial, 15,3 millones de €²² e Inditex, 10,4 millones de €. Es llamativo que el Banco Popular en 2016 multiplicara por 10 la remuneración de su presidente, al tiempo que el salario medio del banco cayó un 1,6%, antes de su entrada en crisis.

Comparando el sueldo más alto de cada empresa (el de su primer ejecutivo) con el salario medio, podemos determinar las empresas que tienen diferencias salariales más acusadas. La empresa con mayor desigualdad salarial es Inditex²³, dado que su director ejecutivo gana 559 veces el salario medio de la compañía. Es decir, el director ejecutivo de Inditex tarda 16 horas en ganar el sueldo anual de un trabajador medio de su empresa.

Tras Inditex, las empresas del IBEX 35 con mayor diferencia entre el sueldo más alto y el salario medio son Ferrovial, cuyo primer ejecutivo gana 407 veces el salario medio, y el Banco Popular, con un consejero delegado que en 2016 percibió 363 veces lo que gana un trabajador medio²⁴.

Además, podemos estimar los sueldos más bajos de cada empresa, según constan en los principales convenios que aplican en cada una de ellas. De media los principales directivos de las empresas del IBEX-35 ganan 207 veces el sueldo mínimo de su empresa. La mayor diferencia en 2016 se dio en el Banco Popular, donde su primer ejecutivo ganó 1.252 veces el sueldo de un administrativo de nivel XI, el empleado de menor remuneración. Esto quiere decir que el principal directivo del banco gana en 7 horas lo que un trabajador de esa categoría profesional gana en un año.

Otras empresas con enormes diferencias entre el sueldo más alto y el más bajo son Ferrovial, donde el que más gana tiene un sueldo 992 veces superior al que menos e Inditex donde esa diferencia es de 686²⁵.

Buen gobierno y retribución de altos cargos

Un buen gobierno corporativo limita la posibilidad de que, debido a malas prácticas y conflictos de intereses, se produzcan incrementos salariales injustificados en los directivos. Evitaría, entre otras cosas, que fueran ellos los que estuvieran involucrados de alguna forma en cómo se fija su sueldo o los indicadores de rendimiento sobre los que se van a determinar sus incentivos.

Para ello y según nuestra legislación, debe existir, dentro del Consejo de Administración, una comisión de nombramientos y retribuciones en la que no pueden estar presentes consejeros ejecutivos y que debe elaborar una “política de remuneración de consejeros”, que luego se aprueba por la junta de accionistas.

No obstante, en esta política solo se incluye el máximo a repartir entre los consejeros, incluidos los consejeros ejecutivos, uno de los cuales es el CEO. Las condiciones del reparto de la cantidad máxima y detalles como el plan de incentivos, pensiones, blindajes de contratos, pago en acciones y otras consideraciones, dependen del consejo.

De ahí la importancia de que los consejeros que se encargan de estas negociaciones sean realmente independientes. Tanto es así que la Comisión Nacional del Mercado de Valores recomienda que la comisión de nombramientos y retribuciones se divida en dos, una para elegir a directivos y consejeros y la otra para determinar cómo se les paga. Tras analizar los informes de buen gobierno de 2016 de las 35 empresas del IBEX, tan solo 11 cuentan con dos comisiones, de forma que en 24 empresas del IBEX 35 son las mismas personas las que deciden a quién se contrata y cuánto se le paga.

Pero, además, las características que deben cumplir los consejeros para ser independientes vienen determinadas por la Ley de Sociedades de Capital y son un tanto laxas: un consejero puede estar en tantos consejos como quiera, se puede ser independiente hasta 12 años en un mismo consejo o el periodo de “desconexión” de un directivo para pasar a ser consejero independiente no exige que esté desvinculado de la empresa.

Remuneración de directivos

Si tomamos en cuenta un grupo más amplio de la parte alta de las empresas, el de los altos ejecutivos, podemos conocer las diferencias entre el 0,03% de la plantilla de las empresas²⁶ y el 99,97% restante, para así complementar el análisis de desigualdad salarial de las empresas del IBEX 35.

Comprobamos que, en 2016, la remuneración media de los altos directivos de empresas del IBEX 35 fue de 946.828 €, por lo que, en promedio, un directivo del IBEX gana 25 veces el salario medio de la empresa.

Por empresa, los directivos mejor pagados en 2016 fueron los del Banco Santander con 3 millones de € de media, Arcelor Mittal con 2,4 millones de € y Telefónica con 2,2 millones de € de remuneración media para cada miembro de la Alta Dirección.

Destaca Mapfre como la empresa que en 2016 aumentó más la remuneración a sus directivos, ya que en un año se multiplicó por 3.

Las empresas con mayor distancia entre lo que cobran sus directivos y lo que ganan de media los trabajadores son Inditex, donde los directivos cobran 81 veces el salario medio, el Banco Santander, cuyos directivos ganan 70 veces el sueldo medio, y Arcelor Mittal, donde el salario medio es 69 veces más bajo que el sueldo medio de un directivo.

Respecto al salario más bajo de cada empresa, en promedio un alto directivo de una empresa del IBEX 35 gana 47 veces el sueldo mínimo de su compañía. El Banco Santander es donde la diferencia es mayor, ya que sus directivos ganan de media 225 veces el sueldo más bajo que hay en la empresa. En Amadeus esa diferencia es de 199 veces y en IAG Iberia de 143²⁷.

Sin datos de brecha salarial de género

Si hablamos de desigualdad salarial resulta imprescindible analizar la brecha de género. Lamentablemente, las empresas del IBEX 35 no aportan una desagregación suficiente de la información sobre remuneraciones, que permita llevar a cabo este análisis.

Sin embargo, sí es posible comprobar el porcentaje de mujeres dentro del total de las plantillas de las empresas del IBEX y compararla con su presencia en la parte alta de la jerarquía. De media, las empresas del IBEX cuentan con un 40% de mujeres, lo que contrasta con el 20% que hay en puestos directivos.

Las empresas que cuentan con una mayor proporción de mujeres en plantilla son Inditex, con un 76%, DIA, con un 65%, y Banco Sabadell, con un 56%. Las que menos tienen son Acerinox, con un 12%, Gamesa, con un 18%, y Cellnex, con un 19%. En algunos casos, el tipo de actividad que la empresa lleva a cabo parece guardar relación con la mayor o menor presencia de mujeres. En este sentido, la alta proporción de mujeres en empresas como DIA e Inditex se debe a que un alto número de sus trabajadores tienen puestos de dependientes de tienda o supermercado, y precisamente estas empresas son las dos del IBEX 35 con menor sueldo medio.

Si nos fijamos en la proporción de mujeres en puestos directivos, Mediaset cuenta con un 34%, Grifols con un 31% y Bankinter con un 30%. En contraposición, las empresas que cuentan con menos mujeres en puestos altos son Merlin Properties, con solo un 8%, Gamesa, con un 11%, y Cellnex, con un 13%. Llama la atención el hecho de que hay varias empresas que no aportan información de las mujeres que forman parte de puestos directivos, concretamente Arcelor Mittal, Inditex y Técnicas Reunidas²⁸.

Tabla1: Presencia de mujeres en puestos directivos de empresas del IBEX-35

PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS DE EMPRESAS DEL IBEX-35 (DATOS 2016)	
TOTAL IBEX	22%
Empresas con mayor proporción de mujeres en puestos directivos	
MEDIASET	34%
GRIFOLS	31%
BANKINTER	30%
Empresas con menor proporción de mujeres en puestos directivos	
MERLIN PROPERTIES	8%
GAMESA	11%
CELLNEX	13%

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

En definitiva, las empresas del IBEX 35 tienen aún un largo camino que recorrer para paliar la desigualdad de género. Sin duda, para varias de ellas, informar sobre la incorporación de mujeres en puestos directivos ha de ser uno de los pasos más necesarios en este camino; y para todas ellas, aportar información desagregada por categoría profesional y escala salarial, lo que permitirá comprobar la magnitud de la brecha salarial. El primer paso para ello es contar con una mayor transparencia respecto a la escala salarial de cada una de las empresas, desagregada, así como contar con información sistematizada acerca de la existencia (o no) de planes de igualdad (qué medidas, grado de implementación, año), ya que, precisamente, algunas de las causas detrás de la brecha de género pueden corregirse a través de planes de igualdad²⁹.

Remuneración de los miembros del consejo de administración

Aunque en general la remuneración del consejo de administración de las empresas no está incluida dentro de su estructura salarial, resulta relevante complementar el análisis comprobando las diferencias entre el sueldo medio y lo que, en promedio, una empresa remunera a sus consejeros.

La retribución media de las empresas del IBEX 35 a sus consejeros fue de 701.126 € en 2016. Ferrovial fue la empresa que mejor pagó a los miembros de su consejo con 2,2 millones de € de media, seguido del Banco Santander, con 2 millones de € y el Banco Popular, con 1,5 millones de €. Fue el Popular la empresa que en 2016 más aumentó la remuneración media a sus consejeros, triplicando la del año anterior.

En 2016, de media, un consejero del IBEX ganó 19 veces el salario medio de la empresa. Sin embargo, esto varía mucho de empresa a empresa. Las que tuvieron una mayor distancia en 2016 fueron Inditex, cuyos consejeros ganaron en promedio 74 veces el salario medio, seguido por Ferrovial, donde los miembros del consejo perciben 58 veces el sueldo medio, y Banco Santander, con una remuneración media para sus consejeros 47 veces superior al salario medio de la entidad³⁰.

En comparación con los sueldos más bajos de cada empresa, un consejero de una empresa del IBEX-35 gana en promedio 35 veces el sueldo de la persona de la empresa que menos gana. Una vez más, la empresa donde esta distancia es mayor es el Banco Santander, ya que sus consejeros en promedio perciben 151 veces lo que gana una persona con el nivel retributivo más bajo. Le siguen Ferrovial, donde la proporción es de 142 veces, y el Banco Popular, donde es de 114³¹.

Las empresas menos desiguales, las semipúblicas

Resulta significativo que las empresas del IBEX 35 que tienen menor desigualdad salarial sean aquellas en las que una entidad pública mantiene un paquete accionario significativo, por lo que se pueden considerar como semipúblicas. Es el caso de Aena, en la que la Administración Pública del Estado es propietaria del 51% de las acciones a través de la entidad Enaire, Bankia, donde el 67% de la propiedad es de BFA, a su vez controlada al 100% por el FROB, y Red Eléctrica Corporación, donde la SEPI (Sociedad Estatal de Participaciones Industriales) mantiene un paquete de control del 20%.

En Aena, el máximo ejecutivo gana 5 veces el sueldo medio, mientras que la remuneración media de los directivos es 4 veces superior.

Por su parte, lo que cobra el primer ejecutivo de Bankia es 14 veces la media del sueldo de la entidad, y los altos directivos y consejeros ganan en promedio 11 y 5 veces más, respectivamente.

El consejero delegado de Red Eléctrica Corporación percibe 12 veces el sueldo medio, mientras que la remuneración media de altos directivos y miembros del consejo es 6 y 5 veces superior³².

Tabla 2: Diferencias salariales en empresas del IBEX-35

DIFERENCIAS SALARIALES EMPRESAS DEL IBEX-35 (DATOS 2016)	
Proporción entre el sueldo del primer ejecutivo y el sueldo medio de la empresa	
INDITEX	559
FERROVIAL	407
BANCO POPULAR	363
MEDIA IBEX	112
Proporción entre el sueldo del primer ejecutivo y el sueldo más bajo de la empresa	
BANCO POPULAR	1.252
FERROVIAL	992
INDITEX	686
MEDIA IBEX	207
Proporción entre el sueldo promedio de los directivos y el sueldo medio de la empresa	
INDITEX	81
BANCO SANTANDER	70
ARCELOR MITTAL	69
MEDIA IBEX	25
Proporción entre el sueldo promedio de los directivos y el sueldo más bajo de la empresa	
BANCO SANTANDER	225
AMADEUS	199
IAG IBERIA	143
MEDIA IBEX	47
Proporción entre el sueldo promedio de los consejeros y el sueldo medio de la empresa	
INDITEX	74
FERROVIAL	58
BANCO SANTANDER	47
MEDIA IBEX	19
Proporción entre el sueldo promedio de los consejeros y el sueldo más bajo de la empresa	
BANCO SANTANDER	151
FERROVIAL	142
BANCO POPULAR	114
MEDIA IBEX	35

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

3. EXTERNALIZANDO LA DESIGUALDAD

"Si voy a ganar más a base de sacrificar al personal, prefiero que ganemos menos",
Antonio Catalán, presidente de AC Hoteles

Desde hace ya varios años, muchas empresas han apostado por concentrarse en el núcleo de negocio de su actividad principal y subcontratar el resto de funciones, muchas de ellas esenciales para el objetivo empresarial. Un reciente estudio calculaba que el 90% de las compañías españolas con un volumen de facturación superior a los 12 millones de € recurre a la externalización de servicios³³. De esta forma, la situación de desigualdad salarial de las empresas, explicada anteriormente, no incluye una parte considerable de los trabajadores involucrados en su generación de valor, aquellos con niveles retributivos y estándares laborales más bajos, y que precisamente trabajan en estas empresas subcontratadas.

Las externalizaciones pueden traducirse en rebajas salariales de distinto grado y en un empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores.³⁴ Esta tendencia genera una fuerte desigualdad entre empresas, de tal forma que los trabajadores de mayor cualificación se concentran en ciertas compañías, y los de menor en las empresas que prestan los servicios externalizados.

Un estudio de 2010 cuantificaba esta reducción salarial, causada por un uso cada vez más creciente de la subcontratación para empleados de baja cualificación, centrándose en dos grupos de trabajadores: el personal de conserjería y el de seguridad. Según los investigadores, conforme pasaba el tiempo, estos dos grupos profesionales han sido más externalizados y más se ha reducido su salario. Para EE.UU. y en un período de estudio de 17 años, el personal de seguridad perdía hasta un 24% de su salario; sin que, en ningún caso, se compensara con una reducción de jornada u otros beneficios laborales.³⁵

Según nuestro marco jurídico³⁶, las externalizaciones tienen que respetar determinadas condiciones; de lo contrario es posible que se esté produciendo una cesión ilegal de trabajadores. En otras palabras, una empresa contrata a otra que, sin actividad real propia, tiene únicamente como función proveerle de trabajadores con condiciones salariales y laborales distintas –y peores– que las de sus trabajadores propios. El máximo de esta irregularidad son los falsos autónomos.

Algunas empresas del IBEX se han visto involucradas en sanciones y denuncias por supuesta cesión ilegal de trabajadores y uso de falsos autónomos. Hace algo más de un año, la Generalitat de Cataluña multaba a Indra por este delito con 185.000 euros³⁷. Por las mismas fechas, la Marea Azul, un movimiento de trabajadores que ocupó varias oficinas de Telefónica, denunciaba que la empresa usaba una nebulosa de contratadas, subcontratadas y falsos autónomos que precarizaba el empleo y reducía salarios. Al poco tiempo, la inspección de trabajo abrió un expediente a un centenar de empresas vinculadas con Telefónica por cesión ilegal. Dos centenares de falsos autónomos fueron dados de alta en la Seguridad Social y otros tantos pasaron a ser fijos. Telefónica, declarada responsable subsidiaria, debía abonar a la seguridad social 3,1 millones de € en lo que el Consejero de Trabajo de la Generalitat llamó "trama de subcontratación irregular"³⁸.

Según expertos y sindicatos este tipo de prácticas está aumentando sin que, a su vez, se produzca un aumento en el nivel de sanciones y denuncias. Esto se debe a que, ante la naturalización de este tipo de prácticas y por el miedo al desempleo, los trabajadores no denuncian. Una fortalecida inspección del trabajo, apoyada con medios y respaldada por una fuerte voluntad política por acabar con estas prácticas, podría llevar a cabo campañas de control independientemente de que los trabajadores denunciaran o no.

Cuando pagar bajo convenio se hizo legal: las empresas multiservicio

Las empresas multiservicio, aquellas que ofrecen a sus clientes servicios que van desde seguridad y mantenimiento a cuidados a domicilio o gestión de residuos, son una vuelta de tuerca más en cuanto a prácticas agresivas de reducción de la masa salarial a través de la subcontratación. A diferencia de las Empresas de Trabajo Temporal, las empresas multiservicio reducen costes al no estar obligadas a pagar a sus empleados lo mismo que reciben los trabajadores de la empresa cliente, pero, además, muchas se han descolgado de los convenios sectoriales, sustituyéndolos por convenios propios con categorías laborales y salarios más bajos.

Antes de la reforma laboral de 2012 los convenios sectoriales pactados entre patronal y sindicatos primaban sobre los convenios de empresa. A partir de un sueldo base establecido en los convenios sectoriales, los convenios de empresa podían mejorar las condiciones, pero nunca empeorarlas. El nuevo artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores le da la vuelta a este asunto: una empresa puede descolgarse del convenio sectorial y establecer un nuevo suelo propio. Unos 50.000 trabajadores y trabajadoras en España están adscritos a convenios propios de empresa multiservicio.

La lógica de esta y otras medidas incluidas en la reforma laboral era permitir a las empresas ser más flexibles en sus costes y poder adaptarse más fácilmente a los cambios económicos. Tras 4 años de aumento del PIB y de beneficios de muchas empresas, este argumento no es válido, y más teniendo en cuenta que esta reforma ha limitado considerablemente el poder de negociación de los sindicatos.³⁹

Son tres las formas en las que las empresas del IBEX impactan en las bajadas salariales de los y las trabajadoras de las empresas multiservicios: contratándolas, concediendo a la baja sus licitaciones o, directamente, constituyendo una empresa multiservicio dentro de su grupo.

- **Contratando multiservicios:** desde la reforma laboral de 2012 el número de trabajadores empleados por una multiservicio ha crecido en un 70% y su cuota del mercado de servicios a empresas no ha parado de aumentar situándose ahora mismo en un 20%⁴⁰. Es difícil encontrar a alguna empresa del IBEX que no recurra a estas empresas, pero la que más utiliza esta práctica es Meliá Hoteles.

Los distintos convenios de hotelería de cada provincia sitúan a las camareras de piso en un grupo 4 con un salario que ronda los 1.200 euros brutos, complementos incluidos. Eso es aproximadamente lo que estaban ganando las 43 trabajadoras que los hoteles Meliá Barajas y Meliá Alameda despidieron en 2014, para luego contratar a 52 trabajadores a través de la subcontrata Lloyd Outsourcing. Esta empresa cuenta con convenio propio, que les permite pagar a estas trabajadoras únicamente el salario mínimo interprofesional. Una reducción salarial por el mismo empleo de un 40%⁴¹.

- Son muchos los hoteles que usan la subcontratación a multiservicios para reducir costes en una actividad que podría considerarse de su núcleo de negocio (¿nos podríamos imaginar un hotel sin nadie que haga las camas?). En el caso de Meliá, en algunos de sus hoteles las camareras de piso son subcontratadas, y en otros son personal en plantilla. Una diferencia que depende, según las propias camareras, de la fuerza sindical en el centro de trabajo y de la gama del hotel (los de gama más alta son atendidos por camareras en plantilla). Se rompe de esta forma el principio de mismo salario para mismo trabajo. El beneficio de Meliá en 2016 fue de 101 millones de € y su director ejecutivo ganó el equivalente a 126 “kellys” o camareras de piso, cuyo salario no está marcado por el convenio de hostelería.
- **Pujando a la baja:** Las multiservicio permiten bajar los salarios a las empresas, para de este modo ser más competitivas a la hora de presentarse a licitaciones. Esta lógica es la que está detrás del conflicto que estalló recientemente en el aeropuerto de El Prat entre los trabajadores de seguridad y la empresa multiservicio Eulen, contratada por la empresa semipública del IBEX, Aena. Eulen se presentó a la licitación del servicio de seguridad del aeropuerto de Barcelona con una oferta un 2% más baja que Prosegur, empresa que en ese momento gestionaba la seguridad. Esa rebaja acabó reflejándose en las condiciones labo-

rales de los trabajadores que perdieron una serie de complementos. Aena gestiona 45 aeropuertos y la seguridad está externalizada a distintos proveedores, lo que conlleva que trabajadores que hacen lo mismo tengan distintos salarios, no por ninguna peculiaridad de su trabajo, sino por las condiciones en las que se licitó el servicio. Aena tuvo un beneficio de 1.164 millones en 2016. A pesar de ello, un trabajador de seguridad de El Prat gana ahora entre 200 y 300 euros menos de lo que ganaba antes de que el servicio cayera en manos de Eulen.

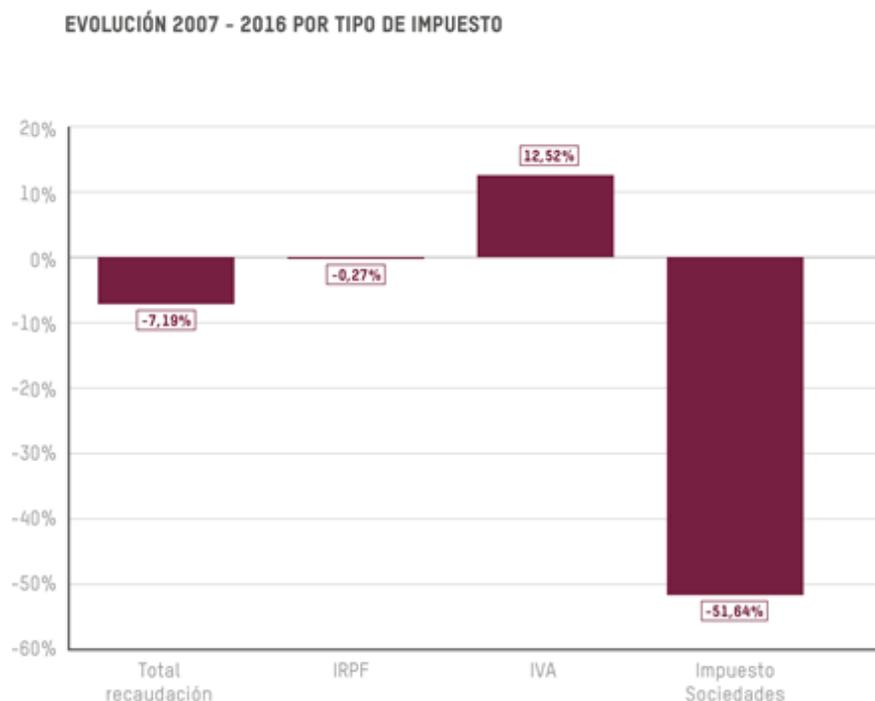
- **Montar tu propia multiservicio:** Si se compara la lista de empresas multiservicio elaborada por UGT con la lista de empresas del IBEX, encontramos que tres de ellas, Ferrovial, ACS y Acciona tienen su propia multiservicio. Las multiservicio de estos grupos son, mayoritariamente, concesionarias de licitaciones públicas en las que la oferta económica pesa mucho a la hora de decidir quién se lleva el contrato.

Tal fue el caso de los contratos de limpieza viaria y jardinería que el Ayuntamiento de Madrid otorgó en 2013 y que supusieron una rebaja del precio de adjudicación en 1.944 millones. Las grandes constructoras que ganaron la licitación anunciaron posteriormente fuertes reducciones en las plantillas. Recientemente el Ayuntamiento ha tratado de evitar que estas prácticas se puedan volver a dar y, para el contrato de recogida de basuras que ha firmado este año, entre otras, las multiservicios de Ferrovial y la de ACS, ha incluido una cláusula social por la que se otorgaban 10 puntos por la mejora de las condiciones laborales.⁴²

4 JUEGOS FISCALES EN EL IBEX-35

A pesar de la recuperación económica, con el PIB creciendo por encima del 3% y los resultados empresariales aumentando de forma robusta, el Impuesto de Sociedades recauda mucho menos que antes de la crisis. En 2007, concretamente, la mitad⁴³. Esto se ha traducido en una disminución del peso de los impuestos aportados por las empresas al total de recaudación tributaria y, de forma paralela, un mayor peso de la aportación de las familias. En 2007, el Impuesto de Sociedades aportaba el 22% de los ingresos fiscales de nuestro país y el IRPF, IVA y los impuestos especiales, todos ellos soportados fundamentalmente por las familias, un 74%. Esta proporción pasó a ser en 2016 del 12% por parte de las empresas y del 83% por parte de las familias.

Gráfico 9: Variación en la recaudación en España por tipos de impuestos (en porcentaje, 2007- 2016)



Fuente: Informes de recaudación Agencia Tributaria 2007 a 2015 y Presentación PGE 2017

Ante este descalabro en la recaudación del impuesto que pagan las empresas, resulta especialmente interesante entender la evolución del comportamiento fiscal de las empresas españolas más representativas. Por tercer año consecutivo, el equipo de Oxfam Intermón ha analizado los datos sobre fiscalidad y pago de impuestos publicados por las empresas del IBEX 35.

La falta de transparencia sigue siendo, un año más, un serio contratiempo a la hora de poner cerco a un elemento fundamental: cuánto pagan realmente las empresas del IBEX 35 en el Impuesto de Sociedades. Salvo para las entidades bancarias, no existe aún una obligación de transparencia en la información que deben publicar las grandes empresas españolas ni por parte del Ministerio de Hacienda. De hecho, no existe una coincidencia, ni siquiera aproximativa, entre lo que las empresas dicen estar pagando (un 23% de tipo efectivo en promedio en 2016 según nuestros cálculos) frente a lo que la Agencia Tributaria calcula como tipo efectivo (un 7,3% para los grupos consolidados en 2015, según los últimos datos disponibles) ni lo que realmente se recauda.

Del análisis de las memorias e informes anuales de las empresas se podría concluir que desde 2012 a 2016, las empresas del IBEX-35 han devengado los siguientes impuestos (los de 2012 se encuentran fuertemente afectados por la devolución de 3.000 millones a Bankia).

Tabla 3: Cuantía de los impuestos devengados por las empresas del IBEX-35, 2012 - 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
IMPUESTOS DEVENGADOS IBEX35 - M€	795	5.937	10.605	7.592	13.052

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

Según la propia Agencia Tributaria, la mayor recaudación de 2016 en el Impuesto de Sociedades únicamente responde al incremento de los pagos fraccionados, que es el adelanto del pago previsto del impuesto del año.

Ahondando en el análisis, lo que sí detectamos es un crecimiento desmesurado de los impuestos diferidos entre las empresas del IBEX 35. Se trata de créditos fiscales acumulados por las empresas españolas que pueden deducirse en su contribución fiscal futura. Son como unas “vacaciones” fiscales que estas grandes empresas pueden decidir cuándo aplicar y ejecutar (ver Anexo I Glosario).

Hacienda ha pasado de reconocer al IBEX-35 unos beneficios fiscales futuros netos de 9.662 millones de € en 2010 a 59.380 millones en 2016, principalmente por el aumento de los activos diferidos. **Esto equivale a 8 años de recaudación fiscal en el Impuesto de Sociedades.**

Tabla 4: Activos y pasivos diferidos de las empresas del IBEX-35, 2010 – 2016

MILLONES DE €	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ACTIVOS IMP. DIFERIDOS	53.106	66.840	91.796	93.815	97.380	107.508	103.504
PASIVOS IMP. DIFERIDOS	43.444	46.158	47.916	39.976	42.111	44.819	44.124
NETO	9.662	20.682	43.880	53.839	55.269	62.689	59.380
VARIACIÓN ANUAL		11.020	23.198	9.959	1.430	7.420	-3.310

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias Ibex35

En años como 2015, los activos por impuestos diferidos acumulados por el IBEX-35 fueron equivalentes al impuesto de sociedades total devengado, en otros años como 2012 y 2013, el IBEX-35 acumuló en forma de activos por impuestos diferidos, es decir, créditos fiscales futuros, un importe mucho mayor que los impuestos devengados.

Son sobre todo los grandes bancos quienes más aumentaron sus créditos fiscales durante la crisis. En 2016 contaban con un neto a su favor de 55.094 millones de € (el 93% del total).

Pero no son los únicos que han salido ganando. El resto de empresas ha aumentado el saldo a su favor hasta alcanzar los 12.064 millones de € entre 2010 y 2016.

Tabla 5: Activos diferidos netos empresas del IBEX-35, 2010 – 2016

MILLONES DE €	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
NETO IBEX35	9.662	20.682	43.880	53.839	55.269	62.689	59.380
NETO BANCOS	17.441	26.328	44.360	49.796	47.875	53.679	55.094
NETO RESTO	-7.779	-5.646	-479	4.043	7.395	9.010	4.285

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias IBEX-35

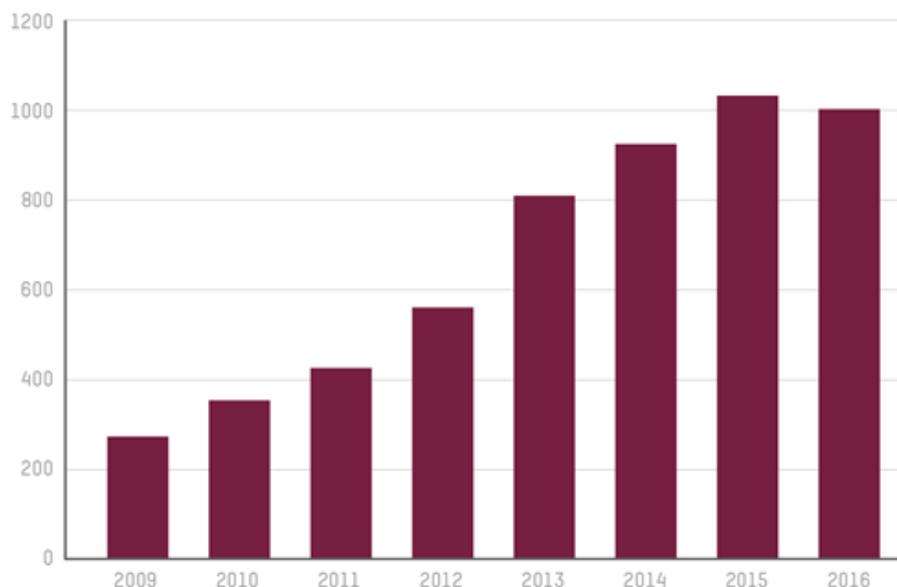
El IBEX-35 en el paraíso

La presencia de las empresas del IBEX-35 en paraísos fiscales **casi alcanza las 1.000 filiales** (996 para ser exactos). Todas las empresas del IBEX-35 salvo una, Aena, tienen en estos momentos presencia en territorios considerados como paraísos fiscales sin estar en principio directamente vinculada a la práctica principal de su negocio. Entre 2009 y 2016, el total de filiales en paraísos fiscales del conjunto de empresas del IBEX35 se ha multiplicado casi por 4. Durante estos 7 años, se han venido constituyendo en promedio 103 nuevas filiales al año en paraísos fiscales, o lo que es lo mismo, una nueva filial cada tres días. Un ritmo de crecimiento tenaz que muestra la intención de seguir utilizando estos territorios.

Pero este último año, 2016, marca un cambio en la tendencia. Por primera vez desde que en Oxfam Intermón comenzamos a realizar este análisis, el total de filiales en paraísos fiscales se ha reducido. Las empresas del IBEX-35 contaban en 2016 con 22 sociedades menos en total, apenas un 2,2% de caída con respecto al record de 1.018 filiales en 2015. Es pronto para celebrar que este sea un cambio estructural en las prácticas de las principales empresas españolas. A este ritmo necesitaríamos **más de 45 años para acabar de borrar su rastro** de estos territorios tan tóxicos para la economía mundial.

Gráfico 10: Filiales en paraísos fiscales de empresas del IBEX-35, 2009 – 2016

FILIALES DE EMPRESAS DEL IBEX EN PARAÍOS FISCALES



Fuente: elaboración propia a partir de las memorias IBEX-35

Un año más, Banco Santander encabeza el *ranking*, con la utilización más abultada de paraísos fiscales: tiene un 23% del total de filiales de empresas del IBEX en estos territorios. Entre 10 empresas superan el 79% de todas las filiales dependientes en paraísos fiscales.

Tabla 6: Filiales en paraísos fiscales de empresas del IBEX-35

	Nº DE SOCIEDADES EN PARAÍOS FISCALES	2016	2015	2014
1	BANCO SANTANDER	225	22	235
2	ACS	108	120	113
3	REPSOL YPF	93	99	51
4	ARCELOR MITTAL	79	61	37
5	BBVA	64	73	52
6	FERROVIAL	64	54	40
7	IBERDROLA	63	69	69
8	ACCIONA	34	35	31
9	IAG IBERIA	34	30	19
10	MAPFRE	26	24	14

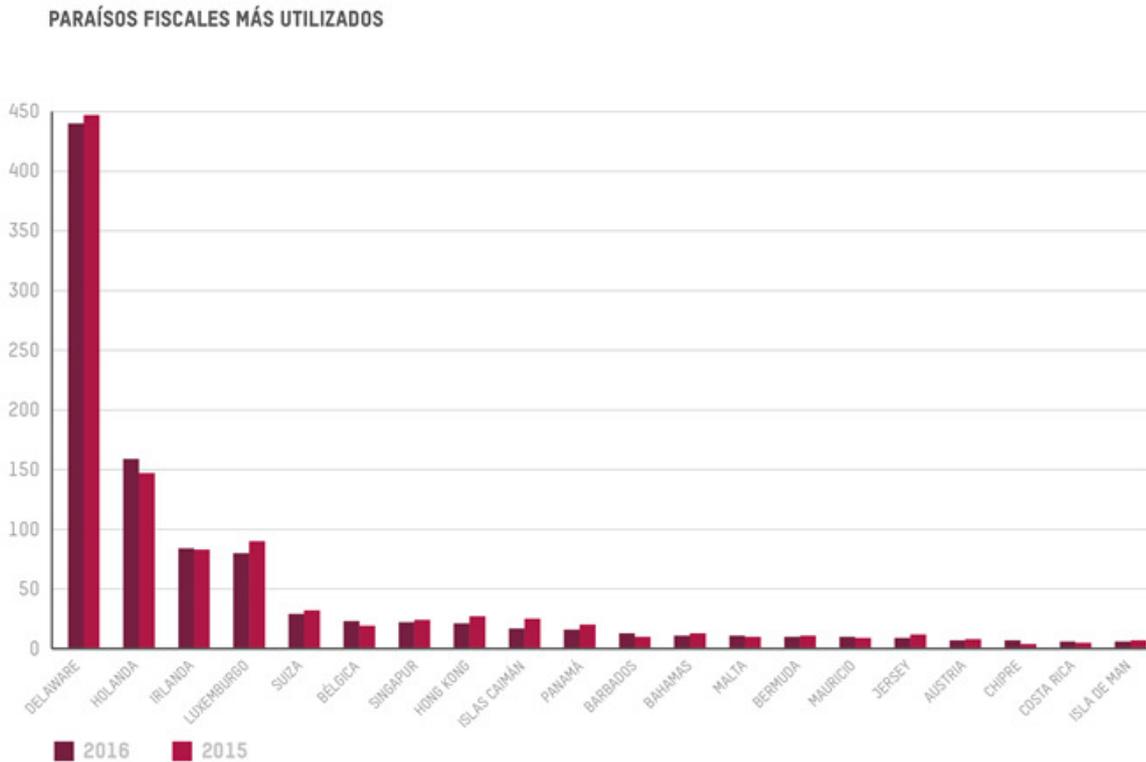
Fuente: elaboración propia a partir de las memorias IBEX-35

En cuanto al destino, las multinacionales españolas siguen apostando por lo seguro, eligiendo territorios con prácticas fiscales claramente agresivas pero que no figuran en el listado oficial de España, que es extremadamente limitado, como se ha indicado en varias ocasiones.⁴⁴ Así, esquivan la mayor presión de transparencia y control que exige la administración tributaria.

De nuevo, Delaware destaca como el destino preferido en el IBEX-35 concentrando casi la mitad de las filiales constituidas (438 de un total de 996 en 2016)⁴⁵. Le siguen Holanda (157), Irlanda (83) y Luxemburgo (80). Estos cuatro territorios concentran una de cada cuatro de las filiales identificadas.

Este cálculo está basado en la información publicada por cada una de las empresas. Un rastreo realizado, por ejemplo, en el Registro Oficial de Delaware, desvela sociedades que no aparecen en Anexo de Filiales Dependientes de cada empresa. Acerinox es un ejemplo, con sociedades detectadas a través del registro de Delaware, coincidentes en el agente operador y la dirección postal con otras del grupo. Esto nos hace pensar que se trata de un cálculo conservador pero que permite sin duda anticipar una tendencia clara.

Gráfico 10: Filiales de empresas del IBEX-35 por jurisdicción



Fuente: elaboración propia a partir de las memorias IBEX-35

La especialización de los paraísos fiscales

Los procesos de fusión y adquisición por parte de algunas de las empresas del IBEX-35 marcan algunos de los cambios más significativos en el número de filiales que se registran en paraísos fiscales.

Para Bankinter, la adquisición del banco luxemburgués Van Lanschot añadió numerosas filiales dependientes identificadas en el registro oficial de Luxemburgo.

Sin duda, el cambio más significativo se produjo en Repsol. La adquisición en 2015 del grupo canadiense Talismán generó un aumento de 51 filiales en 2014 a 99 en 2015. El grupo sin embargo ha puesto en marcha un proceso positivo de retirada activa de sus estructuras en paraísos fiscales, especialmente de las heredadas del grupo Talisman, como veremos más adelante con mayor detalle.

A la falta de transparencia hay que añadir la información fiscal confusa. En 2016, aportar una información a la CNMV y otra diferente en sus cuentas anuales es una práctica habitual entre algunas empresas. Es decir, existe un desajuste entre la información al regulador y la información a inversores y grupos de interés.

En el caso del sector bancario, se argumenta la “necesidad” de canalizar la gestión de determinados productos financieros (planes de pensiones, acciones, preferentes, fondos de inversión) a través de determinados paraísos fiscales.

Bankia por ejemplo, en su página web, a través de su división “Banca Privada” anima a contratar SICAV⁴⁶ en Luxemburgo aportando todo lujo de detalles sobre los ahorros fiscales de la generosa legislación luxemburguesa sobre este tipo de productos. Contratar una SICAV en Luxemburgo significa tributar únicamente al 0,05%, aún más ventajoso que en España.⁴⁷

El cambio en las sociedades listadas en el Ibex35 también afecta considerablemente al volumen total registrado. En el ejercicio 2016 salieron tres empresas FCC, OHL y Sacyr que contaban con un volumen elevado de filiales en paraísos fiscales (41 dependientes entre las tres en 2015, con

una tendencia al alza a lo largo de los últimos años). Mientras que las empresas que se incorporan (Cellnex, Melià Hotels y Viscofán) presentan un perfil más bajo (24 filiales en 2016).

El listado UE de paraísos fiscales: oportunidad y carencias

Una manera concreta y potente de atajar la actividad de los paraísos fiscales es establecer una lista objetiva, y asegurarse de que los países en la lista son objeto de sanciones. Por eso, Oxfam ha felicitado y apoyado públicamente⁴⁸ la decisión de la UE de elaborar una lista negra europea.

Para que sea verdaderamente útil, una lista negra debe basarse en criterios transparentes y objetivos, y estar libre de cualquier injerencia o interés político. De no ser así, cualquier lista perderá rápidamente su credibilidad. A medida que los paraísos fiscales con mayor capacidad de influencia logran quedarse fuera de la lista, ésta rápidamente se convierte en un simple lavado de cara. Esto es lo que ha ocurrido con la lista de la OCDE elaborada por el G20, que acabó reducida a un único país, Trinidad y Tobago.⁴⁹

Lamentablemente, el proceso de elaboración de la lista negra en la UE se ha visto entorpecido por los mismos problemas que el de la OCDE. Ha sido un proceso completamente opaco, y los criterios utilizados podrían haberse mejorado notablemente. Hay que ir más allá de considerar como paraísos fiscales aquellas jurisdicciones que tienen impuestos de sociedades nulos o casi nulos. También podrían haberse tenido en cuenta los enormes vacíos legales que permiten a las grandes empresas no pagar los impuestos que les corresponden.⁵⁰

En cualquier caso, si la UE logra por lo menos aplicar los criterios acordados de una manera objetiva, esto puede suponer un importante paso para acabar con los paraísos fiscales. La UE tiene previsto publicar su lista el próximo 5 de diciembre. Anticipándose a esta fecha, en un reciente informe⁵¹, Oxfam ha identificado qué países deberían estar en la lista, si se pretende que ésta sea objetiva, efectiva y creíble. Aplicando los mismos criterios establecidos para la elaboración del listado europeo (divididos en tres categorías: transparencia, fiscalidad justa y participación en los foros internacionales sobre fiscalidad) Oxfam considera que el listado europeo debería incluir al menos 35 países, incluyendo reconocidos paraísos fiscales, como Suiza y las islas Bermudas. Además, desde un principio la UE anunció que no incluiría a ningún país miembro en el listado, pero aplicando los criterios señalados, cuatro países de la UE deberían entrar en esta lista negra: Irlanda, Luxemburgo, Malta y Holanda.⁵²

Gráfico 11: Países que deberían de incluirse en el listado de paraísos fiscales de la UE según los criterios establecidos por la propia UE



Fuente: Informe "Blacklist or whitewash?" Oxfam, 28 noviembre 2017

2016, ¿por fin un cambio de tendencia?

La proliferación de escándalos y filtraciones periodísticas estos últimos años ha generado un fuerte estado de opinión sobre la necesidad de acabar con los paraísos fiscales. Paradise Papers, Bahamas leaks, Panama Papers, Luxleaks, Swissleaks... y muchos más.

Ya sea por una respuesta ante una mayor sensibilidad de la opinión pública, por una percepción evidente de los riesgos reputacionales o por un convencimiento institucional, el resultado es que el año 2016 marca por primera vez un punto de inflexión. Pequeño aún, pero significativo.

Para la gran mayoría de empresas el origen del cambio hacia un modelo de compromiso explícito con la responsabilidad fiscal está íntimamente ligado a la voluntad institucional. Desde el momento en que es el Consejo de Administración quien define y aprueba la política fiscal de la empresa, y en quien recae la responsabilidad de crear y mantener estructuras opacas y artificiosas en paraísos fiscales, las empresas empiezan a entender los riesgos que conlleva incurrir en prácticas fiscales agresivas. En 2015, 12 empresas del IBEX-35 publicaban ya su estrategia o política fiscal. En el lado positivo, hay que destacar principalmente los esfuerzos de Caixabank, BBVA y Repsol.

En la práctica, la política y estrategia fiscal de una empresa viene a ser el marco de su política interna que regula el modelo de estructura fiscal que la empresa adopta. Recoge su compromiso con las “buenas prácticas tributarias”, su marco de toma de decisiones y cómo se integra dentro de los objetivos más generales del grupo. Y servirá de termómetro para medir el compromiso por incorporar una mayor responsabilidad fiscal.

La responsabilidad fiscal de la empresa empieza por su política o estrategia fiscal. Sin duda, una estrategia y una política de empresas constituyen una nítida declaración de intenciones. Pero tiene que desencadenar cambios de calado para que no se queden en meras declaraciones.

Tabla 7: Empresas que han hecho pública su estrategia fiscal, 2015

EMPRESAS QUE INFORMAN DE FORMA PÚBLICA DE SUS ESTRATEGIAS FISCALES EN 2015		
ACCIONA	GAMESA	BANKIA
GRIFOLS	BBVA	IBERDROLA
CAIXABANK	RED ELÉCTRICA	ENAGAS
REPSOL YPF	ENDESA	TELEFÓNICA

Fuente: Informes de sostenibilidad de las empresas del IBEX35, 2015

En 2016, 15 empresas del IBEX35⁵³ han reducido su presencia en estos territorios. En algunos casos, es un cambio apenas significativo, con el cierre de una sola filial, lo que hace difícil cuantificar la importancia de este cambio en la cultura empresarial española. Pero hay dos empresas que han apostado por reducir explícitamente su presencia en paraísos fiscales: ACS y Repsol, a las que en 2017 se podría sumar Iberdrola⁵⁴.

Tabla 8: Empresas que han reducido su presencia en paraísos fiscales en 2016

	Nº FILIALES 2014	Nº FILIALES 2015	Nº FILIALES 2016
ACS	113	120	108
BANKINTER	3	16	3
IBERDROLA	69	69	63
REPSOL	51	99	93

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias IBEX-35

Otro modelo de negocio es posible: hay vida más allá del paraíso fiscal

ACS, más allá de la legalidad estricta

La empresa hizo público en abril de este año su intención de liquidar de forma progresiva sus estructuras en paraísos fiscales⁵⁵. Su comunicado de prensa destaca las filiales en Panamá, islas Caimán, Hong Kong, Singapur y Gibraltar. Es un cambio notable, asumiendo la responsabilidad más allá del puro cumplimiento y de la más estricta legalidad. A ojos de la legislación española, ni Hong Kong, ni Singapur, ni Panamá figuran en el listado oficial de paraísos fiscales. Y con Gibraltar, tenemos otros problemas de soberanía que lo excluyen de figurar en la lista oficial.

El primer paso positivo ha sido la aprobación de una política fiscal corporativa que compromete al grupo a “no crear estructuras societarias artificiosas ajenas a la actividad empresarial de la sociedad con la única finalidad de reducir el pago de impuestos o de conseguir opacidad”.

Repsol, plan de salida de paraísos fiscales

Con la adquisición en 2015 del grupo canadiense Talismán, el número de filiales en paraísos fiscales del Grupo Repsol se multiplicó por 2 y pasó de 51 en 2014 a 99 en 2015. Para la empresa, que ya venía planteando la voluntad de adoptar avances voluntarios en su política de responsabilidad fiscal, este es un punto de inflexión tras el que decide activar un plan de retirada o reubicación de sus filiales en paraísos fiscales, y no sólo de las heredadas de Talismán.

En estos dos últimos años, han redomiciliado 12 sociedades desde Delaware a Texas, donde se encuentran los cuarteles generales del grupo para su operativa en Estados Unidos. Este ejercicio de cambio de domiciliación se ha iniciado para las filiales que son propiedad 100% del grupo, quedando aún 7 *joint-venture* en Delaware.

El resultado es un esfuerzo de reducción y simplificación de su estructura, para que esté cada vez más clara la vinculación con los territorios en los que desarrollan la operativa real de negocio. Supone una reducción de casi un 20% de filiales en paraísos fiscales en un periodo de 2 años. Pero el proceso no se acaba aquí y aún quedan 93 sociedades en paraísos fiscales.

Desde el grupo anuncian que 3 de las sociedades en Luxemburgo están en proceso de presentar su disolución. Y que, en algún territorio, como Liberia, se topan con la dificultad de los trámites burocráticos a pesar de tratarse de un pozo seco.

5. EMPRESAS DEL IBEX Y DESIGUALDAD

“La remuneración del ejecutivo debe alinearse con el valor que genera”

José Manuel Vargas, expresidente de **Aena**

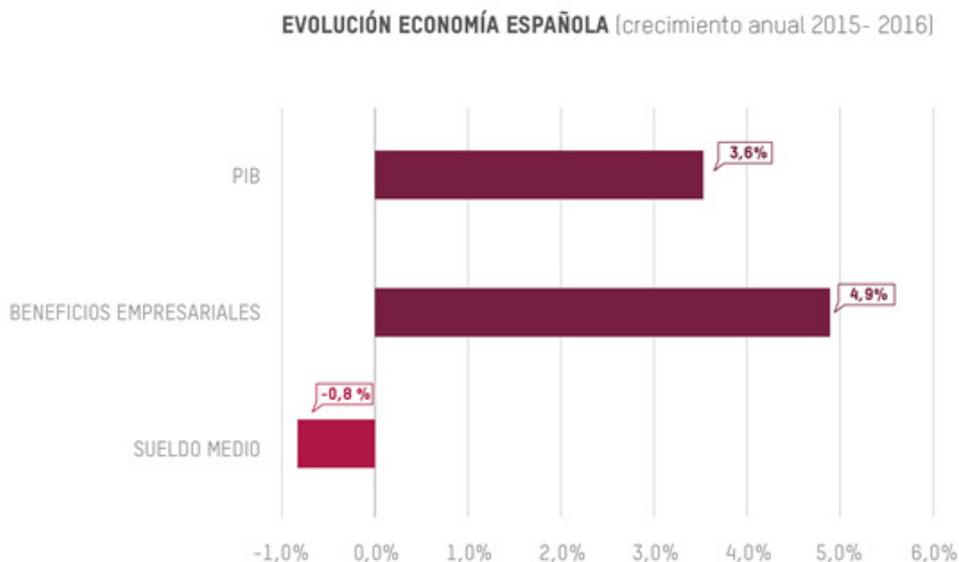
Las políticas y prácticas retributivas, laborales y fiscales de las empresas analizadas hasta ahora tienen un impacto directo tanto en la generación como en la reducción de la desigualdad. Si, a estos aspectos, añadimos la evolución de los beneficios de estas empresas y cómo remuneran a sus accionistas e inversores, podemos inferir qué es lo que las empresas priorizan: retribuir a una minoría o apostar por un mayor retorno social de la actividad que desarrollan.

Retribución al capital vs. contribución social

La mayor parte de las empresas del IBEX-35, en su búsqueda de la maximización de la rentabilidad en el corto plazo, priorizan políticas y prácticas que contribuyen al aumento de la desigualdad. Estas empresas anteponen retribuir a sus inversores y altos directivos, a costa de desatender las medidas de contribución social que tienen en sus manos, como garantizar salarios dignos, mantener unas diferencias salariales razonables, acabar con la brecha salarial de género y llevar a cabo prácticas fiscales responsables.

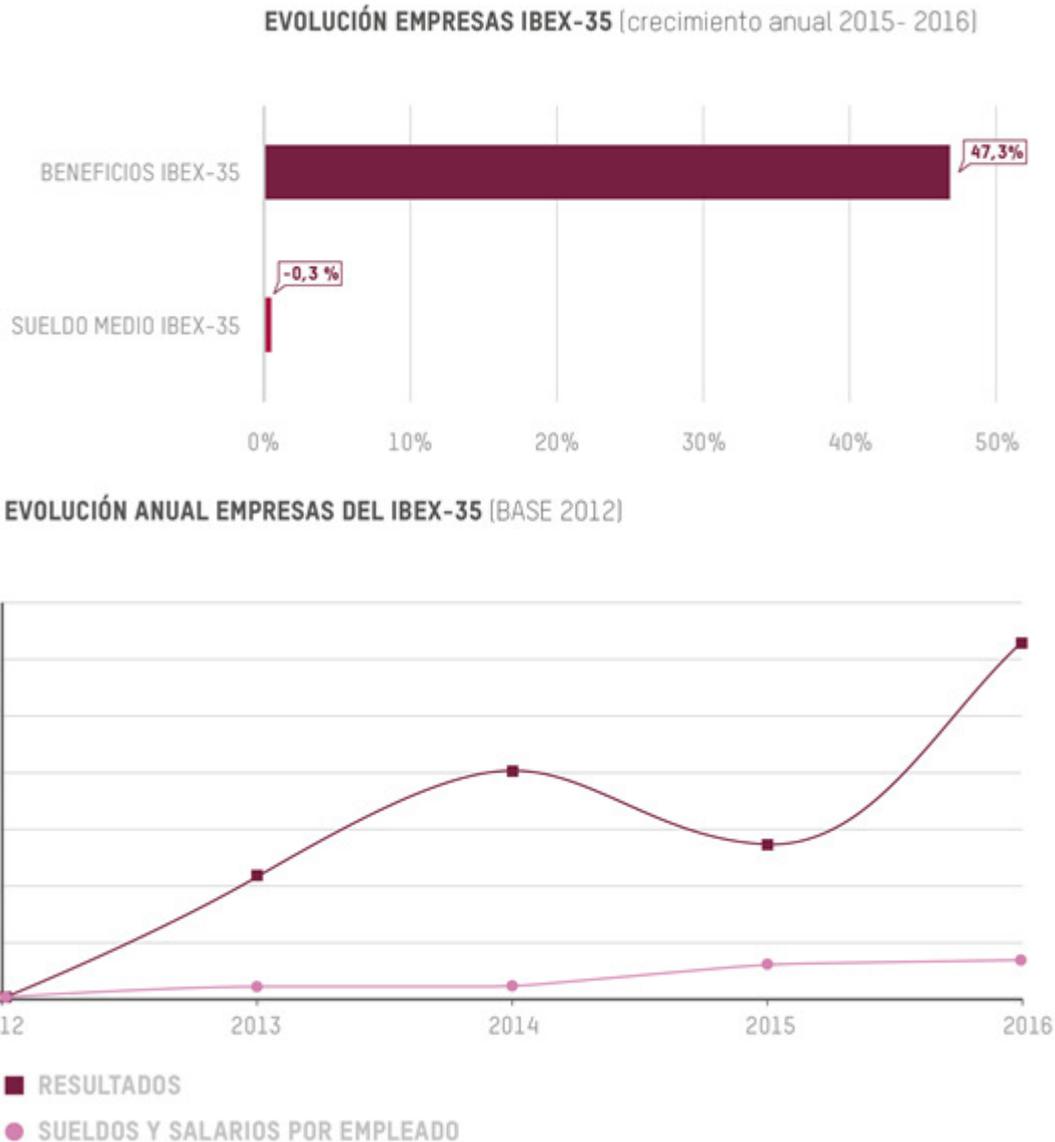
En los últimos años, la economía española está recuperando el dinamismo y así el PIB creció en 2016 un 3,6% y los beneficios empresariales un 4,9%⁵⁶. Sin embargo, este crecimiento no se ha traducido en un aumento del sueldo medio en el conjunto del país, que bajó un 0,8% respecto al año anterior⁵⁷. En paralelo, las empresas del IBEX-35 han obtenido en el último año un crecimiento espectacular de sus beneficios, que sólo muy levemente se ha traducido en una mejora de sus sueldos medios. En 2016, las empresas del IBEX obtuvieron un beneficio conjunto de 34.000 millones de €, una subida respecto al año anterior de un 46%. Sin embargo, los sueldos medios en estas empresas aumentaron sólo un 0,3%. ¿A dónde van a parar esos beneficios?

Gráfico 12: Evolución indicadores de la economía española 2015 – 2016



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (Contabilidad Nacional y Encuesta en Población Activa)

Gráfico 13: Evolución indicadores de empresas del IBEX-35, 2015 – 2016



Retribución a los accionistas

Sobre el beneficio obtenido el año anterior, en 2016 el conjunto de las empresas del IBEX-35 repartió un total de 23.000 millones de € en dividendos. Las empresas que más retribuyen a sus accionistas fueron Telefónica, con 3.700 millones de €, el Banco Santander, con 2.890 millones de €, y BBVA, con 2.346 millones de €⁵⁸.

De media, las empresas del IBEX destinaron el 98% del beneficio obtenido en 2015 a repartir como dividendos⁵⁹. Esto denota una clara tendencia, por parte de las empresas, a remunerar a los accionistas en el corto plazo a costa de reinvertir en la propia empresa y en los salarios de sus trabajadores. Esta estrategia va en detrimento de la sostenibilidad del negocio a largo plazo, y de su fortaleza ante posibles recesiones. Incluso hay empresas que llegan a repartir dividendos superiores a los resultados del año. Destaca en este sentido el caso de Acerinox, que decidió repartir unos dividendos que fueron casi tres veces (2,74) el beneficio obtenido en el ejercicio, Telefónica, con unos dividendos 1,35 veces el beneficio y Técnicas Reunidas, con un dividendo 1,32 veces superior al de su resultado de 2015. Repsol, por su parte, repartió unos dividendos de 1.064 millones de € habiendo registrado una pérdida de 1.227 millones de €.

Por otro lado, en promedio las empresas pagaron en 2015 aproximadamente el triple de dividendos que de impuestos, en concreto 2,7 veces. Telefónica destaca en este sentido, con un dividen-

do que en 2015 fue 24 veces el impuesto de sociedades del ejercicio, aunque es preciso aclarar que ese año su factura fiscal fue excepcionalmente reducida, debido a la activación de un cuantioso crédito fiscal. En todo caso, el año anterior, los dividendos de Telefónica fueron 13,5 veces los impuestos pagados por la compañía, lo cual refuerza la tendencia apuntada. El Banco Popular presentó un comportamiento similar en 2015, al pagar 15,7 veces más dividendos que impuesto de sociedades.

Esta primacía de la retribución al accionista embarca a las empresas en una lógica cortoplacista que busca a toda costa beneficios inmediatos y, en muchos casos, aumentar la cotización bursátil de la acción. En gran medida, las retribuciones de los altos directivos están ligadas a incentivos para maximizar esta rentabilidad, de tal forma que la desigualdad salarial se va ampliando, como lo demuestra el hecho, ya señalado, de que la diferencia entre el salario máximo y el medio de las empresas del IBEX-35 era de 84 veces en 2014 y ha pasado a 112 en 2016.

Un caso ilustrativo de esto resulta el del Banco Popular. En el último año, la remuneración del primer ejecutivo se multiplicó por 10 y la de los consejeros del banco en promedio por 4, mientras que el sueldo medio de la entidad bajó un 1,6%. El banco fue perdiendo robustez en los últimos años, al pasar de un resultado de 330 millones de € en 2014, a 105 millones en 2015 y entrar en unas pérdidas de 3.500 millones en 2016. Sin embargo, en 2014 y 2015 aún repartía dividendos en un intento de mantener el precio de la acción, en lugar de reinvertir el beneficio obtenido para capitalizar la entidad. El dividendo imputado a 2014 fue de 147 millones de €, mientras que el de 2015 fue de 129 millones de €, 1,2 veces por encima del beneficio obtenido en el año. Sin embargo, ese año sólo pagó un 7% de sus beneficios en impuestos, en un intento de reducir considerablemente su factura fiscal. Aunque es evidente que no estamos hablando de una circunstancia normal, visto el reciente devenir del banco, resulta un claro ejemplo de que tanto el nivel salarial general de la empresa como la contribución tributaria, se consideran como costes a minimizar y, sin embargo, el incremento de los sueldos de los puestos ejecutivos más altos y la retribución a accionistas se han entendido como los incentivos adecuados para tratar de mantener la viabilidad de la entidad.

Empresas contra la desigualdad

*"Demasiadas personas no están recibiendo una oportunidad justa de salir adelante. Debemos encontrar maneras de ayudarles a subir en la escala económica, y todos - negocios, gobierno y ONGs - tenemos que arrimar el hombro". Jamie Dimon, presidente de JPMorgan Chase*⁶⁰

Dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible acordados por los líderes mundiales en 2015, el número 10 apunta directamente a la reducción de las desigualdades, tanto entre países como dentro de cada uno de ellos⁶¹. A la hora de articular este objetivo, la ONU reconoce que las desigualdades amenazan el desarrollo social y económico a largo plazo, afectan a la reducción de la pobreza y destruyen el sentimiento de plenitud y valía de las personas. La misma ONU reconoce que el crecimiento económico no es suficiente para reducir la pobreza y la desigualdad. Para que así sea, este crecimiento ha de ser inclusivo, de manera que trate de paliar la desigualdad, tanto económica como social. Aunque en general se entiende que este es un objetivo que atañe específicamente a políticas macroeconómicas desarrolladas por los Estados, sin duda hay otros muchos actores que pueden jugar un papel clave, principalmente las empresas.

Las empresas representan uno de los principales pilares de la actividad económica de un país, si no el más importante. Por ello, la forma en que desarrollan su actividad determina en gran medida el modelo económico imperante, por lo que cualquier cambio en ella tiene un impacto amplificador. En general se entiende que las empresas han de centrarse en maximizar el rendimiento al accionista, y el Estado se encarga posteriormente de redistribuirlo en la sociedad. Esto supone dar por hecho que las empresas generan riqueza de forma desigual y que corresponde al Estado corregir esa desigualdad. Por tanto, según este planteamiento, el papel que corresponde a las empresas

para reducir las desigualdades se centra en que contribuyan de forma equitativa a garantizar la labor redistributiva del Estado.

Este planteamiento refleja una miope aproximación al problema de la desigualdad, dado que no contempla que las propias empresas pueden desempeñar un papel esencial en tratar de mitigar la generación de desigualdad.

Las grandes empresas, las del IBEX-35 entre ellas, además de actuar como motores de la economía, pueden contribuir esencialmente para conseguir que la economía crezca de forma más equitativa, de tal forma que en la actual crisis de desigualdad pasen a ser parte de la solución.

Según esto, las grandes empresas españolas tienen en sus manos la posibilidad de poner en marcha políticas y prácticas que pueden ayudar a reducir la desigualdad, principalmente en los siguientes ámbitos:

- **Fiscalidad:** pagando su parte justa de impuestos y renunciando a prácticas de planificación fiscal agresiva, las empresas garantizan que haya una redistribución de la riqueza que no sólo funciona para corregir las desigualdades, a través de por ejemplo las diferentes ayudas sociales, sino también para reducir la generación de desigualdad desde el origen. En ese sentido, la garantía de una educación pública universal y de calidad resulta fundamental para asegurar la igualdad de oportunidades.

Midiendo la responsabilidad fiscal

En julio de 2016, Oxfam Intermón puso en marcha un proceso para construir unos indicadores de responsabilidad fiscal. Este proceso lo está llevando a cabo un grupo de trabajo conformado también por miembros de la escuela de negocios ESADE, la Asociación de Inspectores de Hacienda y la consultoría de empresas y derechos humanos Sustentia con el objetivo de elaborar una herramienta de medición que determine cuán de responsable es una empresa en aspectos fiscales, a través de las prácticas que lleva a cabo.

El punto de arranque de este proceso fue definir la responsabilidad fiscal, y se hizo de este modo:

“Una empresa fiscalmente responsable es aquella que paga la parte justa de impuestos que le corresponde, allí donde opera y genera valor real, sin buscar estrategias 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.”

Este proceso se ha querido hacer en diálogo con las grandes empresas españolas, para que se convierta en una propuesta que éstas estén dispuestas a incorporar y no se quede en un mero ejercicio de reflexión. Por ello, en febrero de 2017 se celebró una mesa redonda en el Colegio de Abogados de Madrid para presentar este proceso y abrir el diálogo con diferentes actores. Por parte de las empresas participaron representantes de Caixabank, Inditex, BBVA, Telefónica, Banco Santander, Repsol, Endesa e Indra, lo que muestra que el debate está abierto.

Está previsto celebrar otra mesa de trabajo con empresas a finales de 2017 donde se presentarán los avances obtenidos, que apuntan a que los indicadores se centrarán en analizar tres dimensiones básicas del comportamiento fiscal de las empresas:

- **Contribución tributaria efectiva** en cada país donde la empresa mantiene presencia.
- **Sustancia económica**, que muestre si la presencia de la empresa en determinados territorios obedece a una lógica económica real.
- **Desvío de Beneficios**, para detectar indicios de planificación fiscal agresiva.

Brecha salarial: las diferencias remunerativas que existen dentro de una empresa, tanto entre niveles profesionales como entre hombres y mujeres, resultan un factor clave para entender las dinámicas de generación de desigualdad. Aquellas empresas que tengan brecha cero de género y unas diferencias menos marcadas entre niveles apuestan por una mayor predistribución, por lo que contribuyen a conformar sociedades más equitativas.

Transparencia remunerativa

Por ley, en nuestro país, las empresas cotizadas deben hacer público un informe de remuneraciones de consejeros, incluidos los ejecutivos y el CEO, donde se aporta información relevante, aunque insuficiente, sobre sus salarios. Los informes se responden siguiendo las pautas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, agencia independiente que recientemente ha demandado, en su informe anual sobre retribución a consejeros de este año, una mayor transparencia y claridad, especialmente en todo lo que tiene que ver con los incentivos a largo plazo: pensiones, indemnización por fin de contrato, acciones...

Con la información que ahora facilitan las empresas es imposible saber cuánto gana cada uno de los miembros de la alta dirección, y no se detalla información pertinente sobre cómo se valora el rendimiento del CEO para calcular sus incentivos anuales. Por otro lado, los informes son farragosos y complejos de leer, la información está dispersa en distintos apartados y ello no facilita su lectura para los "no iniciados" (como muchos accionistas), o la comparación entre empresas. Además, no se detalla la ratio salarial entre el CEO, el salario más bajo, el mediano y la mediana.

Si comparamos los informes de remuneraciones de empresas españolas con los que se publican en otros países, estos incluyen gráficos de fácil lectura o tablas resumen con distintos componentes retributivos, e información concreta sobre cosas tan diversas como quién de los consejeros tiene derecho a un coche de empresa.

En absoluto son estas las dos únicas dimensiones empresariales que tienen impacto en la desigualdad. Hay otras muchas, en primer lugar, todas aquellas que atañen al ámbito laboral: condiciones laborales, temporalidad en el empleo, precarización de puestos de trabajo, libertad de sindicación, posibilidad de negociación colectiva, perspectivas de movilidad interna.... en las que además hay que introducir la variable de género para comprobar si existe un trato diferenciado entre mujeres y hombres.

Pero también están las políticas de distribución de resultados. Frente a una distribución de beneficios exclusivamente enfocada a remunerar a inversores y accionistas o altos directivos, las empresas pueden apostar por otros destinos de sus excedentes. Estos pueden ir desde la capitalización de la empresa para el largo plazo, a la implantación de paquetes remunerativos para el grueso de la plantilla. Una forma de distribuir beneficios que remunera a los trabajadores al tiempo que se les involucra más en la buena marcha de la empresa es mediante el pago en acciones.

Otro aspecto relevante es el trato que las empresas mantienen con sus proveedores. En algunos casos, éstos se encargan de tareas que anteriormente realizaban las propias empresas y que han decidido externalizar para reducir costes. Muchas de estas prácticas han supuesto un notable empeoramiento y precarización de las condiciones laborales. Por otro lado, también existen grandes empresas que abusan de su poder dominante para exigir condiciones económicas y de plazos de entrega que tensionan enormemente a sus empresas proveedoras, al tiempo que impiden que puedan ofrecer condiciones de trabajo dignas a sus trabajadores. Frente a este tipo de prácticas, las grandes empresas pueden mantener unas relaciones más equitativas con sus proveedores y de esta forma actuar como auténticos dinamizadores del tejido productivo y de la economía en general.

Estas son parte de las diferentes prácticas empresariales con impacto en la desigualdad. Cada una de ellas tiene como foco alguno de los diferentes grupos de interés (o stakeholders) más cercanos a las empresas, entre accionistas, trabajadores, proveedores, clientes y comunidad local. Dentro de las dinámicas generadoras de desigualdad que tienen las empresas, es muy relevante conocer la manera en que las empresas distribuyen valor y capacidad de influencia entre estos grupos. Hasta ahora en las empresas del IBEX-35 como muestra representativa de gran empresa, el grupo de interés que se prioriza sobre todo el resto es el de los accionistas e inversores. Un enfoque empresarial más comprometido con una actividad económica con menor generación de desigualdad atendería de forma más equilibrada los intereses del resto de grupos implicados, trabajadores y comunidad local, principalmente. De esta forma, la empresa se embarcaría en un enfoque de creación de valor compartido.

Pero también una empresa puede entender que puede tener un impacto positivo en reducir la desigualdad desde una perspectiva más empresarial, como una mejora en su competitividad. Ésta se puede entender de dos formas muy diferentes. Una contempla la competitividad como una carrera a la baja, que pone en marcha prácticas para minimizar el pago de impuestos y los costes laborales. Encontramos los ejemplos más paradigmáticos en las deslocalizaciones de inversiones hacia territorios con ventajas fiscales más generosas (dumping fiscal), o en las de actividades productivas hacia países con estándares laborales más bajos, tanto en lo que respecta a nivel salarial como de condiciones de trabajo (dumping social). Este enfoque implica inevitablemente maltratar aquellas dimensiones que podrían ayudar a reducir la desigualdad económica.

En cambio, un enfoque alternativo es considerar que una empresa gana en competitividad y enriquece su reputación y la calidad de la actividad que desarrolla, cuando incorpora en su modelo de negocio una comprensión de la contribución que realiza en la sociedad. Resulta bastante claro cuando hablamos de su aportación de impuestos, pero también del impulso de unas condiciones laborales y remunerativas que incentiven una mayor productividad y un mejor desempeño laboral de sus trabajadores y que garantice a sus empleados un salario que les permita tener una vida digna. De esta forma, la empresa podría mejorar su posición competitiva en el mercado a través de una diferenciación tanto en la actividad que desarrolla, produciendo unos productos o servicios de mejor calidad, como en la forma de desarrollarla, es decir, a través de una mejor reputación. Al fin y al cabo, las mejoras en la productividad y en la competitividad de las empresas han de repercutir en mejoras en las condiciones de vida de las personas.

En definitiva, las grandes empresas, con las del IBEX como referentes en nuestro país, pueden contribuir esencialmente a que la economía se vuelva más humana. Para ello, es necesario que entiendan la huella que tienen en la desigualdad y apuesten por cambios en su modelo de negocio que ayuden a reducir las desigualdades. En ese recorrido, las propias empresas tienen mucho que ganar.

RECOMENDACIONES

Muchas de las grandes empresas españolas contribuyen a aumentar la brecha de desigualdad entre ricos y pobres en su búsqueda frenética de la rentabilidad en el corto plazo. Al tratar de maximizar la remuneración a accionistas e inversores, buscan reducir todo lo que pueden el pago de impuestos, e incurrir en muchas ocasiones en prácticas de elusión fiscal. Asimismo, establecen a menudo prácticas remunerativas en las que unos pocos ganan cantidades desorbitadas y el resto cada vez cobra menos.

Ese tipo de prácticas inciden negativamente en el incremento de la desigualdad, tanto en países en desarrollo como en los desarrollados. En concreto, las excesivas diferencias salariales son una de las principales causas de la desigualdad generada por la actividad económica. Una brecha salarial desmesurada consolida un modelo social con élites privilegiadas y ciudadanos de segunda. En muchos casos, los sueldos más bajos pueden ser insuficientes para llevar una vida digna y van acompañados de un alto componente de precariedad, por lo que condenan a muchos trabajadores a situaciones de exclusión.

Es necesaria otra economía, una que garantice que todas las personas puedan tener oportunidades de desarrollo y que evite la exclusión, la pobreza y la desigualdad extrema. Para ello, Oxfam Intermón pide al Gobierno, al Parlamento y a las Administraciones públicas estatales, autonómicas y locales, de forma urgente:

En materia de salarios y derechos laborales:

1. **Aumentar el salario mínimo interprofesional un 13% en 2018, para lograr alcanzar los 1.000€ mensuales en 2020**, de manera que las personas trabajadoras con salarios más bajos puedan vivir dignamente. El Gobierno aprobó un incremento del 8% del SMI para 2017, un aumento sustancial respecto a los últimos años, pero garantizar un aumento superior este año es necesario para alcanzar los 1.000€ en 2020.
2. **Hay que establecer escalas salariales justas por normativa estatal que regulen las diferencias máximas dentro de un mismo grupo empresarial.** De cara a garantizar mayor equidad retributiva, recomendamos establecer una escala aproximada de 1:20, donde la parte fija del salario más alto no supere en más de 20 veces al salario más bajo.
3. **La ratio entre el salario del empleado mejor pagado, la media salarial y el peor remunerado de las empresas debe ser público y calculado por todas las empresas de forma estandarizada;** la transposición de la directiva 95/2014/UE debe incluir la necesidad de que las empresas informen sobre la ratio salarial, y debe ser aplicable a una definición ampliada de empresas de "interés público"; esta y la transposición de la directiva 2017/828/UE deben añadir a la transparencia en la ratio CEO-salario medio, la ratio CEO-salario más bajo y mediano.
4. **Las empresas cotizadas deben aprobar, dentro de sus políticas retributivas, una ratio máxima CEO-salario más bajo que no pueda superarse.** Dada la importancia de los riesgos de imagen o conflictividad laboral asociados a diferencias salariales, el contenido de la política retributiva, que por ley tienen que tener todas las empresas y que debe ser aprobada por la junta de accionistas, ha de ampliarse, e incluir información detallada sobre los salarios de toda la alta dirección, y la ratio máxima CEO-salario más bajo.
5. **Los trabajadores deben estar representados en el consejo de administración y en la comisión de nombramientos y retribuciones.** Los empleados son, tal y como reconoce

la directiva 2014/95/UE, un grupo con legítimo interés en la política retributiva y la gobernanza de la entidad.

6. **Las empresas deben ser más transparentes en cuanto a la retribución de la dirección y los consejeros.** Los informes de la remuneración de los consejeros deben incluir, de forma visual y estandarizada para poder permitir la comparación entre empresas, la composición de la remuneración de los CEOs y consejeros, por retribución fija, incentivos a corto y a largo plazo. Debe incluirse el porcentaje logrado de los incentivos en relación al máximo posible aprobado por junta de accionistas, e informar claramente del porcentaje alcanzado de cada uno de los indicadores de rendimiento. Además de lo acumulado en plan de pensiones, lo pactado por cese de contrato o las retribuciones no dinerarias (uso de coches, dietas, gastos de representación...).
7. **Las subcontratas no deben ser usadas como forma de reducir al extremo los salarios.** Para ello es necesario regular las empresas multiservicio, y modificar el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores para asegurar que sus empleados son remunerados al mismo nivel que los empleados de la empresa cliente, y nunca por debajo del convenio sectorial. Igualmente, hay que reforzar los mecanismos que permiten detectar la cesión ilegal de trabajadores o los falsos autónomos.
8. **Reforzar los mecanismos de negociación colectiva como elemento clave para alinear los resultados de las empresas y la retribución de las personas trabajadoras.** Para ello hay que volver a priorizar los convenios sectoriales sobre los propios de la empresa, eliminando el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.
9. **Promover una contratación pública que garantice una remuneración digna del trabajador subcontratado.** Para ello, la oferta económica no debe ser determinante en la decisión final, sino que deben premiarse empresas con dispersiones salariales ajustadas a 1:20, que paguen a sus empleados según convenios sectoriales o que paguen lo mismo a hombres y mujeres.
10. **Eliminar la brecha salarial de género,** mediante un aumento en la transparencia de los salarios, y la penalización de los centros de trabajo que incumplan el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, con salarios diferentes para categorías laborales idénticas en función de si son ocupadas fundamentalmente por hombres o por mujeres.

En fiscalidad:

Ley contra la evasión fiscal

La ley ha de tener los siguientes objetivos:

- Reducir a la mitad, en un plazo de cinco años, el nivel de evasión y elusión fiscal de manera general y, en particular, en las grandes empresas.
- Erradicar el uso abusivo de paraísos fiscales.
- Lograr que se eleve el tipo efectivo de las grandes empresas hasta acercarlo al tipo nominal en vigor y superar la presión fiscal efectiva soportada por las pymes.
- Lograr que las grandes empresas paguen la parte justa de lo que les corresponde por sus operaciones, tanto en España como en el exterior, especialmente en los países en desarrollo en los que operan.

Para ello, esta ley deberá:

1. **Adoptar una definición vinculante sobre paraísos fiscales** y elaborar una lista en la que se establezca claramente cuáles son. Los criterios deben ir más allá de las medidas de transparencia e incluir también los tipos impositivos muy bajos o nulos, así como la existencia de prácticas fiscales nocivas que supongan reducciones sustanciales de la tributación efectiva de las grandes empresas.
2. **Promover “Territorios Libres de Paraísos Fiscales”**: a través del ejemplo de la administración española, mediante un mecanismo que impida contrataciones públicas (en cualquiera de los niveles de gobierno) a empresas que operan a través de paraísos fiscales.
3. **Garantizar la transparencia y la rendición de cuentas**: hacer obligatorio para todas las grandes empresas el informe país por país de carácter público, rebajando el umbral de 750 millones de € en facturación consolidada como requisito para su aplicación.
4. **Contemplar un compromiso de avanzar hacia la Armonización de las bases fiscales consolidadas en la UE.**
5. **Asegurar una dotación extraordinaria en recursos económicos y humanos para la Agencia Tributaria**, que le garantice contar con el mandato y la capacidad de atacar las grandes bolsas de fraude y elusión cometidas por grandes empresas y grandes fortunas.
6. **Establecer un mecanismo para que, en el primer año de aplicación, se lance una revisión exhaustiva y rigurosa de todos los incentivos, deducciones y exenciones fiscales**, para mantener solo aquellos que se justifiquen por razones de eficiencia e impacto social.

Reforma del sistema fiscal internacional

Además, los grupos parlamentarios deben comprometerse a impulsar desde España y en todos los espacios internacionales en los que participamos, una reforma del sistema fiscal internacional en profundidad que reequilibre también los intereses de los países en desarrollo.

- **En el marco del G20 y del proceso BEPS liderado por la OCDE.** España debe impulsar que el G20 considere el proceso BEPS tan solo como el primer paso en una reforma fiscal internacional más justa, reequilibrando los criterios tributarios para poner fin a las prácticas de ingeniería fiscal de las grandes empresas y se tribute realmente allá donde se genere valor.
- **Una nueva arquitectura fiscal internacional.** Es el momento de impulsar la creación de un cuerpo intergubernamental en materia fiscal, que refuerce la cooperación internacional y la definición de un sistema en el que se reequilibren los criterios fiscales para todos los países.

Compromiso de las empresas

Por su parte, las grandes empresas deben reconocer que sus prácticas y políticas fiscales, debido a su contribución tributaria, tienen un gran impacto en las sociedades en las que operan. Este reconocimiento implica un cambio en el enfoque de su actividad.

Para ello, las empresas han de:

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 las negociaciones para lograr un aumento significativo del SMI en 2018. Un incremento del 13% nos situaría en la senda para llegar a 1.000 € brutos anuales en 2020.
2. **Deben ser transparentes en la remuneración de sus directivos y consejeros, ofreciendo informes de remuneración visuales, fáciles de entender y concisos**, que permitan la comparación entre empresas, en los que se incluyan los indicadores de pago por rendimiento del CEO, la retribución a corto y a largo plazo, pensiones, dietas u otro tipo de beneficios; así como la ratio CEO-salario más bajo.
3. **En las políticas retributivas debe incluirse la ratio máxima que no puede superarse entre el CEO 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 fiscalidad:

1. **Abordar un marco de responsabilidad fiscal** que vaya más allá del cumplimiento legal, y que vele porque la empresa pague la parte justa de impuestos que le corresponde, allá donde opera y genera valor real, sin buscar estratagemas ni artimañas para abusar de las incoherencias de los sistemas fiscales, ni usar su capacidad de influencia frente a gobiernos que deben primar el interés colectivo.
2. **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.

ANEXO 1: GLOSARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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: LISTADO DE PARAÍOS FISCALES UTILIZADO POR OXFAM

TERRITORIOS	RD 1080/91 ACTUALIZADO 2013	INDICE DE	PARLAMENTO EUROPEO (2009)	COMISIÓN EUROPEA (2015)	FINANCIAL TIMES STOCK EXCHANGE (FTSE100)	CENTROS OFFSHORE SEGÚN FMI (2014)	BANCO INTERNACIONAL DE PAGOS (2014)	LISTADO DE PAÍSES BAJO INVESTIGACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA	UNCTAD (WIR 2015)
ANDORRA		X	X	X	X	X			
ANGUILLA	X	X	X	X	X		X		X
ARUBA		X	X		X	X	X		X
AUSTRIA		X							X
BAHAMAS		X	X	X	X	X	X		X
BAHRÉIN	X	X	X		X		X		X
BARBADOS		X	X	X	X		X		X
BÉLGICA								X	
BELICE		X	X	X	X	X			X
BERMUDAS	X	X	X	X	X	X			X
CHIPRE	X	X		X	X	X			X
COSTA RICA		X			X				
CURAÇAO		X					X		
EEUU DELAWARE		X	X		X				
DOMINICA	X	X	X						X
GIBRALTAR	X	X			X	X	X		X
GRANADA	X	X		X					X
GUAM			X				X		
GUERNESEY	X	X	X	X	X	X			X
HONG KONG		X		X	X		X		
IRLANDA					X			X	
ISLA DE MAN	X	X	X		X	X	X		X
ISLAS CAIMÁN	X	X	X	X	X	X	X		X
ISLAS COOK	X	X	X	X	X	X			X
ISLAS FIJI	X		X						
ISLAS MARSHALL		X	X	X					X
ISLAS TURKS Y CAICOS	X	X	X	X		X			X
ISLAS VÍRGENES AMERICANAS	X	X	X	X	X				X
ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS	X	X	X	X	X	X			X

TERRITORIOS	RD 1080/91 ACTUALIZADO 2013	INDICE DE SECRETISMO FINANCIERO (FSI) (2015)	PARLAMENTO EUROPEO (2009)	COMISIÓN EUROPEA (2015)	FINANCIAL TIMES STOCK EXCHANGE (FTSE100)	CENTROS OFFSHORE SEGÚN FMI (2014)	BANCO INTERNACIONAL DE PAGOS (2014)	LISTADO DE PAÍSES BAJO INVESTIGACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA	UNCTAD (WIR 2015)
JERSEY	X	X	X		X	X	X		X
JORDANIA	X				X				
LABUAN		X	X			X			
LÍBANO	X	X	X		X		X		
LIBERIA	X	X		X	X				X
LIECHTENSTEIN	X	X	X	X	X	X			X
LUXEMBURGO		X			X			X	
MACAO	X	X	X		X	X	X		
MALDIVAS			X	X	X				
MALTA		X			X				X
MAURICIO	X	X	X	X	X		X		X
MÓNACO	X	X	X	X	X	X			X
MONTSERRAT	X	X	X	X		X			X
NAURU	X		X	X					X
NIUE			X	X					X
PAÍSES BAJOS (HOLANDA)		X			X			X	X
PALAOS			X			X			
PANAMA		X	X	X	X	X	X		X
SAMOA		X	X	X	X	X	X		X
SAN KITTS Y NEVIS		X	X	X	X	X	X		X
SAINT MARTIN							X		
SAN MARINO		X	X						X
SAN VICENTE Y GRANADINAS	X	X	X	X					X
SANTA LUCÍA	X	X	X		X				X
SEYCHELLES	X	X	X	X	X	X			X
SINGAPUR		X	X		X				
SUIZA		X	X		X				
TONGA			X						
VANUATU	X	X		X		X	X		X

ANEXO 3: 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 los ejercicios 2015 y 2016, por lo que las empresas analizadas son las que conformaban el listado del IBEX 35 en el último 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, lo que nos permite extraer conclusiones y recomendaciones. Se trata de las principales empresas españolas por capitalización bursátil y volumen de facturación.

EMPRESAS ANALIZADAS 2016		
ABERTIS	BBVA	INDITEX
ACCIONA	CAIXABANK	INDRA
ACERINOX	CELLNEX	MAPFRE
ACS	DIA	MEDIASET
AENA	ENAGAS	MERLIN PROPERTIES
AMADEUS	ENDESA	MELIA HOTELS
ARCELOR MITTAL	FERROVIAL	REE
BANCO POPULAR	GAMESA	REPSOL YPF
BANCO SABADELL	GAS NATURAL	TECNICAS REUNIDAS
BANCO SANTANDER	GRIFOLS	TELEFONICA
BANKIA	IAG IBERIA	VISCOFAN
BANKINTER	IBERDROLA	

2. Metodología del análisis de salarios

Los datos analizados en el presente informe sobre las empresas del IBEX 35 han sido extraídos de la información que las propias empresas hacen pública, fundamentalmente a través de sus cuentas anuales, informes de buen gobierno e informes de sostenibilidad.

Las remuneraciones de los primeros ejecutivos, miembros de los consejos de administración y altos directivos de las empresas se han obtenido de sus informes de buen gobierno. Debido a requisitos de buen gobierno planteados por la CNMV, las empresas aportan información bastante detallada sobre las remuneraciones de estos colectivos de la parte alta de su estructura empresarial.

Sin embargo, no existe prácticamente información sobre los niveles retributivos de todo el resto de trabajadores de las empresas. Para ello se ha recurrido a la información contable relativa a sueldos y salarios contenida en las cuentas contables de las empresas y a la información sobre el número de trabajadores que aparece en las memorias anuales. Dada la falta de desagregación de esta información no ha sido posible realizar el análisis distinguiendo según conceptos retributivos, así que tanto en los datos de remuneraciones de directivos y consejeros como en los salarios medios de cada empresa se incluyen todos los conceptos salariales, excluyendo indemnizaciones y otras retribuciones no salariales cuando la disponibilidad de datos lo ha permitido.

Las limitaciones de este análisis son las siguientes: no permite diferenciar niveles salariales por categoría profesional, ni distingue entre el tipo de jornada de los trabajadores, ni realiza una diferenciación geográfica que tenga en cuenta los diferentes países donde las empresas tienen trabajadores. Además, solo se incluyen datos de las empresas que entran dentro del perímetro de consolidación del grupo empresarial, dejando fuera del análisis a colectivos relevantes de trabajadores, como son los de las subcontratas o servicios externalizados.

Para el análisis de los salarios mínimos de las empresas se ha recurrido a los principales convenios colectivos que se aplican. Dependiendo de las empresas, puede tratarse de convenios de grupo empresarial, convenios de empresas, tomando como referencia la principal empresa del grupo o más representativa de la actividad principal del grupo empresarial, o convenios sectoriales. De las tablas salariales de cada convenio, se toma el salario base de la categoría profesional más baja y se suman los complementos aplicados a un trabajador que entra a trabajar en ese puesto.

Los datos macroeconómicos se han obtenido de fuentes oficiales, principalmente de las bases de datos e informes del Instituto Nacional de Estadística (INE), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT/ILO), de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat).

3. 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, complementado con las Cuentas que se depositan en la CNMV, que suelen ser más completas. El criterio aplicado determina incluir solo sociedades no operativas, o bien aquellas que, aunque realicen operaciones, no lo hagan 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 sea 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 comprueba 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, según 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 la necesidad de facilitar servicios bancarios a los residentes de estos territorios, o a estrategias de elusión fiscal, ya sean 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.

4. Cuestionario a empresas

De forma complementaria a la fuente primaria del análisis de las empresas, que son las cuentas anuales que publican, se les ha remitido a todas ellas un cuestionario en las que solicitamos su colaboración para recabar información de aspectos fiscales, remunerativos, relativos a composición de la plantilla y de pago de dividendos. De este cuestionario recibimos respuestas por parte de 13 empresas a las que queremos agradecer su colaboración y las respuestas que nos han permitido enriquecer nuestro análisis. Estas empresas han sido las siguientes: Aena, Banco Santander, BBVA, Caixabank, DIA, Endesa, Ferrovial, Iberdrola, Inditex, Merlin Properties, Red Eléctrica Corporación, Repsol y Telefónica.

ANEXO 4: LISTADO DE FILIALES ESPAÑOLAS EN PARAÍSO FISCAL

2016 PAÍSES																		
Nº DE EMPRESAS POR PAÍS		ABERTIS	ACCIONA	ACERINDX	ACS	AENA	AMADEUS	ARCELOR MITTAL	BANCO POPULAR	BANCO SABADELL	BANCO SANTANDER	BANKIA	BANKINTER	BBVA	CAIXABANK	CELLNEX	DIA	ENAGAS
ANDORRA	4									4								
ANGUILLA	0																	
ARUBA	0																	
AUSTRIA	7				3		1				3							
BAHAMAS	11									1	7							
BAHRÉIN	0																	
BARBADOS	13				1													
BÉLGICA	23	1		1		1	1				2			1				1
BELIZE	0																	
BERMUDA	10							1			1							
CHIPRE	7				1		3											
COSTA RICA	6				1													
CURAÇAO	2													2				
DOMINICA	0																	
EEUU DELAWARE	440	9	24	4	50		8	40			119			35				1
GIBRALTAR	2		1		1													
GRANADA	0																	
GUAM	0																	
GUERNSEY	3										3							
HOLANDA	159	2	3		6		5	8			12	4		4		1		1
HONG KONG	21				11			1	1		2			1				
IRLANDA	84						2				47		1	3				
ISLA DE MAN	6							1			2							
ISLAS CAIMÁN	17				1				1		3	1		5				
ISLAS COOK	0																	
ISLAS FIJI	0																	
ISLAS MARSHALL	0																	
ISLAS TURCAS Y CAICOS	0																	
ISLAS VÍRGENES AMERICANAS	0																	
ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS	4																	

2016 PAÍSES		ABERTIS	ACCIONA	ACERINOX	ACS	AENA	AMADEUS	ARCELOR MITTAL	BANCO POPULAR	BANCO SABADELL	BANCO SANTANDER	BANKIA	BANKINTER	BBVA	CAIXABANK	CELLNEX	DIA	ENAGAS	
Nº DE EMPRESAS POR PAÍS		▼																	
JERSEY	9										3								
JORDANIA	2						1												
LABUAN	1																		
LÍBANO	1						1												
LIBERIA	2							1											
LIECHTENSTEIN	0																		
LUXEMBURGO	80		2	1	8			16		6	11		2	11	2				
MACAO	1				1														
MALDIVAS	0																		
MALTA	11		1								2								
MAURICIO	10				7														
MÓNACO	0																		
MONTSERRAT	0																		
NAURU	0																		
NIUÉ	0																		
PALAOS	0																		
PANAMÁ	16		1		2			2			1								
SAMOA	0																		
SAN KITTS Y NEVIS	0																		
SAN MARINO	0																		
SAN VICENTE Y GRANADINAS	0																		
SANTA LUCÍA	0																		
SEYCHELLES	0																		
SINGAPUR	22				12		1							1					
SINT MAARTEN	0																		
SUIZA	29		1		2		1	5			7			1			2	1	
TONGA	0																		
VANUATU	0																		
Nº DE SOCIEDADES/EMPRESA	996	11	34	5	108	0	21	79	2	11	225	5	3	64	2	1	2	4	
Nº paraísos fiscales en los que tiene presencia		2	8	2	16	0	9	11	2	3	16	2	2	10	1	1	1	4	

2016 PAÍSES		Nº DE EMPRESAS POR PAÍS																	
		ENDESA	FERROVIAL	GAMESA	GAS NATURAL	GRIFOLS	IAG IBERIA	IBERDROLA	INDITEX	INDRA	MAPFRE	MEDIASET	MERLIN PROPERTIES	MELIA HOTELS	REE	REPSOL YPF	TECNICAS REUNIDAS	TELEFONICA	VISCOFAN
ANDORRA	4																		
ANGUILLA	0																		
ARUBA	0																		
AUSTRIA	7																		
BAHAMAS	11		2													1			
BAHRÉIN	0																		
BARBADOS	13						2									10			
BÉLGICA	23		2	1		1	3	2		2	3							1	
BELIZE	0																		
BERMUDA	10				1		4									3			
CHIPRE	7			1			1										1		
COSTA RICA	6			1				1			1			1				1	
CURAÇAO	2																		
DOMINICA	0																		
EEUU DELAWARE	440		46	13		13	1	55	1		2	1		6		6	1	1	2
GIBRALTAR	2																		
GRANADA	0																		
GUAM	0																		
GUERNSEY	3																		
HOLANDA	159		2	5		6	3	1	15				1	10	1	56	1	10	
HONG KONG	21					1	2		1		1								
IRLANDA	84		5	1	5	3	7	2	2	1	2							2	
ISLA DE MAN	6						3												
ISLAS CAIMÁN	17				2		1							1		2			
ISLAS COOK	0																		
ISLAS FIJI	0																		
ISLAS MARSHALL	0																		
ISLAS TURCAS Y CAICOS	0																		
ISLAS VÍRGENES AMERICANAS	0																		
ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS	4							1								2			

2016 PAÍSES		Nº DE EMPRESAS POR PAÍS																	
		ENDESA	FERROVIAL	GAMESA	GAS NATURAL	GRIFOLS	IAG IBERIA	IBERDROLA	INDITEX	INDRA	MAPFRE	MEDIASET	MERLIN PROPERTIES	MELIA HOTELS	REE	REPSOL YPF	TECNICAS REUNIDAS	TELEFONICA	VISCOFAN
JERSEY	9				1		5												
JORDANIA	2										1								
LABUAN	1										1								
LÍBANO	1																		
LIBERIA	2															1			
LIECHTENSTEIN	0																		
LUXEMBURGO	80	1	1		1		1	1			2				1	9		4	
MACAO	1																		
MALDIVAS	0																		
MALTA	11										8								
MAURICIO	10		1	1												1			
MÓNACO	0																		
MONTSERRAT	0																		
NAURU	0																		
NIUÉ	0																		
PALAOS	0																		
PANAMÁ	16				4						4			1			1		
SAMOA	0																		
SAN KITTS Y NEVIS	0																		
SAN MARINO	0																		
SAN VICENTE Y GRANADINAS	0																		
SANTA LUCÍA	0																		
SEYCHELLES	0																		
SINGAPUR	22		2	1	1	1	1				1					1			
SINT MAARTEN	0																		
SUIZA	29					2			3					2		2			
TONGA	0																		
VANUATU	0																		
Nº DE SOCIEDADES/EMPRESA	996	3	64	19	21	21	34	63	22	3	26	1	1	21	2	93	4	19	2
Nº paraísos fiscales en los que tiene presencia		2	8	7	8	6	13	7	5	2	11	1	1	6	2	11	4	6	1

NOTAS

¹ Comparando datos de la Estadística de los declarantes del Impuesto sobre el Patrimonio de la Agencia Tributaria con el dato de riqueza total de España del Global Wealth Report 2015 de Credit Suisse: <https://www.credit-suisse.com/corporate/en/articles/news-and-expertise/global-wealth-in-2015-underlying-trends-remain-positive-201510.html> y comparando con datos de la estadística. Según éste, la riqueza a mediados de 2015 en España fue de 4.195.000 millones USD. Aplicando un cambio a 30 junio de 2015, obtenemos un dato total de riqueza en España de 3.780.495,05 millones € para mediados de 2015.

² Estadística de los declarantes del Impuesto sobre el Patrimonio de la Agencia Tributaria y de Demografía y Población y Cuentas Económicas del INE

³ Según datos del padrón por municipio del INE.

⁴ Estadísticas de los declarantes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de la Agencia Tributaria

⁵ informe mundial de la riqueza de Capgemini: <https://www.capgemini.com/es-es/service/world-wealth-report-2017/>

⁶ <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/lang--en/index.htm>

⁷ Fuente: Cuentas económicas anuales, INE

⁸ Fuente: Non-financial transactions, Eurostat

⁹ Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Cuentas económicas anuales y de Datos de población activa del INE.

¹⁰ Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Cuentas económicas anuales y de Datos de población activa del INE.

¹¹ Fuente: Encuesta de Población Activa 2016, INE.

¹² Fuente: Encuesta de Población Activa 2016, INE.

¹³ "Pay Equity: a key driver on gender inequality" ILO/OIT
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_410196.pdf

¹⁴ Según datos extraídos de las cuentas anuales de las empresas y comparados con el Salario Mínimo Interprofesional publicado por el INE.

¹⁵ https://elpais.com/economia/2017/06/07/actualidad/1496815101_806944.html

¹⁶ Datos extraídos de la CNMV y de los informes de Buen Gobierno de las empresas.

¹⁷ Datos extraídos de los Informes de Buen Gobierno y de las Cuentas Anuales 2016 de las empresas.

¹⁸ Dada la poca desagregación de la información sobre salarios es muy posible que este dato incluya el pago de bonus a directivos, como es práctica habitual en Merlin Properties (ver: http://www.eldiario.es/economia/Morgan-Stanley-millones-inmobiliaria-espanola_0_317069186.html y http://www.eldiario.es/economia/inmobiliaria-Merlin-prepara-millones-acciones_0_618039097.html)

¹⁹ Datos extraídos de las Cuentas Anuales 2016 de las empresas.

²⁰ Según el último dato disponible de 2015 en la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

²¹ Datos extraídos de los Informes de Buen Gobierno 2016 de las empresas.

²² Dentro de esta remuneración se incluye el ejercicio por parte del Presidente de Ferrovial del Plan 2008 de opciones sobre acciones, concluido en el ejercicio 2016, según nota del informe de Gestión 2016. El nº de opciones sobre acciones del Plan 2008 ejercidas por el presidente de la compañía ascendió a 1.179.600 en 2016.

²³ El Departamento de Sostenibilidad de Inditex ha facilitado a, Oxfam Intermón el dato de sueldo medio de un trabajador a jornada completa en España, que ascendía a 29.558 € en 2016. La principal diferencia entre este dato y el manejado en el informe estriba en la alta proporción de trabajadores a tiempo parcial, 61% en el caso de mujeres y 58% en el de hombres, y en que el aportado sólo hace referencia a los trabajadores en España de la compañía, a diferencia del dato utilizado en el análisis que aplica a todos los países donde la compañía tiene trabajadores en plantilla. Este sueldo medio supone una distancia de 351 con la remuneración del primer ejecutivo, 51 con el sueldo medio de los principales directivos y 46 con el sueldo medio de los consejeros. Es un 12% el sueldo medio en España en 2016 según la última Encuesta de Población Activa y triplica el SMI."

²⁴ Datos extraídos de los Informes de Buen Gobierno y de las Cuentas Anuales 2016 de las empresas.

²⁵ Datos extraídos de los Informes de Buen Gobierno 2016 de las empresas y de los principales convenios colectivos de aplicación para cada empresa

²⁶ Este cálculo proviene de dividir el número de personas que las empresas del IBEX incluyen en sus memorias de Buen Gobierno 2016 dentro de la categoría de Alta Dirección (419) entre el número medio de empleados en el ejercicio (1.572.675 en 2016).

²⁷ Datos extraídos de los Informes de Buen Gobierno, de las Cuentas Anuales 2016 de las empresas y de los principales convenios colectivos de aplicación para cada empresa.

²⁸ Datos extraídos de los Informes de Buen Gobierno y de las Cuentas Anuales 2016 de las empresas.

²⁹ Ver estudio "El impacto de los planes de igualdad" del Grupo Antígona de la UAB
http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El_impacto_planes_igualdad_empresas.pdf

³⁰ Datos extraídos de los Informes de Buen Gobierno 2016 de las empresas y de los principales convenios colectivos de aplicación para cada empresa.

³¹ Datos extraídos de los Informes de Buen Gobierno, de las Cuentas Anuales 2016 de las empresas y de los principales convenios colectivos de aplicación para cada empresa

³² Datos extraídos de los Informes de Buen Gobierno y de las Cuentas Anuales 2016 de las empresas

³³ "Empresas multiservicios, o cómo precarizar el empleo", Gabinete Técnico de FeSMC-UGT, julio 2016:
http://www.fesmcutg.org/archivos/elementos/2016/informe_empresas.multiservicios_2016.pdf

³⁴ Fuente: WEIL D. (2017), The Fissured Workplace.

³⁵ 1-4-2010, Does Outsourcing Reduce Wages in the Low-Wage Service Occupations? Evidence from Janitors and Guards, Arindrajit Dube, University of California, Berkeley, adube@berkeley.edu, Ethan Kaplan.

- ³⁶ Artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.
- ³⁷ <http://www.europapress.es/catalunya/noticia-generalitat-multa-185000-euros-indra-cesion-ilegal-trabajadores-20160728151003.html>
- ³⁸ <http://www.expansion.com/catalunya/2016/06/30/5774fa14ca474191038b45e3.html>
- ³⁹ <http://nadaesgratis.es/bentolilla/el-impacto-de-la-reforma-laboral-de-2012-sobre-la-negociacion-colectiva>
- ⁴⁰ "Empresas multiservicios, o cómo precarizar el empleo", Gabinete Técnico de FeSMC-UGT, julio 2016: http://www.fesmcutg.org/archivos/elementos/2016/informe_empresas.multiservicios_2016.pdf
- ⁴¹ <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/03/las-camareras-de-pisos-de-hoteles-la.html>
- ⁴² http://www.madrid.es/UnidadWeb/UGNormativas/Normativa/2016/ficheros/Instruccion1_2016.pdf
- ⁴³ Según datos de los Informes de Recaudación de la Agencia Tributaria y tal y como se plasma en el informe de Oxfam Intermón "El dinero que no ves" de noviembre de 2017: <https://oxfamintermon.s3.amazonaws.com/sites/default/files/documentos/files/el-dinero-que-no-ves.pdf>
- ⁴⁴ Ver el informe de Oxfam Intermón "El dinero que no ves" de noviembre de 2017: <https://oxfamintermon.s3.amazonaws.com/sites/default/files/documentos/files/el-dinero-que-no-ves.pdf>
- ⁴⁵ Delaware, además de ofrecer ventajas fiscales a empresas que abren allí sociedades pero que no operan en EE.UU., también incluye una serie de ventajas de jurisprudencia y agilidad procedimental de los procesos mercantiles idóneas para proteger los intereses empresariales de tal forma que hace que muchas empresas que sí desarrollan actividad en EE.UU. mantengan un alto número de sociedades en ese estado, com es el caso de Iberdrola y Ferrovial. Aún en el caso de que no obtengan beneficios fiscales, este tipo de ventajas también suponen un riesgo, ya que representan una laxitud que contraviene principios básicos de gobernanza y de rendición de cuentas que afectan negativamente a los intereses de otras partes interesadas.
- ⁴⁶ SICAV - Sociedades de inversión de capital variable: es un instrumento financiero de inversión colectiva que permite invertir dinero y diferir el pago anual de impuestos, (del mismo modo que ocurre con los fondos de inversión), pero a través de la creación de una sociedad anónima cuyo objeto social es invertir en activos financieros.
- ⁴⁷ <https://www.bankia.es/es/banca-privada/ahorro-e-inversion/sicavs/sicav-luxemburguesa>
- ⁴⁸ Oxfam (2017) EU can't afford to fudge tax haven blacklist <https://www.oxfam.org/en/pressroom/pressreleases/2016-11-07/eu-cant-afford-fudge-tax-haven-blacklist>
- ⁴⁹ OCDE (2017) Strong progress seen on international tax transparency <http://www.oecd.org/tax/transparency/strong-progress-seen-on-international-tax-transparency.htm>
- ⁵⁰ Tales como activos intangibles (patent boxes), deducciones por los intereses teóricos (notional interests), o dictámenes sobre los beneficios adicionales.
- ⁵¹ "Blacklist or whitewash? What a real EU blacklist of tax havens should look like", 28 noviembre 2017: <https://www.oxfam.org/en/research/blacklist-or-whitewash-what-real-eu-blacklist-tax-havens-should-look-0>
- ⁵² "Blacklist or whitewash? What a real EU blacklist of tax havens should look like", 28 noviembre 2017: <https://www.oxfam.org/en/research/blacklist-or-whitewash-what-real-eu-blacklist-tax-havens-should-look-0>
- ⁵³ Por orden alfabético, se trata de Abertis, Acciona, Acerinox, ACS, Bankia, Bankinter, BBVA, Caixabank, Endesa, Cellnex (antes FCC), Gas Natural, Iberdrola, Inditex, Indra y Repsol.
- ⁵⁴ El grupo Iberdrola, a través de su área de RSC, declara haber acometido en 2017 un proceso de redomiciliación de la práctica totalidad de sus filiales en Delaware, que conforman el grupo Avangrid, para hacer coincidir su domicilio legal y fiscal en los estados donde se encuentran sus centros de operaciones. El resultado, según la información aportada, es que un total de 52 filiales incluidas en el cómputo del presente informe, han trasladado su domicilio desde Delaware a los estados de Oregón, Maine, Connecticut, Nueva York y Texas. Si no hubiese ningún otro cambio, eso reduciría a 11 las filiales de Iberdrola en paraísos fiscales en 2017.
- ⁵⁵ https://www.elconfidencial.com/empresas/2017-04-18/florentino-perez-desmonta-telarana-offshore-dardo-rajoy_1368081/
- ⁵⁶ Contabilidad Anual Nacional de España 2015, Instituto Nacional de Estadística
- ⁵⁷ Encuesta de Población Activa 2016, Instituto Nacional de Estadística
- ⁵⁸ Datos de dividendos imputados por año obtenidos de bases de datos de Invertia y Expansión y de las cuentas anuales consolidadas de las compañías.
- ⁵⁹ Datos de dividendos imputados por año obtenidos de bases de datos de Invertia y Expansión y de las cuentas anuales consolidadas de las compañías.
- ⁶⁰ https://www.nytimes.com/2016/07/12/opinion/jamie-dimon-why-were-giving-our-employees-a-raise.html?smprod=nytcore-iphone&smid=nytcore-iphone-share&_r=0
- ⁶¹ <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

© Oxfam Intermón noviembre 2017

Este documento ha sido coordinado y escrito por Miguel Alba, Susana Ruiz y Lilita Marcos. Oxfam Intermón agradece a Sustentia las investigaciones realizadas para este informe. Los autores agradecen la colaboración y comentarios de Íñigo Macías, Àlex Prats, Lara Contreras, Jose María Vera, Ana Claver y Cristina Rovira en su elaboración. Este texto forma parte de una serie de documentos dirigidos a contribuir al debate público sobre políticas humanitarias y de desarrollo.

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

Esta publicación está sujeta a *copyright*. No obstante, el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y para el uso en campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del *copyright* solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con: msambade@oxfamintermon.org

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

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional de 20 organizaciones que trabajan juntas en más de 90 países, como parte de un movimiento global a favor del cambio, para construir un futuro libre de la injusticia que supone la pobreza:

Oxfam Alemania (www.oxfam.de)
Oxfam America (www.oxfamamerica.org)
Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)
Oxfam-en-Bélgica (www.oxfamsol.be)
Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)
Oxfam Canadá (www.oxfam.ca)
Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)
Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)
Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)
Oxfam India (www.oxfamindia.org)
Oxfam Intermón (www.oxfamintermón.org)
Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)
Oxfam Italia (www.oxfamitalia.org)
Oxfam Japón (www.oxfam.jp)
Oxfam México (www.oxfamemexico.org)
Oxfam Novib (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam Nueva Zelanda (www.oxfam.org.nz)
Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)
Oxfam Sudáfrica (www.oxfam.org.za)

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

www.oxfamintermon.org