



REPARTO DESIGUAL

Cómo distribuyen valor las empresas del IBEX 35

Las empresas son actores imprescindibles en el juego económico. Pero su actuación no debería contribuir a incrementar la desigualdad. En los últimos años, muchas grandes empresas están embarcadas en derivas cortoplacistas centradas en la rentabilidad inmediata. Todo ello para retribuir generosamente a inversores y altos cargos de las empresas. Por el camino relegan los sueldos del resto de trabajadores, propios o subcontractados, y descuidan su contribución fiscal. Se trata de un modelo empresarial cuya huella es un incremento de la desigualdad. Mientras, una parte del sector privado trata de buscar cauces para hacer compatible una rentabilidad razonable con la sostenibilidad y la equidad.

RESUMEN

La crisis y posterior recuperación económica nos ha dejado un país más desigual, donde los que más ganan cada vez se quedan con una porción mayor de la riqueza generada en el país y los que menos obtienen una parte cada vez menor. Si en 2004 al 20% de la población con menores ingresos le llegaba el 7,3% del total de la renta nacional, en 2017 sólo recibe el 6,1%. Mientras tanto, el 20% con mayores ingresos pasó de obtener el 38,3% del total de la renta nacional en 2004 al 40,2% en 2017.

A este incremento de la desigualdad de renta ha contribuido la actuación de muchas grandes empresas durante la crisis y recuperación, al enfocarse en ganar competitividad manteniendo sus márgenes de beneficios a costa de un fuerte ajuste en salarios y una menor contribución fiscal. Así se refleja en el hecho que entre 2008 y 2017 los beneficios empresariales han crecido un 11,3%, mientras que los salarios han bajado un 4,2%. Esto contrasta con la subida del 16% en los dividendos que estas mismas empresas han pagado a sus accionistas en el mismo período. Un síntoma claro de que las empresas ponen cuidado en atender generosamente el interés de los inversores, aunque no tanto el de las personas trabajadoras.

Ante este panorama, Oxfam Intermón ha analizado las principales prácticas de las empresas del IBEX 35 para tratar de entender cómo afectan a la equidad. El análisis se ha centrado en las prácticas fiscales de las empresas, su presencia en paraísos fiscales, las diferencias remunerativas entre altos cargos y resto de personas trabajadoras y la evolución en los dividendos que reparten, además de otros factores.

Comprobamos como dato positivo que las grandes empresas han disminuido su presencia en paraísos fiscales un 13,9% en el último año, hasta las 858 filiales. Sin embargo, esto no se ha traducido en una mayor contribución a las arcas del Estado, ya que en 2017 aportaron un 11% menos que en 2016 al impuesto de sociedades, tal y como reflejan en el cálculo del impuesto que publican las propias empresas. Aunque se pueden constatar avances tanto en transparencia fiscal como en menor presencia en paraísos fiscales, aún hay mucho camino por recorrer para que esa transparencia permita entender su contribución fiscal efectiva y para que desechen mantener filiales en paraísos fiscales.

Por otra parte, los sueldos en estas empresas evolucionan de forma muy desigual, según la categoría profesional: en el último año la remuneración media a los altos cargos de empresas del IBEX 35 creció 5 veces más que el sueldo medio de las compañías. Y la productividad 3 veces más, lo que muestra que las grandes empresas no están haciendo partícipes a trabajadores y trabajadoras de la mejora en sus rendimientos. Si la remuneración media de la cúpula de estas empresas crece con vigor, mucho más lo hace la de los primeros ejecutivos, hasta un 27% entre 2016 y 2017. Todo ello explica que las diferencias salariales en las empresas del IBEX 35 alcancen cotas descomunales. En promedio, un primer ejecutivo de una empresa del IBEX 35 gana 132 veces el sueldo medio de la compañía y 301 veces el sueldo más bajo. Esta brecha que solo se fija en los salarios al interior de las empresas, sería mucho mayor si incorporara las subcontrataciones y externalizaciones cada vez más frecuentes y nucleares en la operativa de las grandes empresas.

Finalmente, el beneficio de las empresas del IBEX 35 creció un 16,2% en el último año, lo que permitió pagar un 9% más en dividendos a sus accionistas. Y es que el principal destino de los beneficios de las empresas del IBEX 35 es ser repartidos, ya que destinan a ello más de la mitad de la ganancia que obtienen. Incluso hay varios casos de empresas que reparten un importe superior al beneficio conseguido en el ejercicio. Entre los destinatarios de estos dividendos hay un grupo de 30 grandes inversores globales con presencia en prácticamente todas las empresas del IBEX 35 que, en muchos casos, se llevan los dividendos que cobran a paraísos fiscales.

Grandes inversores y gestores de las empresas imponen un modelo de negocio que genera dinámicas de incremento de la desigualdad. El reparto de valor de las empresas del IBEX 35 está sesgado hacia el capital y los salarios de ejecutivos lo que hace muy difícil poder hablar de valor compartido. El esfuerzo se da en repartir dividendos de forma generosa, como demuestra el hecho de que el dividendo por acción se incrementara un 10% en el último año. Sin embargo, el tipo efectivo que las empresas aportan al impuesto de sociedades sobre sus beneficios cayó un 20%. Y los sueldos evolucionaron de forma muy diferenciada. El total de remuneración de las cúpulas empresariales del IBEX 35 aumentó en el último año un 10%, mientras que la masa salarial del resto de la plantilla creció la mitad en ese período, un 5%.

Ante esto, queda en entredicho el compromiso de muchas grandes empresas con la equidad. Porque todas estas prácticas, lejos de ayudar a mitigar la desigualdad, la amplifican. Es necesario que las grandes empresas comprendan que, para prosperar, dependen de sociedades que también prosperen, y si esa prosperidad no es compartida, no sólo contribuyen a perpetuar situaciones de injusticia, sino que pueden llegar provocar desequilibrios que les pueden afectar negativamente.

RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES

Para afianzar actuaciones empresariales que contribuyan a conformar sociedades más equitativas hay que adoptar medidas que apunten hacia otro tipo de economía que evite la exclusión, la pobreza y la desigualdad extrema. Para ello, Oxfam Intermón pide a los partidos políticos que incorporen en sus programas electorales e incluyan en los discursos de la próxima campaña electoral las siguientes medidas:

En materia de fiscalidad:

En el marco de las reformas impulsadas, el paquete de medidas de lucha contra el fraude debe continuar e intensificarse. Por ello, un marco de reformas de lucha contra el fraude, la evasión y la elusión fiscal debe incorporar:

1. Una lista negra española de paraísos fiscales actualizada, objetiva y ambiciosa.
2. Garantizar que las grandes empresas paguen un tipo efectivo suficiente y justo sobre sus beneficios empresariales.
3. Aplicar un impuesto a los servicios digitales de grandes empresas tecnológicas de manera temporal hasta que se alcance un consenso global en la próxima fase de la reforma del sistema fiscal internacional.
4. Suprimir la figura jurídica ETVE (Empresas de Tenencia de Valores Extranjeros), y todos los privilegios fiscales que conllevan.
5. Revisar de manera exhaustiva y rigurosa todos los incentivos y deducciones fiscales.
6. Avanzar en el futuro hacia una segunda fase en la aplicación del impuesto a las transacciones financieras.
7. Incorporar criterios de responsabilidad fiscal en la contratación pública.

En materia de salarios y derechos laborales:

1. Incrementar el Salario Mínimo Interprofesional hasta los 1.000 euros en 2020.
2. Reducir la brecha salarial de género, mediante la aprobación de una ley de transparencia retributiva y equiparando los permisos paternales y maternales
3. Maximizar la transparencia en relación al impacto social y medioambiental de las empresas.
4. Añadir entre los indicadores de obligado reporte, el cálculo estandarizado de la ratio entre el salario del empleado mejor pagado, la media salarial y el peor remunerado de las empresas.
5. Una transposición ambiciosa de la Directiva Europea sobre el fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas que permita avanzar hacia un modelo de empresa *multistakeholder* con la inclusión de distintos grupos de interés, incluidos los trabajadores, en los procesos de toma de decisiones.
6. Exigir a las empresas mayor transparencia sobre la retribución de altos directivos y consejeros, y dotar a los accionistas de más poder sobre la aprobación final de dichas remuneraciones.
7. Volver a priorizar los convenios sectoriales en materia salarial y regular las empresas multiservicio con criterios similares a los aplicados a las Empresas de Trabajo Temporal para evitar que las subcontratas se utilicen como forma de reducir 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. Es urgente la reversión de algunos de los cambios introducidos en la Reforma Laboral del 2012 a este respecto (limitación temporal de la ultractividad, descuelgue salarial, priorización convenios empresa...).

9. Reducir la precariedad laboral, modificando el régimen de contratación parcial y estableciendo sanciones individuales para cada uso en fraude de ley de la contratación temporal.
10. Promover una contratación pública que garantice una remuneración digna del trabajador subcontratado.

Compromiso de las empresas

Por su parte, las grandes empresas deben acometer una serie de medidas que refrenden un compromiso efectivo con una Economía Humana que contribuya a reducir la desigualdad. Estas medidas han de enmarcarse dentro de una reflexión más amplia sobre el modelo empresarial que tenga en cuenta los impactos sociales que genera.

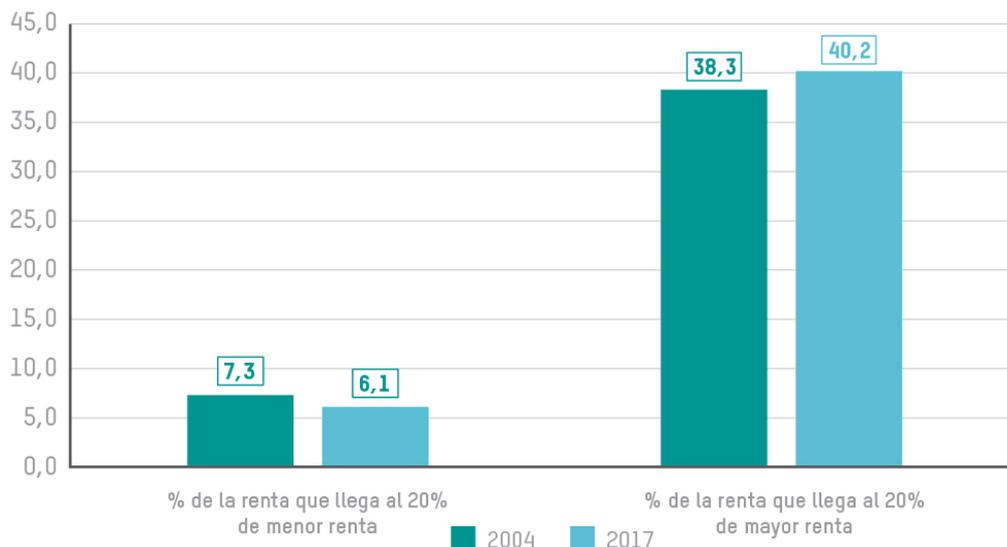
Para ello, desde Oxfam Intermón hemos elaborado una propuesta de actuación integral para las empresas con las siguientes recomendaciones:

1. Avanzar en la transparencia empresarial, de forma que funcione como una herramienta fundamental de la relación de la empresa con sus grupos de interés.
2. Garantizar un empleo de calidad y fomento de la estabilidad laboral, tanto en el empleo directo de las empresas, como en las actividades subcontratadas.
3. Pago de salarios dignos y reducción de las brechas salariales dentro de las empresas.
4. Implementación de un enfoque transversal de género que incorpore mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades y elimine la brecha salarial de género.
5. Fomentar un mayor equilibrio en el reparto de valor entre los actores de las cadenas de suministro internacionales.
6. Pago de la parte justa de impuestos, rechazando el uso de estrategias para eludir o minimizar artificialmente la factura fiscal, en especial, la utilización de paraísos fiscales.
7. Mantener un nivel de exigencia alto y tener tolerancia cero con la corrupción a cualquier nivel.
8. Establecer modelos de gobierno corporativo que implementen sistemas de incentivos basados en la sostenibilidad económica, social y ambiental de la empresa.
9. Impulsar modelos de negocios que velen por la sostenibilidad económica, social y ambiental de la empresa y el entorno en el que se desenvuelve.

INTRODUCCIÓN

En nuestro país, la desigualdad ha aumentado. Las personas que más ganan acaparan una proporción cada vez mayor de la renta total, mientras que las que menos ganan, ven caer su porción. En 2004 el 20% de la población española con menores ingresos obtenía el 7,3% total de la renta nacional; en 2017 su parte del total de renta bajó al 6,1%. En el mismo período, el 20% de la población que más gana pasó de ingresar el 38,3% de la renta total de nuestro país en 2004 al 40,2% en 2017.¹

Gráfico 1: Evolución en la participación de la renta por quintiles de población (2004 – 2017)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la European Union Statistics on Income and Living Conditions (Eurostat)

Desde 2004 hemos pasado en nuestro país por diferentes fases del ciclo económico. Hasta 2007 vivimos una fase de expansión, hasta que a finales de 2008 irrumpió la crisis económica, de la que hemos empezado a salir en 2014. La crisis económica acentuó sensiblemente la desigualdad en nuestro país, pero los años de recuperación, apenas han conseguido mitigarla. Sin duda, la destrucción de empleo y los recortes sociales han propiciado que la brecha entre los que más tienen y los que menos se incremente, pero también las actuaciones de las grandes empresas tienen un impacto directo en la desigualdad extrema.

Por ello, el presente informe analiza el comportamiento de las grandes empresas para esclarecer el papel que han desempeñado en la actual situación de inequidad. En especial, nos centraremos en examinar las prácticas de las empresas englobadas dentro del índice bursátil IBEX 35, como claros referentes del sector empresarial de nuestro país. El análisis tratará de determinar su comportamiento en ámbitos de especial relevancia en la desigualdad, como son los sueldos y las diferencias salariales entre altos cargos y resto de personas trabajadoras, la retribución a inversores y accionistas y el pago de impuestos y prácticas fiscales. Todos ellos son aspectos que permiten entender cómo las empresas distribuyen las rentas y cuáles son los colectivos que más benefician en ese reparto.

El análisis de las empresas del IBEX 35 se ha realizado a partir de la información que publican en sus cuentas anuales. Como complemento de esta información pública hemos remitido a todas las empresas un cuestionario en el que solicitamos su colaboración para recabar información sobre aspectos fiscales, remunerativos, relativos a la composición de la plantilla y al 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, Bankia, BBVA, CaixaBank, Cellnex, Enagas, Endesa, Iberdrola, Mapfre, Merlin Properties, Red Eléctrica, Telefónica y Repsol.

1. LAS EMPRESAS EN LA RECUPERACIÓN

*“¿Cómo no van a crecer los salarios cuando mejoran los excedentes empresariales?”
Cristóbal Montoro, anterior Ministro de Hacienda*

Una gran parte de las rentas son generadas por la actividad empresarial. Las empresas, como principales motores de la economía, reparten una alta proporción de las rentas económicas en el desarrollo de su actividad, tanto para remunerar a sus trabajadoras y trabajadores (sueldos y salarios), como rentas financieras que retribuyen a inversores y financiadores (dividendos e intereses) y también contribuyendo a la recaudación fiscal de los países mediante el pago de impuestos.

Cómo reparten las empresas estas rentas, cuáles priorizan y cuáles relegan, es muy relevante para entender la evolución de la desigualdad económica. Una distribución desigual de los ingresos por parte de las empresas tiene un impacto directo en la equidad. Un reparto justo puede afectar tanto a la menor generación de desigualdad, como a reforzar los mecanismos que la corrigen. El primer caso se daría en empresas con diferencias salariales moderadas y que reparten una parte razonable de su beneficio a sus accionistas como dividendos. Por otro lado, la principal contribución que una empresa puede hacer a los mecanismos de redistribución -impuestos y transferencias sociales, fundamentalmente- es una actuación fiscal responsable en la que la empresa paga su parte justa de impuestos sin utilizar subterfugios ni artimañas para minimizar su factura fiscal.

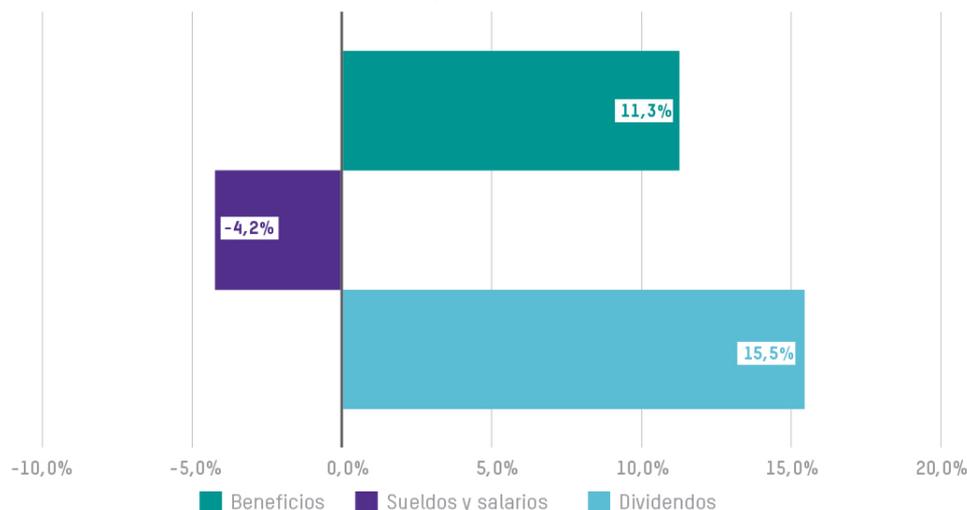
En contraste, las empresas que ofrecen sueldos desorbitados y crecientes a sus ejecutivos, mientras que aplican políticas de contención de los salarios del resto de personas trabajadoras, propician unas diferencias salariales que contribuye a una estratificación de la población por nivel de ingresos. Si a esto se añade un pago de dividendos que consume prácticamente todo el beneficio obtenido por la empresa y una minimización del pago de impuestos, se constata un perfil de gran empresa que, por un lado, desatiende su contribución para mitigar la desigualdad y, por otro, fomenta que ésta se incremente al canalizar la mayoría del valor que crea a colectivos privilegiados.

¿Salarios contra beneficios?

Lamentablemente, éste es el modelo que las grandes empresas españolas parecen haber seguido en los últimos años. Y es que, en nuestro país, la recuperación de la crisis económica se ha enfocado en que las empresas mejoren sus beneficios en detrimento de las personas trabajadoras. Según el Banco de España, el ajuste se centró en recortar salarios para ganar en competitividad de forma que las empresas elevaran sus márgenes de beneficio².

Entre 2008, año en que estalló la crisis en nuestro país, y 2017 los beneficios de las empresas han crecido un 11,3% y el dividendo que han pagado a sus accionistas aumentó un 15,5%. Sin embargo, los salarios pagados a las personas trabajadoras disminuyeron un 4,2%³. Es decir, una minoría privilegiada vió aumentar sus rentas mientras que el ajuste se trasladó a la gran mayoría.

Gráfico 2: Evolución de beneficios, sueldos y dividendos de empresas españolas (2008 a 2017)

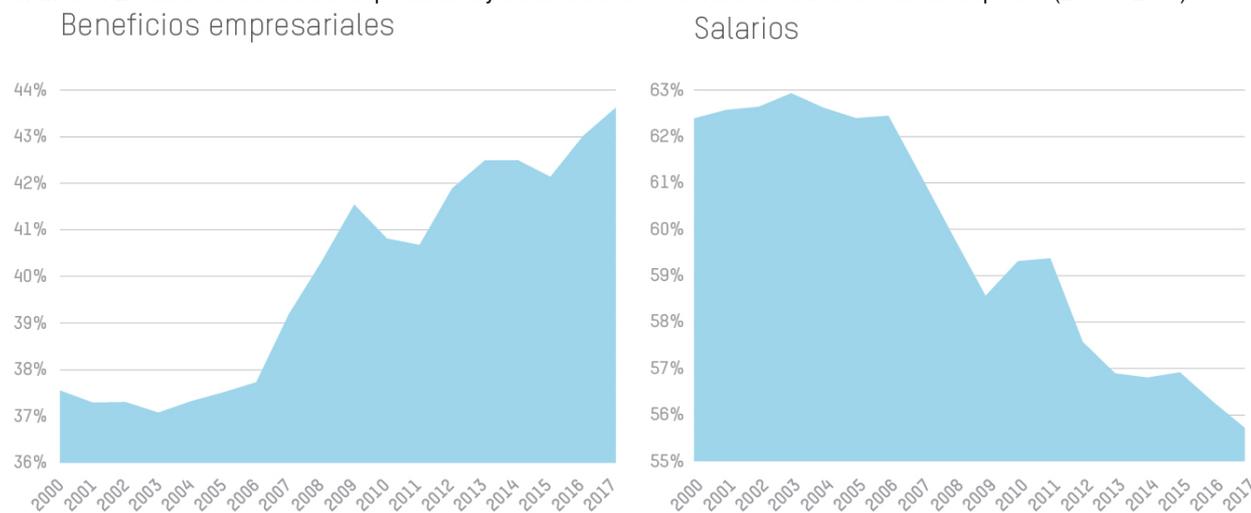


Fuente: elaboración propia a partir de datos de las Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE

Esto no sólo ha ocurrido tras la explosión de la crisis, sino que configura un modelo empresarial que entiende la retribución al trabajo como un coste a contener para obtener mejores resultados, en lugar de una inversión para ser más competitivo y reconocer el esfuerzo de quienes trabajan en incrementar la productividad.

En el año 2000, los salarios representaban el 62,4% del valor de la producción total de las empresas. Para 2017 esa proporción era del 55,7%. De forma paralela, las empresas pasaron de destinar a beneficios el 37,6% de lo que producían en 2000 al 43,6% en 2017⁴. Es decir, actualmente casi la mitad de lo que las empresas producen, lo convierten en beneficio, a costa de reducir sueldos.

Gráfico 3: Evolución de beneficios empresariales y salarios como % del valor añadido bruto de las empresas (2000 – 2017)

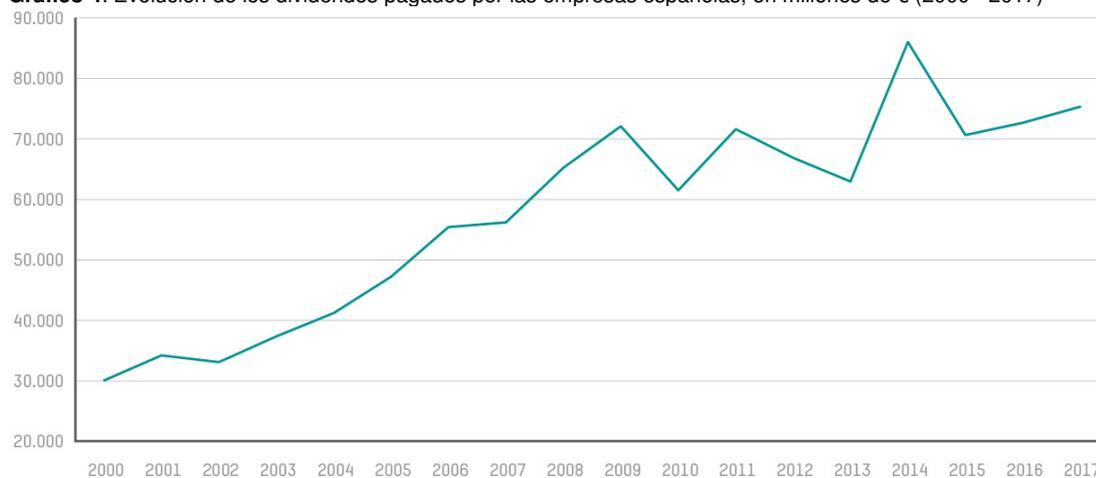


Fuente: elaboración propia a partir de datos de las Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE

Al mismo tiempo, los pagos que las empresas hacen a sus accionistas se han incrementado enormemente en los últimos tiempos. En 2017 las empresas pagaron dos veces y media más dividendos que en 2000.

Aún durante la crisis, los dividendos no dejaron de crecer. De hecho, en lo más crudo de la crisis, los dividendos repartidos alcanzaron sus cotas más altas, como en 2009, cuando se repartió un 28,3% más que el año antes de explotar la crisis (2007), o en 2011, cuando los dividendos crecieron un 16,4% en un solo año. En 2014, cuando se empieza a hablar del final de la crisis, las empresas quisieron mandar un mensaje a los inversores en forma de niveles récord de dividendos: se repartieron 86.000 millones de €, un 36,6% más que el año precedente y un 53% más que en 2007, justo antes del inicio de la crisis⁵.

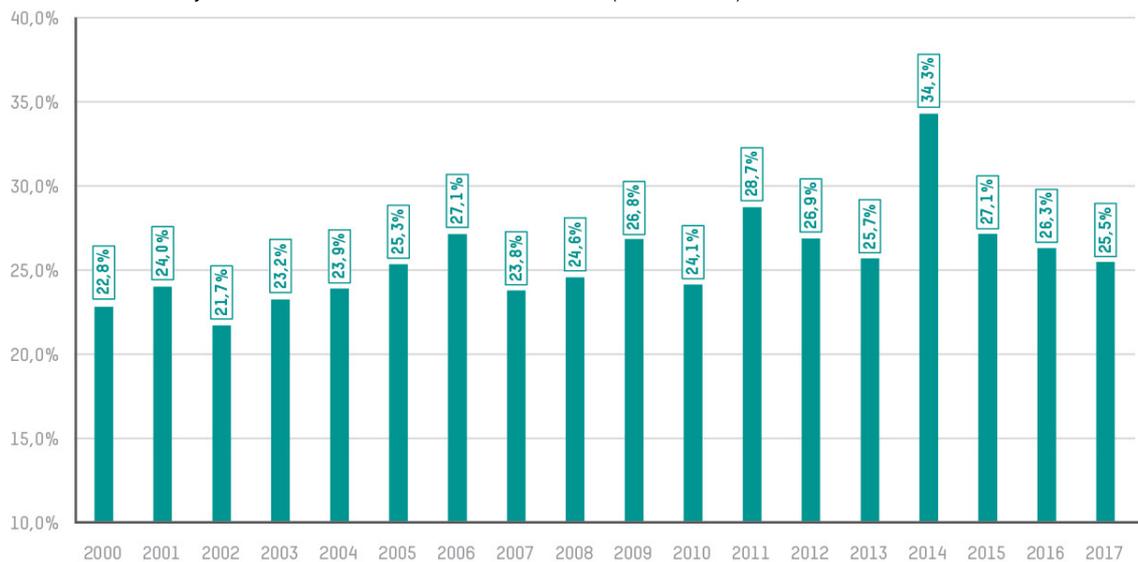
Gráfico 4: Evolución de los dividendos pagados por las empresas españolas, en millones de € (2000 - 2017)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de las Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE

Para ello, en 2014 las empresas destinaron el 34,3% de su beneficio a repartirlo a sus accionistas, cuando lo habitual en años anteriores y posteriores es que estuviera entre 25 y el 28%⁶. Actuaciones como ésta hacen evidente que muchas grandes empresas se vuelcan con accionistas e inversores. Lamentablemente, algunas empresas suelen considerar que esta dedicación hacia los inversores no es compatible con mejoras retributivas a las personas trabajadoras, y entienden que para ganar rentabilidad hay que ajustar salarios.

Gráfico 5: Porcentaje de los beneficios destinado a dividendos (2000 – 2017)



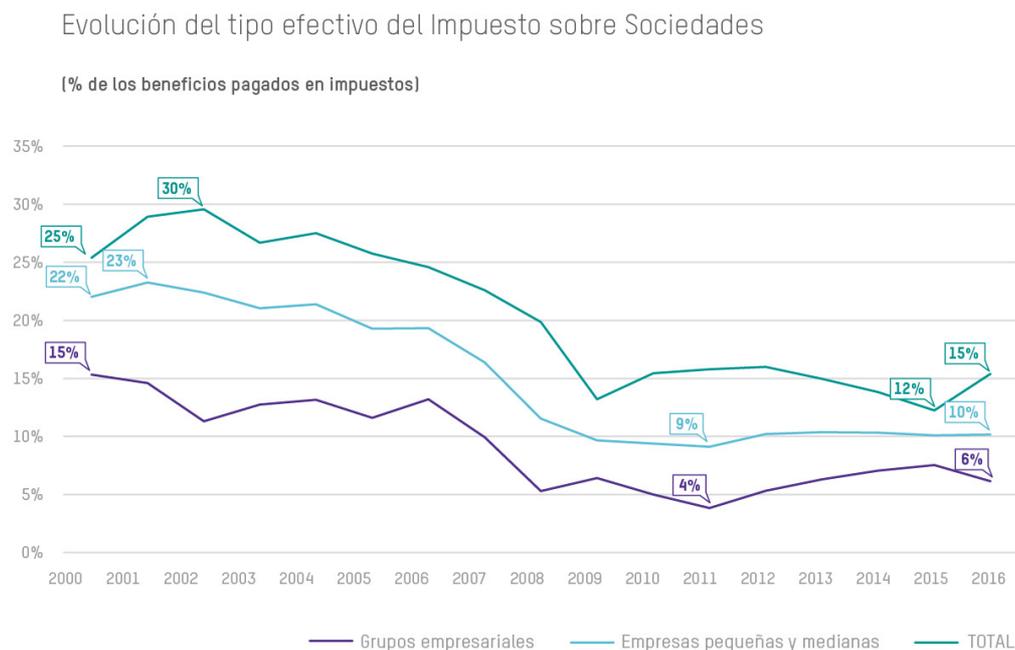
Fuente: elaboración propia a partir de datos de las Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE

2. AJUSTES FISCALES

A pesar de la recuperación de los beneficios empresariales, la recaudación del Impuesto de Sociedades no acaba de despegar y sigue todavía a la mitad de lo que recaudaba hace diez años, antes del estallido de la crisis. En los años de la crisis ese descalabro del impuesto se pudo explicar por la caída en los beneficios obtenidos por las empresas. Sin embargo, desde entonces se constata un desacoplamiento de la recaudación del impuesto respecto a la generación de beneficios. Los beneficios aumentaron un 25% entre el 2007 y 2017⁷, mientras que el impuesto de sociedades recauda un 48,4% menos⁸. Si las empresas ya ganan más que antes de la crisis, ¿por qué aportan mucho menos en impuestos?

Esa divergencia entre beneficios empresariales y recaudación del impuesto de sociedades se ve reflejada en la caída de los tipos efectivos, que es el porcentaje que realmente las empresas pagan de impuestos sobre sus resultados declarados. Si en el año 2000 las empresas pagaban el 22%, en 2016 pagan la mitad, un 10,2%. Se trata de una tendencia global que se da en todo el mundo para el conjunto de empresas, al menos para las que han obtenido resultados positivos. Pero es bastante más pronunciado en las empresas de mayor tamaño que en las menores, ya que en España éstas últimas pasaron de pagar un 25,4% en 2000 a un 15,4% en 2016, mientras que el tipo efectivo de los grandes grupos empresariales cayó desde el 15,3% que pagaban en 2000 a un 6,14% en 2016⁹, menos de la mitad. Desde luego, la reforma del Impuesto de Sociedades que entró en vigor el 1 de enero de 2015 y que redujo el tipo nominal del Impuesto de Sociedades para los grupos empresariales del 30% que había hasta entonces, al 28% para el 2015 y hasta el 25% a partir del 2016, no ayudó a revertir esta tendencia. En los últimos diez años, el tipo nominal en el Impuesto de Sociedades se ha reducido en 10 puntos, pasando del 35% al 25%.

Gráfico 6: Evolución del tipo efectivo del Impuesto de Sociedades pagado por las empresas sobre resultado contable (2000 – 2016)



Fuente: Informe de recaudación de la Agencia Tributaria

Este dato del tipo efectivo sobre los beneficios es muy contestado por las grandes empresas, que aducen que está calculado comparando el impuesto pagado en España con los resultados obtenidos por el grupo empresarial a nivel mundial y no por los obtenidos por España. Por ello, desde el resultado contable aún hay que aplicar una serie de ajustes para llegar al importe sobre el que realmente se calcula el impuesto a pagar (llamado base imponible) y que según las empresas aporta una foto más fidedigna de su contribución fiscal.

Sin embargo, tomando en consideración el cálculo sobre la base imponible, también en ese caso el tipo efectivo ha experimentado una importante caída desde el 2000. Frente a los 9 puntos porcentuales que ha caído el tipo efectivo sobre beneficios, el que se calcula sobre la base imponible se ha reducido en 4¹⁰. Ya sea utilizando un cálculo u otro, lo evidente es que la proporción de lo que las grandes empresas pagan por el impuesto de Sociedades sobre sus beneficios ha disminuido de forma considerable en los últimos años, mermando gravemente su aportación a las arcas públicas y al bien común.

Diferencias de cálculo

Una de las principales diferencias entre el cálculo del tipo efectivo sobre el resultado contable o su cálculo sobre la base imponible es que en éste último se incluyen las exenciones por doble imposición. Así se llama al ajuste que se hace en las empresas con presencia internacional para evitar que determinadas rentas –dividendos y otras- generadas en otros países y que ya han tributado allí, cuando se repatrian a nuestro país no tengan que volver a pagar impuestos por ellas. La existencia de este ajuste es el resultado de todo un movimiento internacional para facilitar la operativa internacional de las grandes empresas. El problema es que esta medida está diseñada de forma deficiente, ya que no establece un mínimo de tributación en el país de origen para justificar que una renta procedente de otro país no tribute en España. De esa forma, una medida que persigue evitar que se tribute dos veces por la misma renta, puede derivar en todo lo contrario, una doble no tributación. Y estamos hablando de importes considerables, ya que en 2016 esta exención alcanzó los 105.700 millones de €¹¹.

Existen dos razones principales que explican el enorme incremento que el importe de esta exención ha experimentado en los últimos años. Por un lado, a raíz del estallido de la crisis económica de 2008 muchas de las empresas del IBEX 35 decidieron reforzar su actividad internacional. Así se refleja en el hecho de que la facturación de estas empresas en mercados exteriores pasó de representar el 45% del total del negocio en 2009 al 68% en 2017¹². De hecho, para las empresas españolas de mayor proyección internacional, como el Banco Santander, BBVA o Inditex, aunque operan y facturan en el mercado español, una gran proporción de su actividad en nuestro país consiste en realizar funciones de soporte y apoyo a los mercados exteriores.

Además, la modificación del Régimen del Impuesto de Sociedades de 2015 amplió considerablemente el alcance de la exención por doble imposición, de forma que el importe declarado ese año en esta partida se multiplicó por cuatro con respecto al año anterior.¹³

2.1 FISCALIDAD DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

Dado que las empresas del IBEX 35 son las más representativas del segmento de grandes empresas, resulta necesario contrastar las cifras globales del Impuesto de Sociedades con las de este selecto grupo. Dicho esto, y como ocurrió en años anteriores, la falta de transparencia de muchas de ellas impide conocer lo que estas empresas realmente contribuyen al total de recaudación. Existe una discrepancia notoria entre lo que las empresas dicen que pagan (20,9% sobre sus beneficios¹⁴), y lo que la Agencia Tributaria indica que aportan las grandes empresas, el tipo efectivo del 6,14% en 2016 ya referido.

Del análisis de las memorias de las 35 empresas del IBEX, se puede extraer que en 2017 el impuesto devengado por el conjunto de todas ellas fue de 12.881 millones de €, un 11% menos que el año anterior, a pesar de que los beneficios que obtuvieron crecieron un 16,2%¹⁵.

Pero el impuesto que las empresas devengan, es decir, el que calculan sobre sus beneficios, no es el que finalmente pagan. Si así fuera, las empresas del IBEX aportarían el 56% del total de la recaudación del Impuesto de Sociedades. Sin embargo, las empresas pueden descontar importes provenientes de créditos fiscales que reducen considerablemente el impuesto que pagan de forma efectiva. Estos créditos fiscales se pueden deducir en futuras contribuciones fiscales y proceden principalmente de pérdidas originadas durante la crisis, pero también están alimentados por provisiones y aportaciones a planes de pensiones de empleados. Se trata de unas “vacaciones fiscales” que las empresas pueden decidir cuándo aplicar. En los últimos años, estos beneficios fiscales futuros han aumentado espectacularmente, multiplicándose por 6,5 desde 2010, hasta alcanzar el equivalente a casi tres veces el total de la recaudación del Impuesto de Sociedades. En cualquier caso, las empresas registran los créditos fiscales que la normativa les permite, por lo que, a pesar de que estos créditos contribuyen a reducir su factura fiscal, el deterioro que la utilización de estos créditos causa en la recaudación tributaria es responsabilidad del Gobierno y los legisladores.

Tabla 1: Créditos fiscales de las empresas del IBEX 35 (2010 – 2017)

MILLONES DE €	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Créditos fiscales netos	9.662	20.682	43.880	53.839	50.304	58.877	54.928	63.219
Variación anual		114%	112%	23%	-7%	17%	-7%	15%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de las Cuentas anuales de las empresas del IBEX 35

La gran mayoría de estos créditos fiscales, el 88%, está en manos de los bancos, siendo el Banco Santander la empresa que cuenta con una mayor cuantía, 18.373 millones de €¹⁶. Cuando el Gobierno anunció recientemente su intención de introducir un impuesto a la banca, fue precisamente el Banco Santander quien indicó que, en caso de implementarse este impuesto, lo neutralizaría con los créditos fiscales que tiene acumulados¹⁷. Una manifestación clara de que las empresas pueden utilizar los créditos fiscales para no tener que pagar o pagar menos impuestos.

IBEX 35 y paraísos fiscales

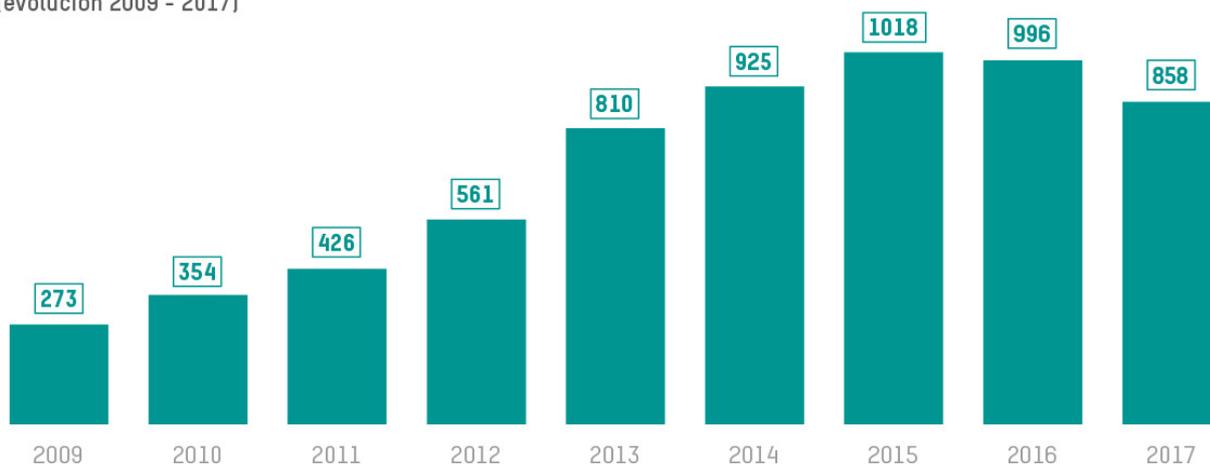
En 2017 las empresas del IBEX 35 mantuvieron 858 filiales en paraísos fiscales. Mientras hay empresas que concentran una gran parte del total -el Banco Santander tiene 207, casi la cuarta parte del total- otras no tienen ninguna. Es el caso de cuatro de ellas: Aena, Bankia, Inmobiliaria Colonial y Merlin Properties.

No obstante, es muy importante indicar que 2017 es el segundo año consecutivo en el que las empresas del IBEX 35 reducen su presencia en paraísos fiscales, lo que representa un claro avance para erradicar este tipo de prácticas, que deberían ser seguidas por el resto de empresas. Esto puede suponer la consolidación de un cambio de tendencia muy relevante, ya que, si el número de filiales en estos territorios disminuyó el año anterior apenas un 2%, entre 2016 y 2017 la caída fue del 13,9%. No obstante, es necesario acelerar este proceso. A ese ritmo, las empresas del IBEX 35 tardarían 6 años en liquidar su presencia en estos territorios. Pero, aunque una amplia mayoría de las empresas del IBEX 35 están saliendo de estos territorios, 20 de las 35, hay otras, en concreto 7, que han ampliado su presencia en ellos.

Gráfico 7: Evolución del número de filiales de empresas del IBEX 35 en paraísos fiscales (2000 – 2017)

Filiales de empresas del IBEX-35 en paraísos fiscales

(evolución 2009 - 2017)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de las Cuentas anuales de las empresas del IBEX 35

Además del Banco Santander, las empresas con mayor presencia en paraísos fiscales son ACS con 109 y Repsol con 81. Las tres han reducido sus filiales en estos territorios en los últimos años, pero siguen acaparando casi la mitad del total del IBEX 35, concretamente un 46%.

Tabla 2: Filiales de empresas del IBEX 35 en paraísos fiscales (2015 – 2017)

Nº de sociedades en paraísos fiscales	2017	2016	2015
BANCO SANTANDER	207	225	223
ACS	109	108	120
REPSOL YPF	81	93	108
ARCELOR MITTAL	63	79	61
FERROVIAL	62	64	54
BBVA	46	64	73
ACCIONA	32	34	35
IAG IBERIA	25	34	30
MAPFRE	25	26	24
INDITEX	24	22	23

Fuente: elaboración propia a partir de datos de las Cuentas anuales de las empresas del IBEX 35

Casi la mitad de las filiales de las empresas del IBEX 35 en paraísos fiscales están en Delaware. Una vez más, este estado de EE.UU. es el principal destino para las empresas con 359 filiales, un 41% del total. Le siguen los tres países de la UE más agresivos en aspectos de competencia fiscal: Holanda, con 139 filiales, Irlanda con 76 y Luxemburgo con 61. Estos cuatro territorios concentran tres de cada cuatro filiales de empresas del IBEX 35 en paraísos fiscales.

Contar lo relevante: cuánto se paga y dónde

Recientemente se ha llevado a cabo la transposición de la directiva europea en España sobre información no financiera que tienen que aportar grandes empresas y grupos empresariales. Entre los nuevos aspectos sobre los que las empresas tienen que informar constan los beneficios que cada empresa obtiene en cada país en el que opera, los impuestos sobre beneficios que paga en cada uno de ellos y las subvenciones que recibe. Esta batería de datos supone una versión reducida del “informe país por país”, a falta de más datos que permitan contextualizar los impuestos que pagan en cada país. Este es el modelo de reporte fiscal que permite conocer de forma más completa la contribución fiscal efectiva de las empresas, y si ésta se alinea con la actividad económica real que despliega en cada país.

Precisamente esta es uno de los objetivos que persigue la herramienta de medición que Oxfam Intermón está acabando de desarrollar junto a un grupo de trabajo, en el que también participan miembros de la escuela de negocios ESADE, la Asociación de Inspectores de Hacienda y la consultora de empresas y derechos humanos Sustentia. Esta herramienta, denominada **Termómetro de Responsabilidad Fiscal**, pretende determinar cuán responsable fiscalmente son las empresas a partir del análisis de sus prácticas fiscales. Para ello, el Termómetro estudia si las empresas están pagando impuestos allí donde tienen actividad económica sustancial y si mantienen estructuras artificiales en paraísos fiscales.

En julio de 2018, esta herramienta se presentó y debatió con representantes de un nutrido grupo de empresas del IBEX 35 (Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Cellnex, DIA, Enagas, Endesa, Iberdrola, Mapfre, Repsol y Telefónica) y se espera poder hacer la presentación pública de la versión definitiva a principios de 2019.

En los últimos años, varias de las empresas del IBEX 35 han empezado a entender la necesidad de embarcarse en un enfoque de responsabilidad fiscal. Entre las razones para ello hay una combinación de presión pública, cambios legislativos y convicción genuina. En cualquier caso, cada vez más empresas realizan un esfuerzo por informar sobre sus asuntos fiscales y se constata una aún tímida reducción de su presencia en paraísos fiscales. Se trata de indicios a priori positivos que apuntan a un mayor compromiso de las grandes empresas con una fiscalidad responsable. Cabe destacar en este sentido los esfuerzos por parte de Repsol, BBVA e Iberdrola.

Las buenas prácticas fiscales más destacables llevadas a cabo por Repsol consisten en un esfuerzo en transparencia fiscal informando sobre lo que tributa en los diferentes países en los que opera, una adecuada formulación de su estrategia y política fiscal¹⁸ y la puesta en marcha de una reestructuración organizativa que incluye el traslado de muchas filiales en paraísos fiscales.

BBVA, por su parte, tiene la obligación legal de publicar el informe país por país, según exige a las entidades financieras una Directiva Europea. Sin embargo, la entidad ha decidido aportar más datos y más precisos de los que legalmente está obligado, de forma que la información aportada ilustra y contextualiza de forma mucho más completa cuál es la contribución efectiva que realiza en los diferentes países¹⁹.

Finalmente, Iberdrola colabora con iniciativas de la sociedad civil para introducir mejoras en aspectos de gobernanza y transparencia fiscal y en el desarrollo de una herramienta de análisis de la responsabilidad fiscal de las empresas²⁰. Además, en los últimos años la empresa está retirando las filiales que mantenía en paraísos fiscales.

Sin embargo, volviendo al panorama general del conjunto de empresas del IBEX 35, el número de filiales del total de empresas en paraísos fiscales todavía sigue siendo muy abultado, la transparencia aún resulta incompleta y la mayoría de los avances se dan por parte de un reducido grupo de empresas.

La principal carencia en transparencia fiscal de las grandes empresas es que aún no aportan la información necesaria para entender su contribución fiscal efectiva. Todo ello da a entender que algunas grandes empresas se guían por motivos meramente reputacionales y de cumplimiento de la letra de la ley. Y ese sigue siendo el problema, que la mayoría siguen entendiendo el pago de impuestos estrictamente como una obligación legal, y no como una de las principales aportaciones que pueden hacer al bienestar colectivo y a la equidad.

3. DIFERENCIAS SALARIALES

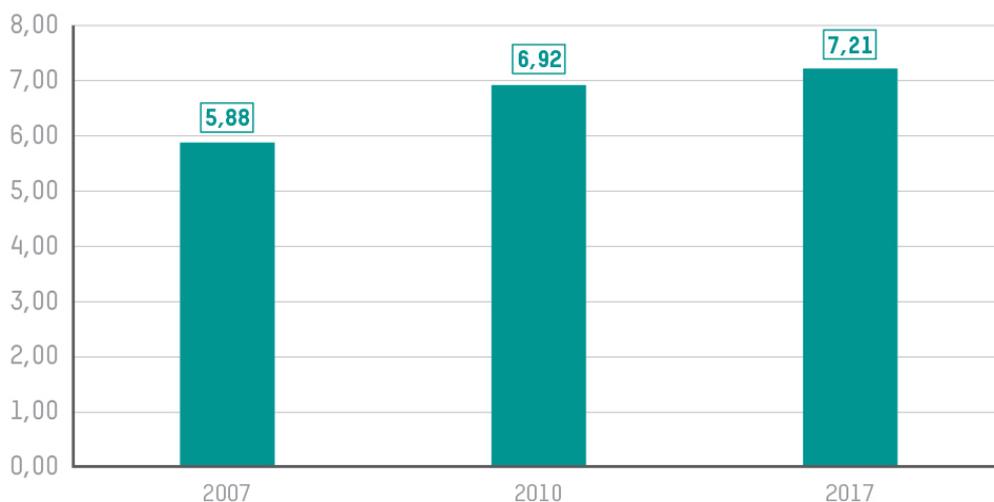
“No es más rico el que más tiene, sino el que menos necesita para vivir”
Francisco González, presidente saliente de BBVA.

En 2017 ganó 5,79 millones de €, un 17% más que el año anterior, más una pensión por su salida de la entidad de 80 millones de €.

La recuperación económica a la que asistimos en nuestro país aún no se está trasladando a las personas trabajadoras. Desde el 2010, la productividad ha experimentado un incremento del 7,3%²¹ y los beneficios de las empresas un 16%²² y sin embargo el sueldo medio sólo ha crecido un tímido 2,7%²³, aunque el salario real bajó un 1,3%, teniendo en cuenta la inflación²⁴. Resulta bastante claro que las mejoras en productividad y de los rendimientos empresariales no se están trasladando a los salarios.

Además, la vuelta al crecimiento económico está ampliando la brecha entre los que ganan los salarios más altos y los que perciben salarios bajos. Desde 2010, el sueldo medio del 10% que más gana creció un 6,3%. En contraste, del 10% de la población con los sueldos más bajos, la porción de trabajadores a jornada completa vió aumentar su ganancia media únicamente un 2%, a pesar de las subidas del Salario Mínimo Interprofesional. Eso implica que la distancia entre el sueldo medio del 10% que más gana y el del 10% con menores salarios con jornada completa ha pasado de ser 6,92 en 2010 a 7,21 en 2017, es decir, a pesar de llevar tres años de crecimiento, la diferencia salarial sigue incrementándose. Yendo algo más lejos, en el año antes de que empezase la crisis, en 2007 esa distancia era de 5,88²⁵. Es decir, la desigualdad salarial creció muy rápidamente al estallar la crisis, pero aún ya fuera de ella sigue aumentando.

Gráfico 8: Evolución de la diferencia entre el sueldo medio del 10% de la población con mayores salarios y el del 10% que menos cobra (a jornada completa) (2007 - 2017)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa 2017, INE

Sin embargo, esta comparativa sólo refleja a las personas asalariadas que trabajan a tiempo completo, que representa únicamente el 7% del segmento de población que menos gana, el 93% restante trabaja a jornada parcial, un 6% más que en 2010 y un 12% más que en 2007. En cambio, en el segmento de población de mayores sueldos no existe parcialidad. En total, la parcialidad creció un 5% entre 2007 y 2017²⁶.

Conviene indicar que la desigualdad salarial tiene muchas caras. Existen las diferencias remunerativas dentro de las empresas según categorías profesionales, que son las que abordaremos seguidamente analizando en las empresas del IBEX 35. Entre diferentes empresas se dan diferencias salariales posiblemente mucho más acusadas que las que existen dentro de una misma empresa. Sin embargo, es difícil emitir valoraciones sobre las diferencias en cómo retribuyen distintas empresas a personas con cargos y funciones similares, ya que depende de la política retributiva de cada empresa, de su modelo de negocio y de otros factores. Sin embargo, la tendencia a subcontratar actividades a empresas externas sí que resulta pertinente para este análisis, dado que, en determinados casos, está motivada por el ahorro de costes laborales. En este sentido, las diferencias remunerativas entre empresas son muy relevantes, ya que la subcontratación de diversas funciones por parte de muchas empresas supone contratar con salarios más bajos y también con peores condiciones laborales²⁷. En algunos casos, se ha despedido a trabajadores de las empresas para que sigan desempeñando las mismas funciones en una empresa subcontratada con sueldos inferiores.

Pero la desigualdad cuya injusticia es más incontestable es la brecha de género, que atraviesa todos los enfoques de diferencias salariales contemplados. Aunque tanto las diferencias salariales entre empresas como la brecha salarial de género es información esencial para el objetivo de este informe, no podemos profundizar en su análisis por la falta de disponibilidad de datos para ello.

3.1 DIFERENCIAS SALARIALES EN EL IBEX

La desigualdad salarial alcanza otra dimensión en las empresas del IBEX 35. Si bien es cierto que el sueldo medio de las personas que trabajan en estas empresas es un 66% superior al salario medio de nuestro país²⁸, las retribuciones que perciben sus altos ejecutivos llegan a extremos desorbitantes. Y, además, la brecha se amplía, ya que la remuneración media de los miembros de las cúpulas empresariales del IBEX (consejeros y directivos) creció 5 veces más que el salario medio de las personas trabajadoras de estas empresas en el último año²⁹.

En 2017, el sueldo medio anual en las empresas del IBEX 35 alcanzó los 37.612 €, lo que supone un incremento del 7% desde 2014. Sin embargo, supone un aumento en el último año de apenas 1,6%, tres veces menos que la productividad de las empresas del IBEX, que creció un 4,8% en el mismo período.

En contraste, el sueldo medio de los primeros ejecutivos de las empresas creció un 58,5% desde 2014 y un 27% en el último año. El incremento de los salarios medios de los miembros del Consejo de Administración de las empresas, por su parte, fue del 23,9% desde 2014 y del 16,3% de 2016 a 2017. Resulta evidente que los salarios en estas empresas se mueven a velocidades diferentes: al ralenti para las personas trabajadoras y a velocidad punta para la élite de las empresas.

Retribución de primeros ejecutivos

El sueldo medio de los primeros ejecutivos de las empresas del IBEX 35 en 2017 fue de 5 millones € (concretamente 4,98 millones € al año). En trece de las empresas su máximo responsable ganaba por encima de esa cifra y en cinco ganaron más de 10 millones € al año: ACS (22,3 millones €), Acciona (14,3 millones €), Abertis (11,8 millones €), Inditex (10,7 millones €) y Banco Santander (10,6 millones €).

Precisamente son estas empresas, al menos las cuatro primeras, donde existe mayor distancia entre lo que gana su primer ejecutivo y el sueldo medio de la empresa. Donde la distancia es mayor es en ACS, cuyo máximo responsable gana 627 veces el sueldo medio de la empresa, seguido de Inditex (561 veces), Acciona (438) y Abertis (425). Estos casos representan uno de los extremos de la inequidad salarial en las empresas del IBEX 35. En el otro extremo, la empresa con menor diferencia es una semipública, Aena, donde su principal directivo gana 4 veces el sueldo promedio de la compañía. Tomando todo el colectivo de empresas del IBEX 35, en promedio sus máximos responsables ganan 132 veces el sueldo medio de la empresa.

Si la distancia la medimos entre el sueldo más alto y el más bajo en cada empresa, de media el primer ejecutivo de las empresas del IBEX 35 gana 301 veces lo que gana la persona con sueldo más bajo de la empresa, sin tener en cuenta las subcontratas. Esa distancia llega a ser de 1.406 en el caso de ACS. Es decir, la persona que menos gana en ACS, según las tablas salariales del convenio de aplicación, el del sector de la construcción, necesitaría trabajar catorce siglos para ganar lo mismo que el consejero delegado en un año.

Tabla 3: Empresas del IBEX 35 donde más gana el primer ejecutivo (2017)

EMPRESA	Remuneración primer ejecutivo 2017 (en miles de €)	Distancia con sueldo medio empresa (nº de veces)	Distancia con sueldo más bajo empresa (nº de veces)
ACS	22.381	627	1.406
Acciona	14.258	438	776
Abertis	11.782	425	742
Inditex	10.690	561	626
Banco Santander	10.582	132	479

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

Lo más sorprendente es que estas cifras astronómicas que cobran los máximos ejecutivos de las empresas del IBEX crecen a velocidades igualmente vertiginosas. Ya apuntamos que desde 2014 aumentaron casi un 60% y un 27% en el último año, pero nos encontramos con casos como el de tres empresas que en 2017 triplicaron la retribución a su primer ejecutivo: ACS, Abertis e Indra.

Sueldos de consejeros en entredicho

El rechazo de los accionistas de las empresas del IBEX 35 a los sueldos de sus consejeros va en aumento, aunque todavía sea algo minoritario. En 2017, en cuatro de ellas, más del 30% de sus accionistas votaron en contra del informe de retribuciones que les presentaron. Se trata de Merlin Properties (46% de votos negativos), ACS (40%), Grifols (33%) y Melià Hotels (30%). El año anterior, más de la mitad de los accionistas de Merlin Properties (53%) emitieron un voto negativo a los sueldos de sus consejeros.

Sólo en tres de las empresas del IBEX 35 (Red Eléctrica, Mediaset y Endesa) esta votación es de carácter vinculante, es decir, tiene consecuencias. En el resto, y por el momento, la votación es meramente consultiva. Sin embargo, y aunque en muchas empresas los votos negativos aún son minoritarios, en otras se consolida una visión más crítica de los sueldos de los consejeros por parte de los accionistas. En el conjunto de las empresas del IBEX los votos negativos pasaron de ser el 6% en 2014, al 11% en 2017.

En otras ocasiones, es el regulador el que plantea dudas sobre los sueldos de la cúpula de las empresas. Es el caso de Acciona, al que la CNMV le exigió explicaciones en junio de 2017 sobre el salto salarial de su presidente y vicepresidente. El organismo supervisor valoró que el informe de remuneraciones aportado por la empresa argumentaba el incremento en las retribuciones de forma insuficiente y por ello le requirió información adicional³⁰.

Esta preocupación por los sueldos más altos de las empresas revela una actitud más vigilante por parte de inversores y reguladores sobre este aspecto. Se trata de un avance positivo hacia una mejor gobernanza en las empresas que evite abusos por parte de sus administradores.

Retribución de consejeros y directivos

Los consejeros y consejeras de las empresas del IBEX 35, es decir, las personas que conforman el consejo de administración, también han visto aumentar su remuneración de forma considerable en el último año, como ya indicamos. En 2017 la retribución media alcanzó los 781.732 €, una subida del 16,3% respecto al año anterior y un 23,9% más que en 2014. En contraste, el sueldo medio de los altos directivos de las empresas del IBEX 35 creció bastante menos, un 1,9% en el último año. Aun así, alcanzan retribuciones millonarias, en concreto el sueldo medio de los altos directivos de las empresas del Ibex-35 fue de 947.864 € en 2017.

En trece de las 35 empresas del IBEX 35 los sueldos de sus altos directivos superan el millón € anuales de media, y en dos llegan hasta los 3 millones: Iberdrola (3,2 millones €) y Banco Santander (3,0 millones €). En el caso de la retribución media de los miembros del consejo de administración, en nueve de las empresas supera el millón de euros al año, y en tres, los dos millones: Banco Santander (2,3 millones €) ACS (2,1 millones €) y Acciona (2,0 millones €).

En promedio, los altos directivos de las empresas del IBEX 35 ganan 25 veces el salario medio de la compañía y los consejeros, 21 veces. Las mayores diferencias entre la retribución promedio de sus consejeros y el sueldo medio de la empresa se da en Inditex (74 veces), Acciona (63 veces) y ACS (59 veces). La mayor disparidad entre los salarios de altos directivos y el sueldo medio de la empresa se da en Inditex (86 veces), Banco Santander (66 veces) y Telefónica (50 veces).

Tabla 4: Empresas del IBEX 35 con mayores diferencias salariales (2017)

EMPRESA	Remuneración media consejeros 2017 (en miles de €)	Distancia con sueldo medio empresa (nº de veces)
Inditex	1.402	74
Acciona	2.036	63
ACS	2.096	59

EMPRESA	Remuneración media altos directivos 2017 (en miles de €)	Distancia con sueldo medio empresa (nº de veces)
Inditex	1.639	86
Banco Santander	2.978	66
Telefónica	1.763	50

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

Consejos endogámicos

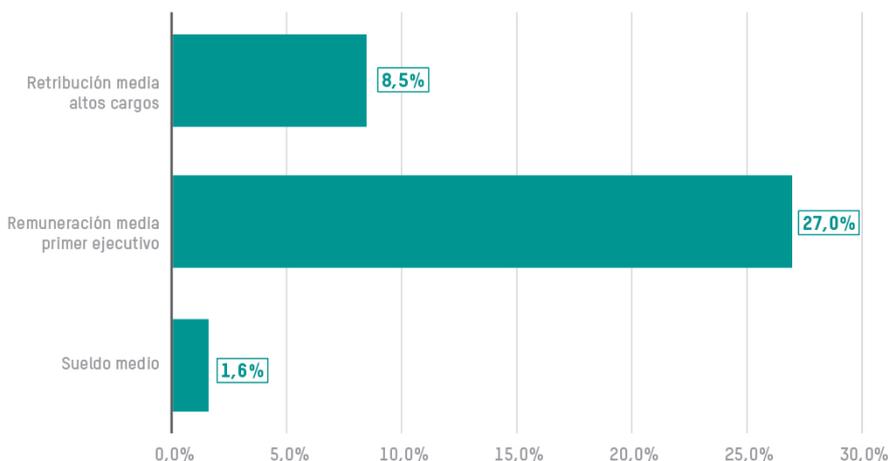
En los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 es frecuente que haya miembros que también lo sean en otras empresas. En concreto, el 83%, en 29 de las 35 empresas tiene un consejero que también ocupa un asiento en el consejo de otra empresa del IBEX. Esto revela lo reducido que es el círculo de poder de las grandes empresas y pone en entredicho su independencia. Entre las empresas que más repiten miembros de su consejo con otras empresas están Naturgy, la antigua Gas Natural, con 6, Bankia con 5 y CaixaBank, Endesa y Repsol con 4 cada una. De hecho, hay dos consejeros que lo son de tres empresas del IBEX 35.

Más allá del hecho de que estas personas reciban dos o tres cuantiosas remuneraciones por asistir a consejos, esta práctica, desechada ya en muchos otros países, apunta a un potencial carácter endogámico de parte de la élite empresarial de nuestro país. Esto se refuerza a la vista de la antigüedad media que llevan los consejeros de las empresas en el cargo, que es de 6,8 años.

Por otro lado, ellos mismos se ponen los sueldos, ya que uno de cada cuatro miembros de un consejo de administración de una empresa del IBEX 35 lo es también de la comisión de retribuciones de la compañía. Este es el órgano que determina los salarios de los consejeros, y debería ser independiente para evitar conflicto de intereses. Que esté formado principalmente por consejeros dice muy poco de la gobernanza de algunas grandes empresas.

Estos dos grupos, consejeros y altos directivos, conforman la cúpula empresarial de las empresas. En el último año, el incremento de su remuneración media en las empresas del IBEX 35 fue de 5 veces la del sueldo medio de las empresas. Es decir, la brecha salarial entre altos ejecutivos y resto de trabajadores de las grandes empresas es enorme y va en aumento. Así se refleja en el hecho de que la distancia entre la remuneración media de los altos ejecutivos de las empresas del IBEX 35 y la media que perciben los trabajadores de esas compañías aumentó un 7% en 2017.

Gráfico 9: Evolución en el último año de los sueldos de las empresas del IBEX 35 (tasa de variación anual en %)



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

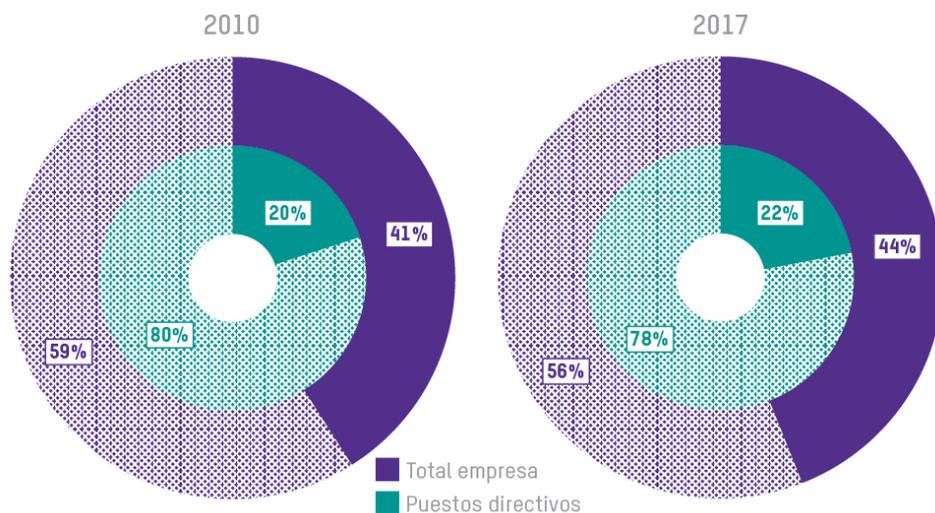
El talento, la responsabilidad y el trabajo duro se ha de reconocer y apreciar con una retribución justa. Esa es la principal inversión de las empresas para garantizar su éxito a corto, medio y largo plazo. Y ese talento y compromiso con la empresa reside en todos los niveles profesionales. Por ello, algunas empresas del IBEX 35 al aplicar en sus prácticas retributivas un doble rasero, que entiende la remuneración a altos ejecutivos como una inversión, y la del resto de trabajadoras y trabajadores como un coste, desdeñan el grueso de su capital humano, además de que expanden dinámicas de inequidad nocivas.

Muy lejos de la igualdad de género

Las empresas del IBEX 35 no aportan información sobre una de las principales desigualdades que existe en nuestra sociedad, la brecha salarial de género. A pesar de que todas ellas cuentan con planes de igualdad, ninguna facilita información con el suficiente nivel de desagregación como para realizar este análisis.

En cambio, sí existen datos detallados sobre proporción de mujeres y hombres en diferentes niveles profesionales. De ellos se desprende que en 2017 en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 sólo había un 23% de mujeres, 105 de un total de 447 consejeros. La empresa con mayor presencia femenina en su Consejo es Siemens Gamesa, con una proporción paritaria, y la que menos Técnicas Reunidas, con sólo un 8% de mujeres en su Consejo de Administración. La proporción de mujeres es algo menor en la alta dirección de las empresas, ya que únicamente el 21,8% de los puestos directivos está detentado por mujeres. La empresa con una mayor proporción de mujeres en la parte alta de la jerarquía es Mediaset, con una plantilla paritaria y un 34,5% de mujeres en puestos directivos, y la que menos Merlin Properties, con únicamente un 7,7% de mujeres en puestos directivos.

Gráfico 10: Proporción de mujeres en empresas del Ibex-35 (2010 – 2017)



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

Poco ha cambiado desde 2010, primer año desde el que tenemos datos para este análisis, por entonces la presencia de mujeres en cargos ejecutivos era del 19,8%. A ese ritmo, no habrá paridad en puestos directivos de empresas del IBEX 35 hasta dentro de 830 años³¹. La igualdad de género no puede tardar un milenio más.

4. REPARTO DE BENEFICIOS

Aún en los años de vacas flacas, algunas grandes empresas han seguido centradas en maximizar la remuneración a sus accionistas. Algunos son pequeños inversores que tratan de sacar un rédito a su dinero, pero son los menos. En gran medida, las empresas tienen que tratar de aplacar la voracidad de grandes gestoras de inversión a las que preocupa fundamentalmente la rentabilidad a corto plazo de su inversión. Y los gestores de muchas de las empresas del IBEX 35 se han aplicado en ello al priorizar el beneficio en el corto plazo, aunque ello suponga estancar los salarios de la mayoría de los trabajadores y descuidar su contribución fiscal.

En 2017 el beneficio de las empresas del IBEX 35 volvió a crecer vigorosamente. Alcanzó los 43.000 millones de euros, lo que supone un 16,2% más que el año anterior y 37,9% más que en 2014. El 75% de las empresas mejoraron sus resultados respecto al año anterior e incluso tres han estado cerca de triplicarlo: Acerinox (con un beneficio en 2017 2,92 veces el que obtuvieron en 2016), Arcelor Mittal (2,52 veces) e Inmobiliaria Colonial (2,49 veces).

Las empresas que obtuvieron beneficios más cuantiosos fueron el Banco Santander (6.619 millones de €), Arcelor Mittal (4.043 millones de €) y BBVA (3.519 millones de €). Otras nueve empresas reportaron beneficios por encima de los mil millones de euros. Sólo una obtuvo pérdidas el año pasado, Siemens Gamesa.

Una parte considerable de estos beneficios se repartió a los accionistas a través de dividendos. En 2017 los dividendos repartidos por las empresas del IBEX 35 ascendieron a 24.691 millones de euros, un 8,7% más que el año anterior. Las empresas más generosas con sus accionistas en 2017 fueron el Banco Santander (3.540 millones de € en dividendos repartidos), Inditex (2.337 millones de €), Telefónica (2.076 millones de €) e Iberdrola (2.045 millones de €). Y otras seis empresas repartieron dividendos mayores a los mil millones de euros.

Si comparamos el importe de los dividendos que las empresas del IBEX 35 reparten a sus accionistas con el beneficio obtenido, comprobamos que constituye una parte considerable, el 56,4%, aunque lejos del 80%³² que repartieron en 2014 y de la media del 90% que repartieron entre 2009 y 2016³³. Este último dato demuestra la contundencia de los accionistas que siguen exigiendo sus dividendos, aún en lo más crudo de la crisis económica y aunque los resultados de las empresas hayan empeorado.

Aunque actualmente la proporción de beneficios que las empresas del IBEX 35 reparten como dividendos haya disminuido, duplica la parte que reparten el resto de empresas, ya que éstas destinaron a dividendos una cuarta parte de sus ganancias (25,5%), mientras que las del IBEX 35 algo más de la mitad.

Tabla 5: Empresas del IBEX 35 que mayor proporción de sus beneficios destinaron a dividendos en 2017

EMPRESA	Beneficios 2017 (en miles de €)	Dividendos 2017 (en miles de €)	% Dividendos sobre beneficios
Abertis	897.413	1.158.746	129%
Ferrovial	454.000	528.697	116%
DIA	109.579	110.300	101%
Endesa	1.463.000	1.463.195	100%
Mediaset	197.496	197.496	100%

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

Hay empresas que siguen exprimiendo el beneficio y lo reparten íntegro a sus accionistas e incluso llegan a repartir importes por encima de lo que han ganado. Es el caso de cinco de ellas: Abertis que pagó en dividendos el 129% de sus beneficios, Ferrovial el 116% y DIA el 101%. Caso aparte resulta el de Siemens Gamesa, que obtuvo pérdidas en 2017, y aun así repartió 1.005 millones de euros en dividendos. Del total de las empresas del IBEX 35, un 31% destina más del 70% de sus beneficios a dividendos, y el 63% reparte a sus accionistas más de la mitad del resultado obtenido.

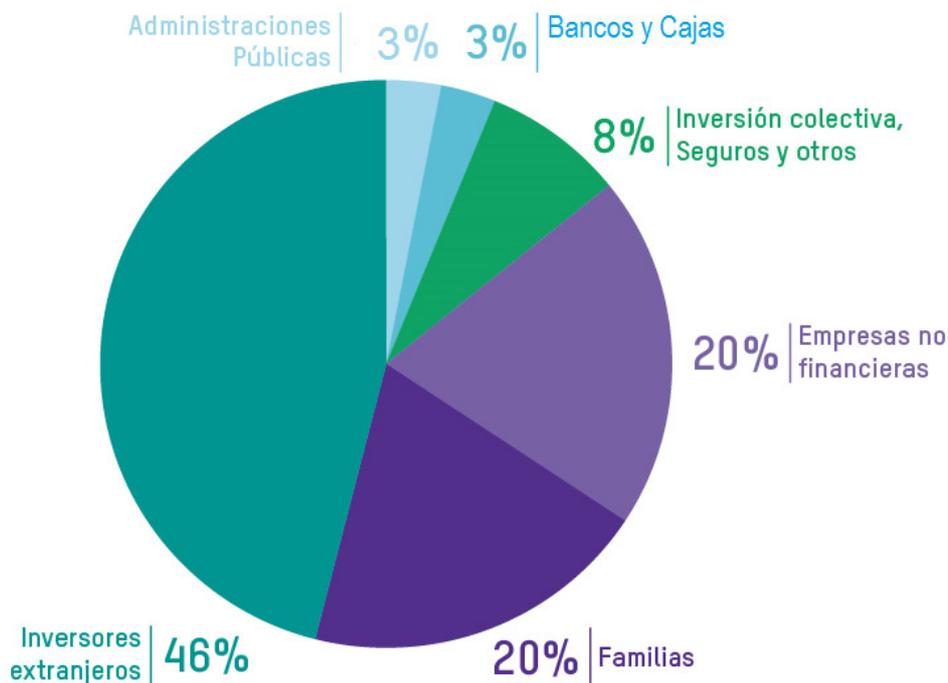
Si una empresa reparte prácticamente todo lo que gana, no deja nada para autofinanciarse o reinvertir internamente. Esto supone que, si pretende crecer, tiene que buscar financiación externa e inevitablemente refuerza los aspectos financieros sobre los productivos. Si además lo acompaña con ajustes salariales, se descapitaliza doblemente, desde un punto de vista financiero y también de capital humano.

Para completar este análisis es preciso comprobar quiénes conforman el accionariado de las grandes empresas, de forma que tratemos de determinar las principales tipologías de inversor y sus prioridades.

Dueños del capital

Prácticamente la mitad de las acciones de las empresas que cotizan en Bolsa en nuestro país están en manos de inversores extranjeros, que son grandes fortunas y grupos empresariales o financieros de otros países. Únicamente un 20% de las acciones las tienen particulares que residen en nuestro país, ya sean poseedores de grandes patrimonios o pequeños inversores³⁴.

Gráfico 11: Propietarios de las acciones de las empresas españolas que cotizan en Bolsa (2017)



Fuente: Informe anual sobre la propiedad de las acciones cotizadas, Servicio de estudios BME 2017

Esta amplia participación de inversores extranjeros en las empresas se da igualmente en las empresas del IBEX 35, con la particularidad de que existe una alta concentración de la propiedad de sus acciones en un reducido y selecto grupo de instituciones de inversión globales. En concreto, se trata de 30 grandes fondos que tienen presencia en casi todas las empresas del IBEX 35. Sólo una de ellas, Arcelor Mittal, no está participada por ninguna de estas entidades. En contraste, el 91% de las empresas del IBEX está participada por más de 10 de estos fondos.

Dentro de este grupo hay grandes gestoras globales (Blackrock, Goldman Sachs), fondos de bancos extranjeros (Credit Agricole o Deutsche Bank) y fondos soberanos (Norges Bank, Qatar Investment Authority). De media, estas 30 entidades controlan un 27% de las acciones de las empresas del IBEX 35. Las entidades que están presentes en el accionariado de más empresas del IBEX 35 son Blackrock (en 34 de las 35), Crédit Agricole, Société Generale y Vanguard (las tres en 33 de las empresas, el 94% del total), UBS (en 31 empresas) y Norges Bank (en 30).

Las empresas con mayor número de estos fondos en su accionariado son Repsol, Amadeus (ambas con 25 de estos fondos como accionistas), BBVA y Merlin Properties (ambas con 24). Y en las empresas donde el conjunto de estas entidades controla los paquetes más altos de acciones son BBVA (56%), IAG Iberia (54%) y Red Eléctrica (50%)³⁵.

Estos grandes fondos invierten masivamente en empresas del todo el mundo, de modo que conforman carteras de inversión diversificadas para mitigar riesgos y obtener el máximo beneficio. Se trata de obtener rentabilidades muy altas en el corto plazo, por lo que el único compromiso que estos grandes fondos tienen respecto a las compañías en las que invierten es la extracción de rentas, obtener beneficios de ellas.

Para ello, alientan sueldos descomunales de los altos ejecutivos de las empresas en las que mantienen participación³⁶, asociadas al dividendo y precios de la acción, al tiempo que fomentan la contención salarial del resto de trabajadores y no dudan en presionar para poner en marcha artimañas para reducir la factura de impuestos. Prueba de ello es que, de los 30 fondos referidos, el 80% o bien tienen su matriz en un paraíso fiscal o mantienen su participación en las empresas del IBEX 35 a través de filiales en paraísos fiscales.

Esto significa que los dividendos que las empresas del IBEX 35 pagan a estas entidades recalán en estos territorios, por lo que resulta altamente probable que no paguen impuestos por ellos. El total de dividendos que estos fondos que utilizan paraísos fiscales recibieron de empresas del IBEX 35 ascendió a 5.600 millones de euros en 2017³⁷.

Tabla 6: grandes fondos con presencia en paraísos fiscales con participaciones en empresas del IBEX 35 (2017)

ENTIDAD	Nº empresas del Ibex-35 en las que participa	Dividendos recibidos de empresas del Ibex-35 en 2017 (en miles de €)
BlackRock	34	798.102
Vanguard	33	456.550
UBS	31	150.608
State Street	29	771.659
Fidelity	27	193.574
J.P. Morgan Chase	26	648.820
Capital	25	698.634
Dimensional	25	59.876
BNP Paribas	21	155.897
Credit Suisse	19	47.684
Allianz	18	51.721
BNY Mellon	18	119.840
Schroders	18	93.927
Invesco	16	69.475
Lazard	14	67.141
Morgan Stanley	14	71.010
Goldman Sachs	13	38.364
HSBC	12	136.725
Ameriprise	10	20.994
Janus Henderson	10	28.347
Chase Nominees (JP MORGAN)	7	552.354
Bank of America	6	84.365
Qatar Investment Authority	3	298.820
TOTAL DIVIDENDOS		5.614.487

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la base de datos Sabi Bureau van Dijk

Las prácticas y comportamientos empresariales que estos inversores globales suelen imponer, y que los gestores y altos ejecutivos de muchas empresas ponen en marcha, representan un modelo de gestión que se aleja del principio de “*retener e invertir*”, enfocado en reforzar la capacidad de la empresa para la creación de valor, y abraza el de “*reducir y repartir*”, ligado a comportamientos rentistas propio de las élites extractivas³⁸. Supone la preponderancia de un enfoque financiero de la actividad empresarial, preocupado en retribuir a las capas altas de la sociedad, sobre uno productivo, más propicio a la generación de valor compartido con la mirada puesta en el largo plazo.

Al fin y al cabo, se trata de un enfoque que acaba debilitando a las propias empresas, ya que el cortoplacismo de la retribución inmediata a inversores voraces sacrifica las perspectivas en el largo plazo del proyecto empresarial. Los efectos colaterales, las “externalidades”, son unas diferencias salariales desmesuradas y la despreocupación por contribuir al bienestar común vía impuestos. La prioridad de “crear valor al accionista” no puede convertirse en una tiranía a la que someter a todos los demás.

5. HUELLA EN LA DESIGUALDAD

“Para prosperar en el tiempo, cada empresa no solo debe producir rendimientos financieros, sino que debe demostrar además que hace una contribución positiva a la sociedad”

Larry Fink, Consejero delegado de BlackRock

En Oxfam Intermón creemos que es imprescindible conformar sociedades justas donde todas las personas tengan oportunidades de prosperar y puedan desarrollar sus capacidades y talentos. Por eso creemos que la desigualdad extrema es uno de los principales desafíos a los que se enfrentan las sociedades del siglo XXI. La exacerbación de la inequidad supone una grave amenaza para el desarrollo y el bienestar de las personas, sobre todo de las más vulnerables, con las que se ceba especialmente. Es preciso crear riqueza para que los países prosperen, pero esa prosperidad ha de llegar al máximo número de personas de manera que no deje a nadie atrás.

El sector privado es uno de los principales generadores de riqueza en nuestras economías, si no el más importante. Pero la riqueza que genera, sobre todo las grandes empresas, puede concentrarse en pocas manos, en la de los sectores privilegiados de la sociedad, o repartirse de forma más ecuánime entre todos los actores que contribuyen a crearla. Es decir, que las empresas pueden optar por priorizar un reparto del valor que crean que aumente la desigualdad o contribuir a reducirla y poner su granito de arena para afianzar sociedades más justas y equitativas. Sin embargo, analizando desde una perspectiva amplia el comportamiento de muchas de las grandes empresas, resulta difícil corroborar en ellas un compromiso claro con la equidad.

Las grandes empresas en el ciclo económico

Desde 2004 hasta el momento actual, la economía de nuestro país ha pasado por diferentes fases del ciclo económico: en los años previos a la crisis, la economía se encontraba en una fase de expansión, con el estallido de la crisis en España en 2008 entramos en recesión y, a partir del 2014, empezó a constatarse una recuperación en la economía. En ese tiempo, las cuatro principales rentas generadas en las empresas tuvieron comportamientos dispares.

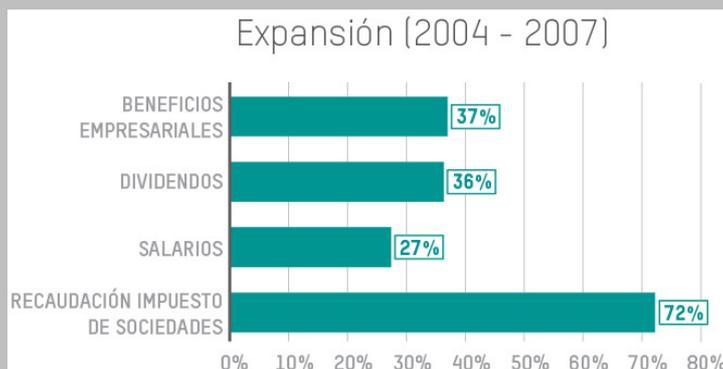
Gráfico 12: Evolución de beneficios, dividendos, salarios e impuesto de Sociedades pagados por las empresas (2004 – 2017)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de las Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE e Informes de Recaudación Tributaria AEAT

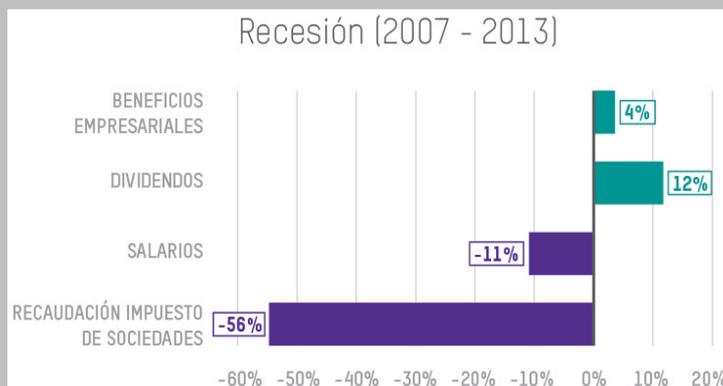
Expansión

En los años anteriores a la crisis económica, los beneficios empresariales y los dividendos crecieron de forma similar, los salarios un poco menos, y se aprovechó la bonanza económica para incrementar notablemente la recaudación del Impuesto de Sociedades. Así, de 2004 a 2007, los beneficios y dividendos aumentaron un 37% y 36%, respectivamente, los salarios un 27%³⁹ y el Impuesto de Sociedades experimentó un incremento del 72%⁴⁰.



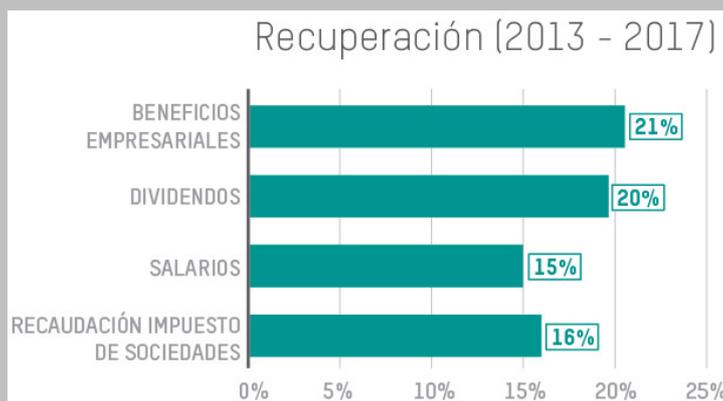
Recesión

Cuando estalló la crisis, esta evolución positiva se frenó en seco. Los dividendos y beneficios empresariales crecieron de forma más moderada, mientras que los salarios y el importe recaudado por el Impuesto de Sociedades disminuyeron. Entre 2007 y 2013 sólo hubo un leve incremento de los beneficios de un 4% y una caída en los salarios del 11%. Sin embargo, los dividendos seguían creciendo a buen ritmo, un 12% entre 2007 y 2013, mientras que el Impuesto de Sociedades se desplomaba, recaudando en 2013 menos de la mitad que en 2007, concretamente un 58% menos⁴¹.



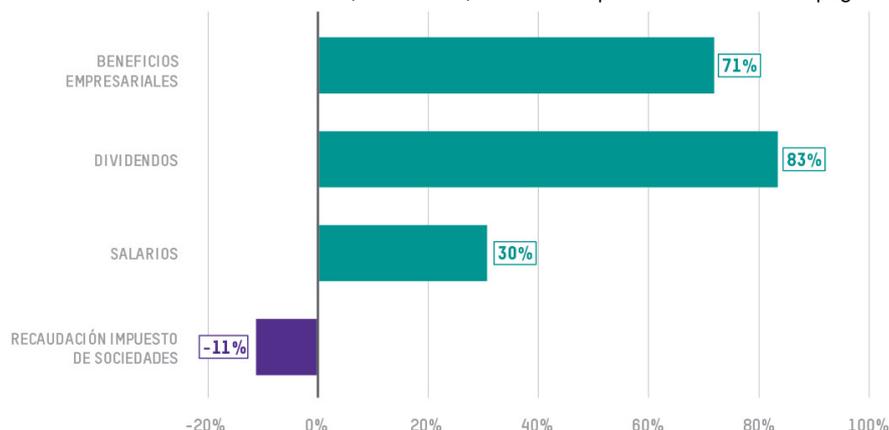
Recuperación

Al llegar a los años de recuperación, todas estas rentas vuelven a aumentar aunque a mayor ritmo los beneficios y dividendos (21% y 20% cada uno desde 2013), que salarios y recaudación del Impuesto de Sociedades (con incrementos respectivos de 15% y 16% entre 2013 y 2017).⁴²



El saldo resultante es que desde 2004, el Impuesto de Sociedades recauda un 11% menos, los sueldos han crecido un 30%, mientras que los beneficios han aumentado un 71% y los dividendos un 83%.⁴³ Aunque esa subida de los salarios se ha repartido de forma muy desigual entre los diferentes grupos de asalariados del sector privado, como ya hemos señalado.

Gráfico 13: Evolución de beneficios, dividendos, salarios e impuesto de Sociedades pagados por las empresas (2004 – 2017)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de las Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE e Informes de Recaudación Tributaria AEAT

Reparto de valor de las empresas del IBEX 35

Muchas grandes empresas españolas muestran un compromiso difuso con las sociedades en las que operan, ya que eligen anteponer el interés de grandes inversores y de sus altos ejecutivos al de sus trabajadoras y trabajadores y sociedad en general. Todos ellos son colectivos a los que hay que compensar y retribuir por su aportación al éxito de la empresa: los inversores proveen del capital necesario y asumen riesgo, los trabajadores de los distintos niveles aportan su trabajo con su talento y esfuerzo, y la sociedad garantiza un entorno propicio, mediante marcos legales estables y justos, niveles adecuados de infraestructura, educación y sanidad de calidad que garantiza un capital humano cualificado y sano, y un largo etcétera.

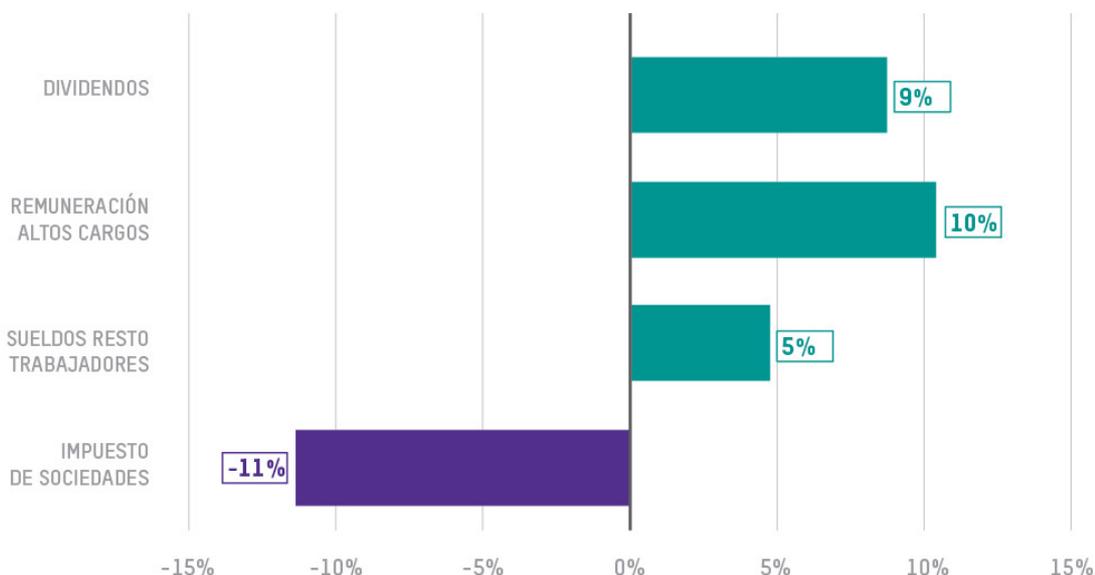
Por ello, resulta miope establecer un doble rasero consistente en considerar la retribución a los accionistas como una justa compensación y la remuneración a altos ejecutivos como una recompensa por sus esfuerzos y desvelos, mientras que los salarios del resto de personas trabajadoras y el pago de impuestos se entienden como meros costes, y como tales, susceptibles de contener o minimizar.

Es necesario revisar cómo reparten valor las empresas del IBEX 35, y para ello, analizamos las diferentes aportaciones que hacen a los principales grupos de interés con los que se relacionan. Los pagos más relevantes para este análisis son los sueldos y salarios pagados a sus trabajadoras y trabajadores, los dividendos a accionistas y las aportaciones al impuesto de sociedades. No tenemos en cuenta los pagos que se hacen a otros actores también significativos, como son proveedores y financiadores externos, por entender que resultan neutros para nuestro análisis. Siendo el total de los pagos referidos el 100%, el pago de los salarios representa para el global de las empresas del IBEX 35 el 60%, los dividendos el 30% y la contribución al impuesto de sociedades el 10%.⁴⁴

Pero resulta mucho más esclarecedora la evolución anual de estas variables, tanto de su importe total como contextualizado. Para ello, comprobamos cómo ha variado en el último año en el conjunto de empresas del IBEX 35 tanto el total de dividendos, la remuneración a altos cargos, la masa salarial del resto de trabajadores y los impuestos devengados, como la traslación a términos relativos de cada uno de ellos. Esto es: dividendos por acción, remuneración media de altos cargos, sueldo medio del resto de trabajadores y tasa efectiva del impuesto de sociedades, o qué proporción supone sobre los beneficios obtenidos.

De esta forma, comprobamos que en 2017 las empresas del IBEX 35 pagaron un 9% más de dividendos que el año anterior, la remuneración a sus altos cargos creció el doble que el sueldo total pagado al resto de trabajadores (10% en el primer caso y 5% en el segundo) y su factura por el impuesto de sociedades disminuyó un 11%. Observando casos individuales de empresas, destaca el de Grifols que, con un incremento del 21% en sus beneficios en 2017, pagó un 20% más de dividendos que el año anterior, aumentó tres veces más la remuneración a su cúpula empresarial que al resto de personas trabajadoras y redujo a una quinta parte su factura de impuestos. O Inmobiliaria Colonial, que en 2017 obtuvo el doble de beneficios que el año anterior, y pagó un 26% más en dividendos, incrementó tres veces más el sueldo de sus altos ejecutivos que del resto de plantilla y no pagó impuestos, ya que reportó una factura de impuestos a su favor.

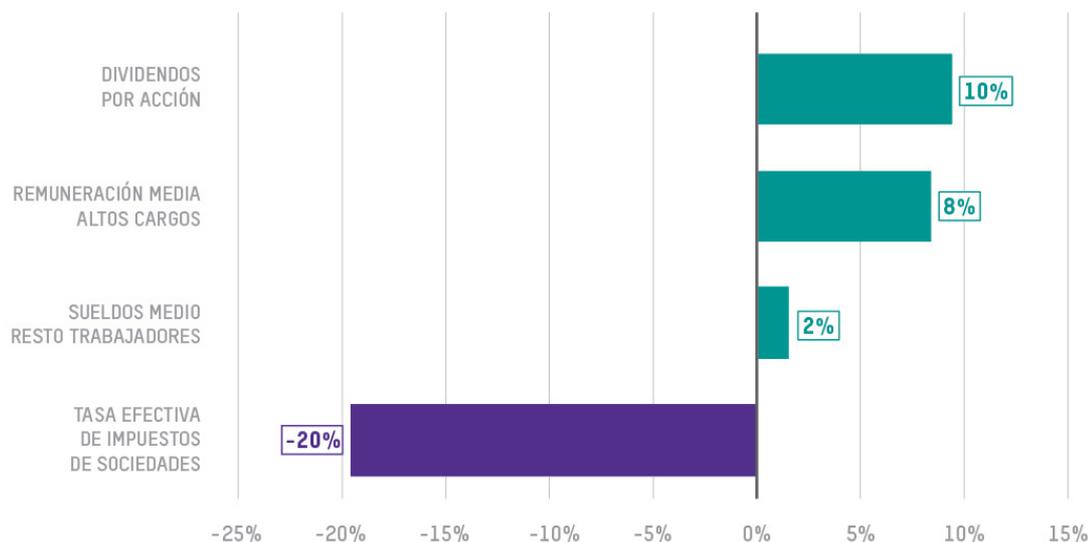
Gráfico 14: Evolución de dividendos, remuneración total a altos cargos, sueldos del resto de trabajadores e impuesto de sociedades diferido de las empresas del Ibex-35 (2016 – 2017)



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

La evolución en el último año de estas cantidades puestas en contexto, es decir, expresadas en términos unitarios, arroja conclusiones más llamativas. El dividendo por acción del global de las empresas del IBEX 35 aumentó un 10% y la remuneración media de los altos cargos de las empresas un 8%. En contraste, el sueldo medio del resto de trabajadores apenas aumentó un 2% y la tasa efectiva del impuesto de sociedades, el porcentaje que pagan sobre beneficios, cayó un 20%.

Gráfico 15: Evolución de dividendos por acción, remuneración media a altos cargos, sueldos medios del resto de trabajadores y tipo efectivo del impuesto de sociedades de las empresas del Ibex-35 (2016 – 2017)



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

En definitiva, algunas empresas del IBEX 35 llevan a cabo prácticas que perpetúan y acentúan la desigualdad económica. El comportamiento que muestran, según el presente análisis, da la impresión de entender la actividad empresarial como un vehículo para generar rentas a los sectores más privilegiados de la sociedad. La primacía del interés del accionista resulta incuestionable y se incentiva a los equipos directivos para ello.

Esta concepción de la actividad empresarial resulta bastante decepcionante en un momento en que nos enfrentamos a grandes retos globales. Actualmente, existe una clara oportunidad para que las empresas desempeñen un papel fundamental en la mejora social. La agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible precisamente reconoce la importancia de la actuación del sector privado para garantizar un desarrollo económico, social y ambiental que sea sostenible, inclusivo y equitativo. Esto supone a las empresas avanzar desde un enfoque de responsabilidad social hacia uno de co-responsabilidad.

Muchas empresas, entre ellas prácticamente todas las del IBEX 35, han entendido la importancia de involucrarse con la agenda ODS. Sin duda, es una buena noticia y revela el reconocimiento por parte de las empresas de que su éxito depende de un ecosistema social y ambiental próspero y sano. Sin embargo, buena parte de las prácticas que llevan a cabo no se traducen aún en cambios en la tendencia que se espera, particularmente con el logro del ODS número 10, que apunta a la reducción de las desigualdades. Aunque son muy pocas las grandes empresas que no aportan información sobre su contribución a la agenda de los ODS, precisamente el objetivo 10 de reducción de las desigualdades es uno sobre los que menos se informa en estos reportes⁴⁵.

El cumplimiento de los ODS no ha de enfocarse como una mera oportunidad de negocio o como actuaciones separadas del núcleo de actividad, como algunos actores empresariales lo han entendido⁴⁶, sino como una actuación integral sobre los impactos que la actividad empresarial tienen sobre personas y planeta, y sobre los cambios culturales que las empresas han de acometer para embarcarse en una transformación organizativa que entienda la necesidad de abordar la sostenibilidad desde una triple dimensión: económica, social y ambiental.

Avances legislativos en transparencia empresarial

Las grandes empresas tienen un gran impacto en las sociedades en las que desarrollan su actividad y donde obtienen beneficios. De ahí que opinión pública y representantes políticos puedan y deban pedirles cuentas sobre su impacto en el medio ambiente, sobre cómo sus decisiones pueden afectar negativamente en la economía o sobre sus políticas de personal. Y para poder hacerlo es fundamental que las grandes compañías sean transparentes.

Aunque hay empresas con una mayor cultura de rendición de cuentas y existen legislaciones que obligan a las compañías a dar información sobre determinados temas, aún son necesarios más avances para lograr una mejor y mayor transparencia, que la información sea más accesible o que sea difundida de forma en la que toda la ciudadanía pueda entenderla. La reciente aprobación de una nueva legislación abre la puerta a un avance significativo.

Gracias a la ambiciosa adaptación a la legislación española de la directiva europea sobre divulgación de información no financiera a partir de ahora ONG, medios de comunicación, políticos y opinión pública vamos a contar con mucha más información para evaluar el impacto que las grandes empresas tienen en el medio ambiente y la sociedad.

Entre los avances en transparencia que incluye esta nueva Ley se encuentra el ser de obligado cumplimiento para grandes empresas en general, aquellas de más de 250 trabajadores, y no sólo para empresas cotizadas. Hasta ahora muchas grandes compañías no tenían ninguna necesidad de informar sobre sus prácticas e impactos sociales. Pero, además, la Ley incluye una amplia serie de indicadores concretos sobre los que se debe informar. De esta forma, la información no dependerá de la voluntad de una compañía u otra de ser transparentes (o no) sobre un tema en cuestión. Además, son datos homogéneos que permiten comparar unas empresas con otras. Entre esos indicadores hay un nutrido número que afectan al personal (despidos, tasas de temporalidad, de parcialidad, salarios medios por niveles, brecha salarial de género...) y otros que nos van a ayudar a evaluar mejor la responsabilidad fiscal de las compañías, como ya se apuntó. Sabremos más, por tanto, del impacto de las empresas en la inequidad.

Necesitamos sociedades justas y equitativas, donde nadie se quede atrás y todos tengamos oportunidades para prosperar. Si las grandes empresas quieren atender a este reto, es necesario que abandonen las derivas cortoplacistas en las que muchas de ellas están embarcadas y entiendan que, no sólo son un actor primordial para que la prosperidad llegue a todos, es que su propia supervivencia depende de ello. Para esto se requiere la adopción de prácticas y medidas concretas que reduzcan su huella sobre la desigualdad.

6. NUESTRA PROPUESTA DE CAMBIO AL SECTOR PRIVADO

Para hacer frente a la actual crisis de inequidad extrema, es necesario poner en marcha un nuevo modelo económico más humano que ponga a las personas en el centro y responda a los intereses de la mayoría de la población. Por ello, desde Oxfam proponemos que avancemos hacia una Economía Humana que contribuya a conformar sociedades mejores y más justas y que beneficie al conjunto de la ciudadanía, no sólo a unos pocos privilegiados.

En este nuevo modelo, los beneficios generados por el crecimiento económico se han de distribuir de forma equitativa, y gobiernos y empresas trabajarán y operarán en beneficio de toda la población. Según esto, los beneficios de la actividad empresarial se destinarán a quienes contribuyen a generarlos y hacerlos posibles. Esto implica que haya un retorno justo al conjunto de la sociedad, a los trabajadores y trabajadoras y a comunidades locales.

Ha de dejarse atrás una concepción empresarial centrada exclusivamente en la rentabilidad a corto plazo que prima por encima de todo el retorno inmediato al accionista. Frente a ello, las grandes empresas han de incorporar modelos de negocios alineados con una Economía Humana, de forma que contribuyan a reducir la desigualdad.

Las grandes empresas han de entender el papel que juegan en la desigualdad global y cómo afectan sus políticas y prácticas en que ésta se incremente o se reduzca. Para ello, han de tratar de determinar qué huella dejan en la desigualdad, de forma análoga al análisis de su huella ecológica en el campo de la sostenibilidad medioambiental. Desde Oxfam proponemos el desarrollo de una herramienta que permita describir la contribución específica de una empresa a la equidad, así como valorar su evolución en el tiempo a través de una serie de indicadores. Se trataría de construir una metodología que funcionase como una escala que pueda ofrecer incentivos para apuntalar buenas prácticas empresariales alineadas con una Economía Humana.

Entre los ámbitos empresariales relevantes con impacto en la equidad destacan los siguientes:

1. Transparencia

En el presente análisis, y en cuantos se hagan sobre el impacto de las grandes empresas en la equidad, la falta de transparencia ha resultado un duro escollo, ya que impide conocer cuestiones vitales sobre fiscalidad, diferencias remunerativas, aspectos de gobierno corporativo, etc. La reciente trasposición de la directiva europea de información no financiera va a resultar un cambio de tendencia en este sentido, pero las empresas han de comprometerse en aplicarla generosamente y avanzar en aportar información veraz, completa y necesaria.

Por eso, la transparencia no ha de limitarse a cumplir con las exigencias legales sobre aporte de información, como ya entiende la mayoría de grandes empresas. Pero también han de ir más allá de considerar la transparencia como una estrategia reputacional para mejorar la imagen que la empresa proyecta hacia el exterior. La transparencia empresarial resulta una herramienta fundamental de la relación de la empresa con sus grupos de interés. Por ello, ha de consistir en un proceso de mejora continua que tantee y consulte las necesidades de las partes con las que se relaciona, para que la empresa se nutra de sus aportaciones. Eso implica superar un enfoque unidireccional de mero aporte de información a otro que consolide espacios fluidos de diálogo.

2. Condiciones laborales

Uno de los principales obstáculos para una actividad empresarial inclusiva es la precariedad e inseguridad laboral. Aquellas empresas que abusan de la temporalidad y de la falta de garantías en el empleo contribuyen a generar y reforzar las desigualdades. Sin duda, uno de los grandes retos en este ámbito son las nuevas realidades en el empleo, que en determinados casos apuntan a una carrera a la baja de estándares laborales, como en la (mal) llamada economía colaborativa o el *shopping laboral* que hacen algunas empresas de segmentos *low cost* aplicando a empleados de países legislaciones laborales más laxas de otros países. Pero también hay que contemplar las incertidumbres que las transformaciones tecnológicas plantean al futuro del empleo con la aparición de nuevos 'oficios' y destrucción de otros tradicionales.

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

3. Salarios

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

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

4. Género

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

En aspectos salariales, la brecha de género resulta absolutamente injustificable y las empresas han de trabajar activamente en hacerla desaparecer. Para ello, han de implementar un enfoque transversal de género que incorpore mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades. Esto incluye de forma ineludible incorporar la perspectiva de género en el diseño de políticas de proyección profesional dentro de las empresas.

5. Cadenas de valor internacionales

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

En contraste, las empresas que realmente quieren poner freno a la desigualdad fomentan un mayor equilibrio en el reparto de valor entre los actores de la cadena de suministro. Una medida que pueden poner en marcha para ello es priorizar cadenas de suministro y proveedores que garanticen salarios dignos y procesos de negociación colectiva de condiciones laborales.

6. Fiscalidad

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

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

7. Corrupción

Las prácticas corruptas de las empresas resultan perniciosas a muchos niveles, no solamente en la desigualdad y en el falseamiento de una competencia justa. En general se trata de conductas excepcionales, dado que la legalidad es la referencia mínima por la que se rigen las empresas, al menos de forma explícita. Sin embargo, las empresas han de mantener un nivel de exigencia alto y tener tolerancia cero con este tipo de prácticas, sin ser indulgente ni con corruptelas. Para ello, el *compliance* no se ha de quedar en algo meramente estético, sino que ha de ser un enfoque real, exigente y vigilante.

8. Gobierno corporativo

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

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

9. Modelo de negocio

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

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

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

Todo ello conforma un cambio de paradigma empresarial que finalmente es inevitable porque viene impuesto por la realidad. Que las empresas aborden un enfoque *multistakeholder* implica que reconozcan el ecosistema en el que están inmersas. Este nuevo paradigma ha de estar profundamente atravesado por la cuestión medioambiental, que es insoslayable y que de forma creciente impacta directamente en las desigualdades.

RECOMENDACIONES

Para tratar de garantizar actuaciones empresariales que contribuyan a reducir la desigualdad resulta imprescindible adoptar una serie de medidas que permitan avanzar hacia otro tipo de economía que evite la exclusión, la pobreza y la inequidad extrema. Oxfam Intermón pide a los partidos políticos que incorporen en sus programas electorales e incluyan en los discursos de la próxima campaña electoral las siguientes medidas:

En fiscalidad:

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

En el marco de reformas impulsadas, el paquete de medidas de lucha contra el fraude debe continuar e intensificarse. Por ello, un marco de reformas de lucha contra el fraude, la evasión y la elusión fiscal debe incorporar:

1. **Una lista negra española de paraísos fiscales actualizada, objetiva y ambiciosa**, elaborada sin interferencias políticas, basada en criterios objetivos que tengan en cuenta más allá de la transparencia, las prácticas nocivas. La simple aplicación directa de la lista europea nos llevaría a una lista insuficiente e inefectiva, de la que quedarían fuera los principales y más reconocidos paraísos fiscales.
2. **Garantizar que las grandes empresas paguen un tipo efectivo suficiente y justo sobre sus beneficios empresariales** con sanciones para aquellas empresas que no lo cumplan. Estas sanciones pueden consistir en la limitación de acceso para estas empresas a medidas fiscales más ventajosas o a la contratación pública.
3. **Aplicar de manera temporal un impuesto a los servicios digitales de grandes empresas tecnológicas**, que hoy escapan al impuesto aprovechándose de la insuficiencia y debilidades del diseño internacional. El impuesto debe de tener carácter suficiente y temporal, hasta que se alcance un consenso global en la próxima fase de la reforma del sistema fiscal internacional.
4. **Suprimir la figura jurídica ETVE (Empresas de Tenencia de Valores Extranjeros), y todos los privilegios fiscales que conllevan**, que distorsionan también los marcos de inversión.
5. **Revisar de manera exhaustiva y rigurosa todos los incentivos y deducciones fiscales**, especialmente a las grandes empresas, para eliminar todos aquellos que no contribuyen al bien común.
6. **Avanzar en el futuro hacia una segunda fase en la aplicación del impuesto a las transacciones financieras**, apostando por defender el proceso de cooperación reforzada en el marco europeo que permita la aplicación del impuesto con un tipo suficiente y sobre una base amplia para abordar así también las operaciones más especulativas.
7. **Incorporar criterios de responsabilidad fiscal en la contratación pública**, para incentivar que los recursos públicos prioricen a empresas fiscalmente responsables.

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

En materia de salarios y derechos laborales:

1. **Incrementar el Salario Mínimo Interprofesional hasta los 1.000 euros en 2020.**
2. **Reducir la brecha salarial de género** mediante la aprobación, lo antes posible, de una ley de transparencia retributiva y mediante la equiparación de los permisos paternales y maternales – iguales, obligatorios e intransferibles- antes de 2021.
3. **Maximizar la transparencia en relación al impacto social y medioambiental de las empresas** aprovechando al máximo el potencial de la nueva Ley de información no financiera y diversidad. Para ello habrá que:
 - a. Estandarizar al máximo los informes siguiendo criterios de legibilidad y comprensión por el gran público, y promoviendo el uso de resúmenes visuales de los principales indicadores de cara a facilitar la comparación entre una empresa y otra.
 - b. El informe anual que el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas presentará ante el Senado sobre la calidad, claridad, comparabilidad y fiabilidad de la información emitida en los estados de información no financiera deberá incluir recomendaciones para avanzar hacia la máxima legibilidad y comparabilidad de los mismos; así como sobre la potencial revisión de los indicadores de reporte en base al interés público.
4. En este sentido, **debe añadirse entre los indicadores de obligado reporte** incluidos en la Ley de información no financiera y sostenibilidad, **el cálculo estandarizado de la ratio entre el salario del empleado mejor pagado, la media salarial y el peor remunerado de las empresas.**
5. **Avanzar hacia una empresa multistakeholder con la inclusión de distintos grupos de interés, incluidos los trabajadores, en los procesos de toma de decisión.** Una transposición ambiciosa de la *Directiva 2017/828 sobre el fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas* puede ser una gran oportunidad en este sentido, mediante los cambios oportunos en la Ley de Sociedades de Capital, que faciliten y promuevan la representación de los y las trabajadoras en los Consejos de administración y en la comisión de nombramientos y retribuciones (en coherencia con el artículo 14 de la Directiva).
6. **Las empresas deben ser más transparentes en cuanto a la retribución de la dirección y los consejeros, y los accionistas deben tener más poder sobre la aprobación final de dichas remuneraciones.** La *Directiva 2017/828 sobre el fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas* incluye distintos artículos al respecto que deberían transponerse a la legislación nacional promoviendo:
 - a. La estandarización de informes de remuneración con información completa y detallada acerca de los distintos componentes de la remuneración de cada uno de los directivos; incluidas remuneraciones en especie, la parte fija y la variable. Esta última ha de ir sujeta a resultados no sólo financieros, sino de sostenibilidad o de impacto social y medioambiental. De año a año debe reportarse sobre el porcentaje del resultado logrado.
 - b. Los informes deben incluir una ratio máxima entre el salario más alto y el más bajo del grupo empresarial que no pueda superarse.
 - c. El establecimiento de un formato de informe visual y comprensible para el gran público, entre el que se encuentra el accionista minoritario.
 - d. La votación de los accionistas sobre el informe de remuneración –incluida la ratio máxima– en la Junta General ha de ser vinculante.
7. **Las subcontratas no deben ser usadas como forma de reducir los salarios.** Para lo que hay que volver a priorizar los convenios sectoriales en materia salarial y regular las empresas multiservicio siguiendo los mismos criterios que ahora rigen en la regulación de las empresas de trabajo temporal.
8. **Reforzar los mecanismos de negociación colectiva como elemento clave para alinear los resultados de las empresas y la retribución de las personas trabajadoras.** Es urgente la reversión de algunos de los cambios introducidos en la Reforma Laboral del 2012 a este respecto (limitación temporal de la ultractividad, descuelgue salarial, priorización convenios empresa...).

9. **Reducir la precariedad laboral.** Para lo cual se debería:
 - a. Modificar la contratación parcial para evitar **que las personas trabajadoras con contratos parciales se conviertan en “trabajadores a la carta”**, sin control sobre su jornada laboral, problema que sufren de manera especial las mujeres en situación de precariedad laboral.
 - b. Establecer sanciones individuales para cada uso en fraude de ley de la contratación temporal, así como un bonus-malus para aquellas empresas que abusen de la temporalidad por encima de la media sectorial.
10. **Promover una contratación pública que garantice una remuneración digna del trabajador subcontratado** añadiendo cláusulas sociales en los pliegos de contratación y vigilando su cumplimiento posterior.

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, sino que ofrece y gestiona ella misma la prestación de estos servicios.

Exención por doble imposición: Ajuste que las empresas con presencia internacional pueden realizar en su factura de impuestos para evitar tributar en su país de residencia dos veces por la misma renta si lo han hecho en el extranjero.

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

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

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

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

Informe país por país: modelo de reporte fiscal por el que las empresas multinacionales proporcionan un desglose de los beneficios generados y los impuestos que se pagan en cada país donde tienen filiales, incluyendo paraísos fiscales.

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 OXFAM DE PARAÍSO FISCALES

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

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

ANEXO 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 2014 a 2017, por lo que las empresas analizadas son las que conformaban el listado del IBEX 35 en ese 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 que nos permitiera extraer conclusiones y recomendaciones. Se trata de las principales empresas españolas por capitalización bursátil y volumen de facturación. Por su amplia presencia internacional, en la mayoría de los casos, son también las empresas que pueden estar más expuestas a las prácticas de planificación fiscal internacional.

EMPRESAS ANALIZADAS 2017		
ABERTIS	CAIXABANK	INMOBILIARIA COLONIAL
ACCIONA	CELLNEX	MAPFRE
ACERINOX	DIA	MEDIASET
ACS	ENAGAS	MELIA HOTELS
AENA	ENDESA	MERLIN PROPERTIES
AMADEUS	FERROVIAL	REE
ARCELOR MITTAL	GAS NATURAL	REPSOL YPF
BANCO SABADELL	GRIFOLS	SIEMENS GAMESA
BANCO SANTANDER	IAG IBERIA	TECNICAS REUNIDAS
BANKIA	IBERDROLA	TELEFONICA
BANKINTER	INDITEX	VISCOFAN
INDRA	BBVA	

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.

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

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

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

Criterio para considerar una filial en un paraíso fiscal

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

- Empresas que realizan actividades operativas en dichos países y territorios (tiendas, aparcamientos, fábricas, operaciones de extracción, comercialización, producción, etc.)
- Empresas que tienen un mero carácter instrumental y financiero, y cuya ubicación geográfica no tiene relación con el tipo de operaciones que realiza (sociedades de cartera, financieras,

tenencia de acciones, banca, servicios financieros, instrumental financiera, reaseguros, gestora de fondos de inversión, emisión de participaciones preferentes de capital). También se incluyen en este grupo las sociedades cuya descripción de actividad es operativa, pero referida a operaciones en terceros países, por ejemplo: empresa de gestión de autopistas de Toronto, domiciliada en Holanda; compra venta de fuel domiciliada en Delaware; exploración y producción de hidrocarburos de Ecuador domiciliada en Islas Caimán; central de compras textiles domiciliada en Suiza.

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

Por otro lado, por la propia naturaleza del negocio bancario, es difícil diferenciar si la existencia de sociedades en países y territorios considerados paraísos fiscales, se debe a facilitar servicios bancarios a los residentes de estos territorios, o a estrategias de elusión fiscal propias o de sus clientes extranjeros. Por ello, y dada la ausencia de información detallada sobre las actividades que desarrollan estas sociedades, se incluyen todas las sociedades del grupo con domicilio social en países y territorios considerados paraísos fiscales.

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: Estas empresas han sido las siguientes: Aena, Bankia, BBVA, CaixaBank, Cellnex, Enagas, Endesa, Iberdrola, Mapfre, Merlin Properties, Red Eléctrica, Telefónica y Repsol.

ANEXO 4: FILIALES DE EMPRESAS DEL IBEX 35 EN PARAÍSO FISCAL

PAISES	ABERTIS	ACCIONA	ACERINOX	ACS	AENA	AMADEUS	ARCELOR MITTAL	BANCO SABADELL	BANCO SANTANDER	BANKIA	BANKINTER	BBVA	CAIXABANK	CELLNEX	DIA	ENAGAS
ANDORRA								3								
AUSTRIA				3		1			3							
BAHAMAS								1	7							
BARBADOS				2												
BÉLGICA							1		2			2				
BERMUDAS							1		1							
CHIPRE							2					1				
COSTA RICA				1		1										
CURAZAO												2				
EEUU DELAWARE	2	26	2	49		7	30		115			23				1
GIBRALTAR		1		1												
GUERNSEY									4							
HOLANDA	5	2		6		3	6		9			4		1		1
HONG KONG				13			1		2			1				
IRLANDA				2		1			40		1	2				
ISLA DE MAN							1		1							
ISLAS CAIMÁN				2					2			4	1			
ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS				1												
JERSEY									3							
JORDANIA						1										
LIBERIA							1									
LUXEMBURGO	1	0	1	8			15	2	9		1	4	3			
MALTA		1							2			1				
MAURICIO				6												
PANAMÁ		1		3			2		1							
SINGAPUR				12		2						1	1			
SUIZA	1	1				1	3		6			1	1		2	1
Nº DE SOCIEDADES/ EMPRESA	9	32	3	109	0	17	63	6	207	0	2	46	6	1	2	3
Nº PARAÍSO FISCAL EN LOS QUE TIENE PRESENCIA	9	32	3	109	0	17	63	6	207	0	2	63	6	1	2	3

PAISES	ENDESA	FERROVIAL	GRIFOLS	IAG IBERIA	IBERDROLA	INDITEX	INDRA	INMOBILIARIA COLONIAL	MAPFRE	MEDIASET	MELIA HOTELS	MERLIN PROPERTIES	NATURGY	REE	REPSOL YPF	SIEMENS GAMESA	TECNICAS REUNIDAS	TELEFONICA	VISCOFAN	Nº DE SOCIEDADES/PAÍS
ANDORRA																				3
AUSTRIA																				7
BAHAMAS															1					9
BARBADOS															8					10
BÉLGICA		1	1	2	1		1		3						3	1		1		19
BERMUDAS				3									1		2					8
CHIPRE					1											2	1			7
COSTA RICA					1				1		1					1				6
CURAZAO																				2
EEUU DELAWARE		47	15	1	8	1			2	1	9				7	9	1	1	2	359
GIBRALTAR							1													3
GUERNSEY																				4
HOLANDA	1	7		2	1	17					10		5	1	45		1	7		134
HONG KONG			1	1		1			1							5				26
IRLANDA		4	3	7	2	2	1		2				4		1	2		2		76
ISLA DE MAN				3																5
ISLAS CAIMÁN											1		2		1					13
ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS					1										3					5
JERSEY				5									1							9
JORDANIA									1							1				3
LIBERIA															1					2
LUXEMBURGO		1		1	1				2				1	1	6			4		61
MALTA									8									1		13
MAURICIO		1														1				8
PANAMÁ									4		1		3				1			16
SINGAPUR		1	1	0					1				1		2	1				23
SUIZA			2			3					2				1					25
Nº DE SOCIEDADES/EMPRESA	1	62	23	25	16	24	3	0	25	1	24	0	18	2	81	23	4	16	2	858
Nº PARAÍSO FISCALES EN LOS QUE TIENE PRESENCIA	1	7	6	10	8	5	3	0	10	1	6	0	8	2	13	9	4	6	1	

NOTAS

- 1 European Union Statistics on Income and Living Conditions (Eurostat)
- 2 Banco de España. Informe Anual 2017.
- 3 Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE
- 4 Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE
- 5 Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE
- 6 Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE
- 7 Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE
- 8 Informes de Recaudación Tributaria de la Agencia Tributaria
- 9 Informes de Recaudación Tributaria de la Agencia Tributaria
- 10 Informes de Recaudación Tributaria de la Agencia Tributaria
- 11 Datos de la Estadística del Impuesto de Sociedades que facilita la Agencia Tributaria
- 12 <http://www.expansion.com/empresas/2018/03/28/5abaa191e5fdea7a0c8b45c4.html>
- 13 Datos de la Estadística del Impuesto de Sociedades que facilita la Agencia Tributaria
- 14 Datos extraídos de las cuentas anuales de las empresas
- 15 Datos extraídos de las cuentas anuales de las empresas
- 16 Datos extraídos de las cuentas anuales de las empresas
- 17 https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/08/14/midiner/1534262891_925717.html
- 18 <https://www.repsol.com/es/sostenibilidad/fiscalidad-responsable/estrategia-fiscal/index.cshtml>
- 19 <https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2018/03/TTC-2017-Espa%C3%B1ol-.pdf>
- 20 <https://www.cs europe.org/governance-and-accountability/tax-project-tax-transparency-responsible-tax-behaviour>
- 21 Calculado dividiendo el PIB de las Contabilidad nacional anual de España del INE entre el número de ocupados según la Encuesta de Población Activa del INE.
- 22 Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE
- 23 Encuesta de Población Activa 2017, INE
- 24 Informe salarios OIT 2018 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf
- 25 A partir de datos de la Encuesta de Población Activa 2017, INE.
- 26 A partir de datos de la Encuesta de Población Activa 2017, INE.
- 27 <http://navarra.ugt.org/archivos/201705/informe-sobre-condiciones-laborales-en-las-empresas-multiservicios.pdf?0>
- 28 Comparativa según datos extraídos de las cuentas anuales de las empresas y de la Encuesta de Población Activa 2017, INE.
- 29 Según datos extraídos de las cuentas anuales de las empresas
- 30 https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/09/26/companias/1537984466_681500.html
- 31 Cálculo realizado ponderando a proporción paritaria la actual proporción media de mujeres y hombres de las empresas del IBEX y dividiendo la distancia actual entre la paridad y el % de mujeres en puestos directivos en 2017 con la diferencia entre ese % y el que existía en 2010, a partir de datos extraídos de la memoria de las empresas del IBEX 35
- 32 Para este cálculo no se ha tenido en cuenta el dividendo pagado por Endesa en 2014, de 15.000 millones de euros, el más alto pagado nunca por una empresa en España, por la distorsión que genera sobre el dato agregado.
- 33 <https://www.eleconomista.es/mercados-cotizaciones/noticias/8671109/10/17/Las-firmas-del-ibex-solo-gastan-ya-la-mitad-del-beneficio-en-pagar-dividendos-.html>
- 34 Informe anual sobre la propiedad de las acciones cotizadas, Servicio de estudios BME 2017
- 35 Datos extraídos de la base de datos de información financiera Sabi Bureau Van Dijk. Acceso en octubre de 2018
- 36 "The 100 most overpaid CEOs" Rosanna Landis Weaver, As You Sow, Marzo 2018
- 37 Datos extraídos de las cuentas anuales de las empresas y de la base de datos de información financiera Sabi Bureau Van Dijk. Acceso en octubre de 2018
- 38 "Maximizing shareholder value: a new ideology for corporate governance" William Lazonick and Mary O'Sullivan. Economy and Society Volume 29 Number 1, febrero 2000
- 39 Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE
- 40 Informes de Recaudación Tributaria AEAT
- 41 Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE e Informes de Recaudación Tributaria AEAT
- 42 Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE e Informes de Recaudación Tributaria AEAT

43 Cuentas trimestrales no financieras de los sectores Institucionales, INE e Informes de Recaudación Tributaria AEAT

44 Según datos extraídos de las cuentas anuales de las empresas

45 “La contribución de las empresas españolas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible”, Observatorio de los ODS, mayo 2018

46 “¿Cómo pueden contribuir las empresas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible?” Ernst & Young 2015
[https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/\\$FILE/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/$FILE/ey-como-pueden-contribuir-las-empresas-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf)

© Oxfam Intermón febrero 2019

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

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

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

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

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional de 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 Intermón (www.oxfamintermon.org)
Oxfam América (www.oxfamamerica.org)	Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)
Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)	Oxfam Italia (www.oxfamitalia.org)
Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)	Oxfam México (www.oxfammexico.org)
Oxfam Canadá (www.oxfam.ca)	Oxfam Nueva Zelanda (www.oxfam.org.nz)
Oxfam en Bélgica (www.oxfamsol.be)	Oxfam Novib (Países Bajos) (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)	Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)
Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)	Oxfam Sudáfrica (www.oxfam.org.za)
Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)	
Oxfam IBIS (Dinamarca) (oxfamibis.dk/)	
Oxfam India (www.oxfamindia.org)	

Miembro observador: KEDV (Oxfam Turquía)

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

www.oxfamintermon.org