

DESIGUALDAD S.A., Filial en España



OXFAM
Intermón

ÍNDICE

Resumen ejecutivo.....	03
Introducción.....	08
Evolución de la distribución de la riqueza en España	09
Las empresas españolas en la recuperación	14
Hacia un nuevo paradigma empresarial.....	35
Anexo 1: Glosario	39
Anexo 2: Metodología.....	42
Anexo 3: Listado Oxfam de guaridas fiscales	46
Anexo 4: Listado de filiales españolas en guaridas fiscales	49
Notas	51

RESUMEN EJECUTIVO

En el 2022, más de la mitad del valor de la riqueza en España se concentraba en manos de apenas un 10% de la población; y un 22%, en las del 1% más rico. Mientras, los hogares que conforman el 50% más pobre apenas concentraban el 7% de la riqueza total del país y han visto cómo se ha reducido el valor de su riqueza neta promedio. En los últimos 20 años, **la brecha entre quienes más y menos tienen se ha hecho más grande**: la diferencia entre el valor de la riqueza de un hogar situado en el 50% más pobre y otro del 10% más rico se ha duplicado.

Una de las causas principales de esta desigualdad es el creciente porcentaje del Producto Interior Bruto (PIB) que suponen las rentas de capital, concentradas en unas pocas personas, frente a las rentas del trabajo. A esta preocupante tendencia debemos añadir la evolución de la riqueza financiera: el peso de los activos financieros sobre la riqueza bruta casi se ha doblado en los últimos 20 años, y casi el 80% (el 79,2%) del valor de los mismos está en manos del 10% más rico de la población. Si queremos profundizar en cómo todas estas dinámicas agrandan las brechas existentes en nuestro país, es especialmente relevante señalar que casi la mitad de las 50 grandes empresas españolas tienen una vinculación significativa (vía propiedad o por su presencia en los órganos directivos) de personas que están en el 1% más rico.

Una **enorme concentración de poder corporativo está exacerbando la desigualdad** en el conjunto de la economía mundial y España no es una excepción. La buena noticia es que estas brechas tienen solución: Podemos lograr un país más equitativo si desde el Gobierno se regula para redistribuir de manera drástica el poder de las principales fortunas y de las grandes empresas hacia el resto de la población y reinventamos eficazmente el sector privado como un actor que contribuya más y mejor al bien común y no a generar una riqueza cada vez mayor para unos pocos.

A lo largo de este informe profundizaremos en cómo las 50 mayores empresas que concentran el poder corporativo en España están amplificando las desigualdades a través de la combinación de varios factores:

1. La amplia concentración en algunos sectores, en los que un pequeño número de operadores acaparan una parte muy sustancial del mercado. En el caso del sector eléctrico, en España tan solo cuatro compañías, - Iberdrola, Endesa, Naturgy y Repsol-, concentran el 86,1% de la cuota de mercado; entre Repsol y CEPSA suman unas 4.800 estaciones de servicio, casi la mitad del mercado de distribución de combustibles fósiles en nuestro país y sólo tres bancos, -Santander, BBVA y Caixabank-, acaparan el 63% de los activos bancarios. Cuando esto sucede, encontramos con bastante frecuencia comportamientos contrarios a los intereses de la mayoría de la ciudadanía (manipulaciones de precios, prácticas anticompetitivas o, en el caso de los bancos, la negativa a aplicar la subida de tipos de interés en los productos de ahorro) en beneficio de una minoría privilegiada (accionistas y altos ejecutivos).

2. La distribución de resultados se concentra en millonarias retribuciones a sus accionistas: las empresas del sector energético de la muestra analizada incrementaron su resultado de explotación un 33% en 2022 que se tradujo en el pago de 8.500 millones en dividendos. En la misma línea los bancos aumentaron un 36% su resultado de explotación y un 29% la remuneración a sus accionistas, así como un 50% la retribución de sus principales ejecutivos desde 2020. Mientras tanto, el sueldo medio apenas creció un 4% en 2022 en ambos sectores. También empresas de otros sectores incrementaron la retribución a sus accionistas de forma vertiginosa durante 2022 como Fluidra (que duplicó su dividendo en 2022) o El Corte Inglés, Gestamp Automoción e Indra (con incrementos del 67% respecto al año precedente).
3. Los incrementos de beneficios no se traducen en creación de empleo: Mientras el beneficio antes de impuestos del conjunto de empresas analizadas experimentó un aumento del 16% en 2022 respecto a 2021 el empleo se ha mantenido estable (apenas creció un 0,1%) y se redujo (2% menos) respecto de 2020. Estas cifras contrastan con los datos de evolución del empleo a nivel nacional, que creció un 3,1% en 2022 y un 6,2% desde 2020. Lejos de ser algo aislado sigue una tendencia que hemos ido observando desde 2015, cuando el número de personas empleadas por las empresas del IBEX 35 era un 25% superior al de 2022.
4. Los salarios mejoran mucho para unos pocos y se van ensanchando las diferencias respecto de la mayoría de sus plantillas: El sueldo medio de los miembros del consejo de dirección del conjunto de grandes empresas analizadas aumentó un 19% entre 2021 y 2022 y un 45% desde 2020 mientras que el salario medio subió un 8% en 2022 y apenas un 9% desde 2020. El 70% de las empresas analizadas retribuye a su primer ejecutivo por encima del millón de euros (Iberdrola y Banco Santander pagan más de 10 millones a su máximo responsable) y, en promedio, el primer ejecutivo de alguna de las 50 empresas analizadas gana 91 veces el sueldo promedio de la compañía. Es realmente difícil de justificar que en promedio una persona trabajadora tardaría 91 años en ganar lo que el primer ejecutivo percibe en un solo año.
5. La igualdad aún queda lejos: En lo que respecta a la brecha salarial de género, en 2022 las mujeres que trabajan en las grandes empresas analizadas cobraban un sueldo medio un 15% por debajo del de los hombres, siendo esta distancia mayor cuanto más se sube en el escalafón de las empresas. Este sesgo masculino es también más acusado si analizamos la composición por género de cada categoría: A nivel directivo la presencia de mujeres es del 39% (respecto del 46% de media en el total de las plantillas), en línea con los años anteriores, con lo cual no podemos reportar avances en el cierre de la brecha de género, que parecen haberse frenado en muchas de las grandes empresas analizadas.
6. La tendencia a la reducción de presencia en guaridas fiscales se ha truncado en 2022: Las 22 empresas que forman parte del índice bursátil del IBEX 35 desde 2009 y hemos ido analizando desde Oxfam Intermón han ido reduciendo sus filiales en los mal llamados paraísos fiscales de forma ininterrumpida desde 2015, pero esta tendencia se ha detenido en 2022, año en el que han aumentado un 5% hasta alcanzar las 654 filiales. Detrás de estas cifras están sobre todo el Banco Santander (con 192 filiales), ACS (91) y Ferrovial (71), que siguen manteniendo de forma consistente a lo largo de los años una fuerte presencia en guaridas fiscales e incluso, en el caso de Ferrovial, incrementando su presencia en estos territorios un 31% desde 2015, en lo que parece una deliberada apuesta por la planificación fiscal agresiva.
7. El esfuerzo ambiental es excesivamente lento y muy desigual: En 2022, las emisiones directas de CO₂ de las 50 empresas analizadas equivalían al 40% del total de emisiones de España, y apenas redujeron sus emisiones directas un 1,5%. A este ritmo, estas compañías no llegarían a realizar la descarbonización completa de su actividad hasta dentro de 67 años, en el año 2090. Además, este esfuerzo está siendo muy desigual: 32 de las 50 empresas analizadas disminuyeron sus emisiones directas mientras que 18, un tercio del total, las aumentaron (las empresas de electricidad y gas registran un aumento del 8,7%). En lo que respecta a avances en sostenibilidad, tan sólo el 12% del negocio de las grandes empresas estudiadas contribuye de forma sustancial a la mitigación y adaptación al cambio climático mientras que el 53% no está haciendo nada para reorientar su modelo de negocio en este sentido.

HAY ALTERNATIVA: PROPUESTAS PARA UNA ECONOMÍA AL SERVICIO DE TODAS LAS PERSONAS

El poder empresarial desbocado y la extrema riqueza han sido contenidos y frenados en el pasado, y también podemos hacerlo en el contexto actual. A lo largo del informe ponemos sobre la mesa medidas concretas, probadas y prácticas para conseguir una economía más equitativa orientadas a **controlar el poder empresarial con regulaciones que prioricen el bien común sobre los intereses individuales de las corporaciones**. Nuestras recomendaciones para el Gobierno se centran en los siguientes ámbitos:

PROMOVER UNA GOBERNANZA DEMOCRÁTICA DE LAS EMPRESAS Y UN REPARTO EQUITATIVO DE BENEFICIOS ENTRE LOS DIFERENTES GRUPOS DE INTERÉS

Debemos avanzar hacia un modelo de gestión empresarial que considere la participación de los distintos grupos de interés, en los procesos de toma de decisión, incluyendo trabajadores y trabajadoras como se recoge en el artículo 129 de la Constitución española. Otros elementos, como ligar por ley la remuneración de los consejos de dirección a criterios de desempeño social y ambiental o prohibir el reparto de dividendos en empresas que durante el ejercicio hayan presentado expedientes de regulación de empleo, son fundamentales para lograr este objetivo.

REDUCIR LA DESIGUALDAD SALARIAL, MEJORAR CONDICIONES LABORALES Y ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE DERECHOS

Proponemos establecer un ratio máximo de diferencia retributiva de 1 a 20 al interior de las grandes compañías. Igualmente, se ha de mejorar la negociación colectiva como herramienta para aumentar la capacidad adquisitiva de las personas trabajadoras y reforzar las medidas para acabar con la precarización de la temporalidad y el abuso en la subcontratación.

ELIMINAR LA BRECHA LABORAL Y SALARIAL DE GÉNERO

Aumentando la transparencia salarial, penalizando si se superan determinadas brechas y asegurando que se cumplen las cuotas de presencia obligatoria femenina en los órganos de dirección de las grandes empresas. Es fundamental también facilitar los cuidados y las conciliaciones desde el ámbito laboral incorporando la perspectiva de los cuidados a lo largo de la vida y reconociendo a todas las personas adultas como cuidadoras en nuestras políticas laborales. Debemos también apostar por la centralidad de la vida en nuestro modelo social y económico revisando la duración y distribución del tiempo de trabajo.

IMPULSAR UN PAQUETE DE MEDIDAS DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE PARA TAPAR LOS AGUJEROS DE EVASIÓN Y ELUSIÓN FISCAL EN EL IMPUESTO DE SOCIEDADES, ASÍ COMO REFORZAR LA TRIBUTACIÓN DE LOS BENEFICIOS EXTRAORDINARIOS

Revisar el listado de guaridas fiscales o “jurisdicciones no cooperativas” aprobado en febrero de 2023, mediante una aplicación estricta de los principios de equidad fiscal y de transparencia recogidos en la Ley de medidas de lucha contra el fraude fiscal de julio de 2021, así como reforzar el impuesto a los beneficios extraordinarios, ampliándolo a todos los sectores, configurándolo de forma permanente como amortiguador en futuras crisis.

EXIGIR A LAS GRANDES EMPRESAS Y A LOS INVERSORES QUE REDUZCAN RADICALMENTE SUS EMISIONES DE CARBONO Y MAXIMICEN EL ESFUERZO AMBIENTAL

Han de impulsar una transposición ambiciosa de los desarrollos legislativos europeos sobre taxonomía ambiental y social para su aplicación en productos de inversión y financiación y exigir a las grandes empresas que establezcan objetivos ambiciosos y concretos basados en la ciencia, con una hoja de ruta claramente definida para reducir las emisiones en todos los alcances de acuerdo con el Acuerdo de París, alineando los inversiones y modelos de negocio con objetivos climáticos basados en la ciencia.

CADENA DE VALOR: GARANTIZAR CUMPLIMIENTO DE DERECHOS HUMANOS Y AMBIENTALES

Para ello se ha de aprobar en esta legislatura una ley española que exija protocolos de debida diligencia en derechos humanos y ambientales a empresas de cualquier tamaño, protocolos que han de identificar, detener, prevenir, mitigar, monitorear y dar cuenta de los impactos adversos potenciales y reales sobre los derechos humanos y el medio ambiente de las empresas a lo largo de toda su cadena de valor. Igualmente, han de condicionar el acceso a ayudas públicas, fondos europeos y contratación pública a empresas que respetan los DDHH, presentan comportamientos fiscales responsables y garantizan condiciones laborales y salariales dignas.

TRANSPARENCIA

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.

Más allá de las obligaciones que se vayan imponiendo en el ámbito regulatorio y/o de política pública, animamos a avanzar hacia un nuevo paradigma de empresa que contribuya a construir sociedades más justas, atender la emergencia climática y poner freno a las desigualdades. Para ello, proponemos algunos cambios significativos en sus políticas y prácticas en los principales ámbitos empresariales:

1. Modelos de negocio que velen por la sostenibilidad económica, social y ambiental de la empresa y el entorno en el que se desenvuelve, equilibrando el reparto de valor entre los diferentes grupos de interés.
2. Gobierno corporativo: Implementar sistemas de incentivos basados en la sostenibilidad económica, social y ambiental de la empresa, buscando el equilibrio de intereses de los diferentes grupos.
3. Transparencia y rendición de cuentas: Más allá de cumplir con los requisitos legales de información, la rendición de cuentas ha de consistir en un proceso de mejora continua que tante y consulte las necesidades de las partes con las que se relaciona, para que la empresa se nutra de sus aportaciones.
4. Condiciones laborales: Las empresas comprometidas con una mayor equidad velan por garantizar un empleo de calidad y por fomentar la estabilidad laboral tanto para las personas que emplean directamente, como para las que forman parte de subcontratas del grupo empresarial.
5. Salarios: Es fundamental garantizar el pago de salarios dignos y que las empresas busquen la reducción de las brechas salariales en su seno, mediante la fijación de distancias máximas entre niveles salariales para que cualquier decisión de mejorar salarios beneficie a todas las personas que forman parte de la plantilla.
6. Género: Implementar un enfoque transversal de género que incorpore mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades que permita romper el techo de cristal, pero también el suelo pegajoso en el que se encuentra la trayectoria laboral y profesional de las mujeres. También han de adoptar medidas orientadas a favorecer la conciliación y la gestión corresponsable de los cuidados.
7. Participación de trabajadores y trabajadoras: Las grandes empresas deberían habilitar espacios más democráticos para la toma de decisiones en las que las personas trabajadoras puedan participar y hacer oír su voz sobre aspectos de gestión y de evolución del proyecto empresarial. Esto se puede traducir en que los representantes de las personas trabajadoras puedan tener un sitio en los órganos de gobierno o en los consejos de nombramientos y de retribuciones.
8. Cadenas de valor: Las grandes 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, priorizando proveedores que garanticen salarios dignos y procesos de negociación colectiva de condiciones laborales y no

aprovechándose de regulaciones más laxas para explotar de manera inadecuada los recursos naturales y habilitar los mecanismos necesarios para prevenir los impactos negativos en el medio ambiente de las zonas en las que operen.

9. Gestión ambiental: Las empresas han de elaborar y poner en marcha de una política ambiental que defina los principios de actuación y los indicadores y modelos de reporte que permitan conocer el impacto ambiental de los principales ámbitos de la empresa.
10. Fiscalidad: Para alinear el pago de impuestos con la actividad económica real que despliegan, las empresas fiscalmente responsables han de rechazar el uso de estratagemas para eludir o minimizar artificialmente su factura fiscal, en especial la utilización de paraísos o guaridas fiscales, ser transparentes y rendir cuentas de manera efectiva sobre sus políticas y prácticas fiscales y renunciar a mantener presencia en guaridas fiscales.
11. Protocolos de debida diligencia en Derechos Humanos: Las empresas de cualquier tamaño han de incorporar protocolos de debida diligencia en derechos humanos y ambientales que cubran toda la cadena de valor, tal y como se describe en los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las directrices de la OCDE.

INTRODUCCIÓN

Una vez que los efectos más graves de la pandemia del COVID parecen haber quedado atrás, nuestras sociedades han tenido que enfrentarse a nuevas vicisitudes que han afectado a la recuperación económica. La guerra de Ucrania ha intensificado el alza de los precios de recursos básicos, como la energía, los alimentos o muchas materias primas, provocando asimismo un aumento de costes en todas las cadenas globales de valor.

Todo ello ha derivado en un incremento galopante de la inflación que ha provocado una grave crisis de coste de vida. Sin embargo, no todas las capas de la población se han visto afectadas de la misma manera debido al impacto diferenciado de la espiral inflacionaria. Los sectores más vulnerables han sido de nuevo los más afectados, mientras que a nivel global y en cada país, las personas acaudaladas apenas se han visto afectadas y las grandes corporaciones reportan niveles récord de beneficios, replicando de nuevo la perversa dinámica de ganadores y perdedores, que provoca un aumento de la desigualdad y la pobreza.

La bonanza de las grandes compañías en momentos de crisis e inflación se debe al excesivo poder de mercado de muchas de ellas, que les permite trasladar de forma automática la subida de costes a proveedores, clientes y consumidores sin afectar a sus márgenes de beneficio. Todo ello para retribuir generosamente a las personas que están en lo más alto de la pirámide, unas élites que están íntimamente relacionadas con la gran empresa bien a través de vínculos de propiedad, por conformar sus cuadros directivos o ambos.

La desigualdad no es un mero efecto indeseado de la actividad de las grandes corporaciones, sino que se trata del propio negocio. Esta visión representa cómo éstas y gran parte de las élites económicas entienden la actividad económica y empresarial, como un juego de suma cero, en el que para que ellos ganen, otros tienen que perder. Y para ello recurren a mecanismos como la concentración de poder empresarial, la prioridad absoluta de maximizar la retribución a los dueños del capital y, bajo su perspectiva, la inevitable degradación ambiental.

Las empresas pueden y deben de ser motores de desarrollo económico, pero de un modelo que sea beneficioso para todos, no sólo para unos pocos, y que respete el planeta. Su actuación, especialmente la de aquellas de mayor tamaño y que están presentes en varios países, deja un profundo surco en las sociedades en las que operan. Por ello, es necesario que sean conscientes de la huella que imprimen en la desigualdad, profundicen en las dinámicas más distributivas y desechen y corrijan todas aquellas que ahondan las brechas entre personas.

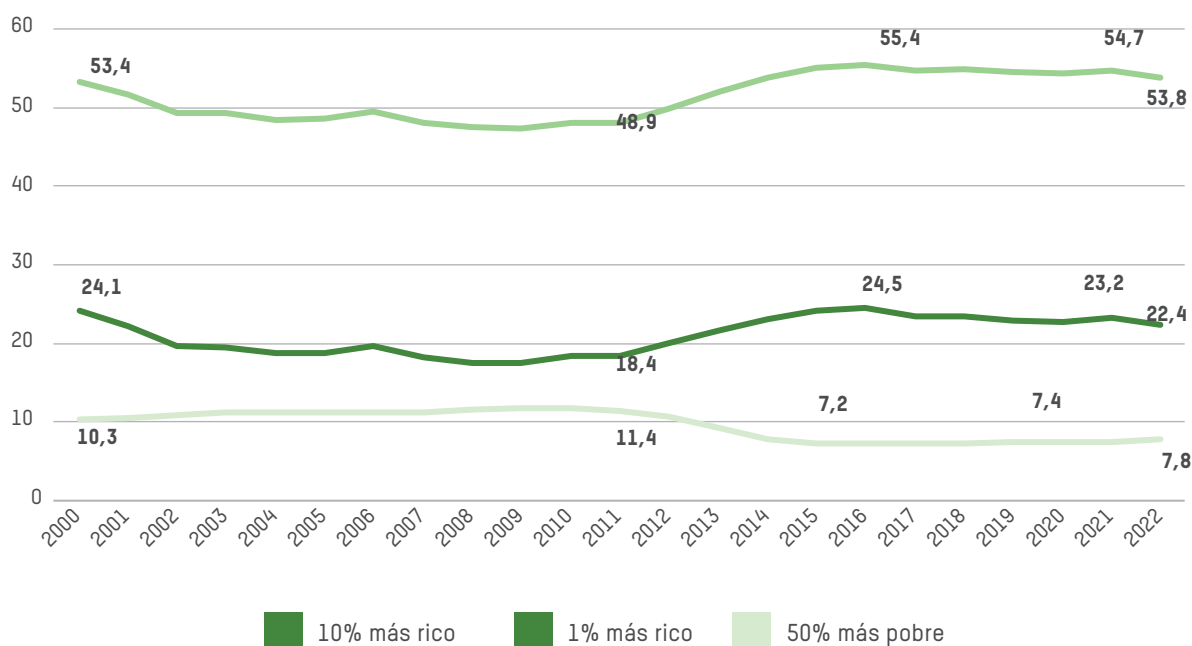
La desigualdad no es inherente al desempeño económico. Las empresas pueden optar por una actuación que sea beneficiosa para todas las personas. En sus manos está hacer que así sea.

EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA EN ESPAÑA

EVOLUCIÓN DE LA CONCENTRACIÓN DE LA RIQUEZA EN ESPAÑA: LA MITAD DE LA POBLACIÓN TAN SÓLO POSEE EL 8% DE LA RIQUEZA TOTAL

En 2022, los últimos datos disponibles que nos muestran el panorama de la desigualdad de riqueza en España reflejan que un 10% de la población concentra el 53,8% de la riqueza total, (el 1% más rico, el 22,4%), mientras que la riqueza acumulada del 50% más pobre apenas concentra el 7,8%, tras 20 años en los que la distribución de la riqueza en España apenas presentó cambios notables. Si bien durante la primera década se observa una leve disminución de la desigualdad, a partir de 2011 se produce un importante cambio de tendencia incrementándose la concentración de riqueza de manera significativa.

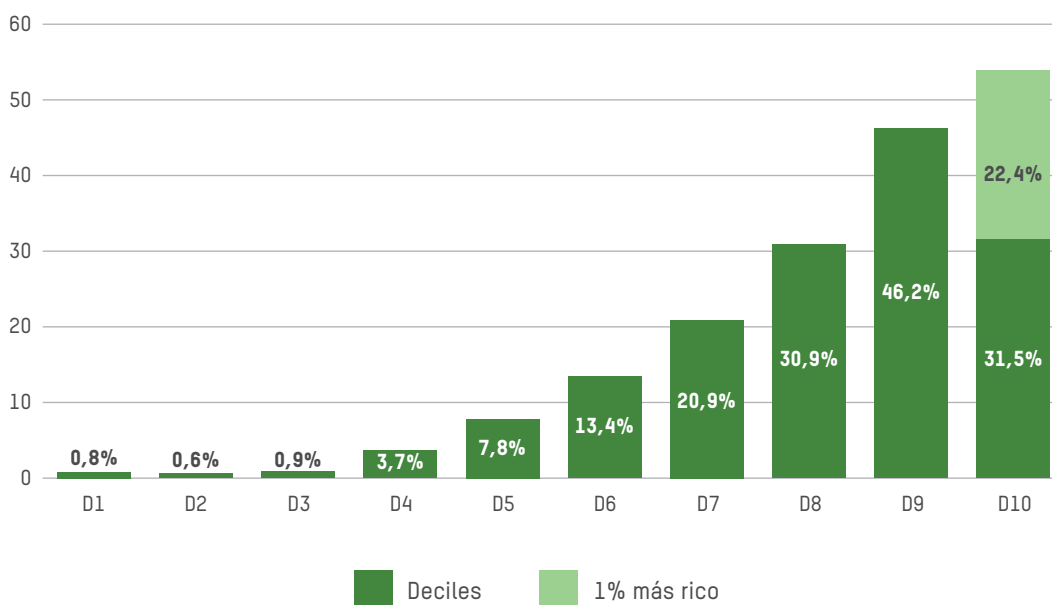
GRÁFICO 1. CONCENTRACIÓN DE LA RIQUEZA EN ESPAÑA, 2000 – 2022
(EN PORCENTAJE SOBRE LA RIQUEZA NETA TOTAL)



Fuente: elaboración propia a partir de Credit Suisse (2023)

Entre 2011 y 2016 se produce un intenso proceso de concentración de la riqueza en España. La participación del 1% con mayor riqueza aumenta en más de 6 puntos porcentuales (hasta alcanzar el 24,5%) y la del 10% más rico aumenta en más de 7 puntos porcentuales, concentrando más del 55% de la riqueza total. La riqueza en manos del 50% más pobre se desploma, alcanzando el 7,2%. Desde entonces, apenas se observan cambios significativos.

GRÁFICO 2. SITUACIÓN DE LA DESIGUALDAD DE RIQUEZA EN ESPAÑA POR DECILES, 2022 (EN PORCENTAJE SOBRE LA RIQUEZA NETA TOTAL)



Fuente: elaboración propia a partir de Credit Suisse (2023)

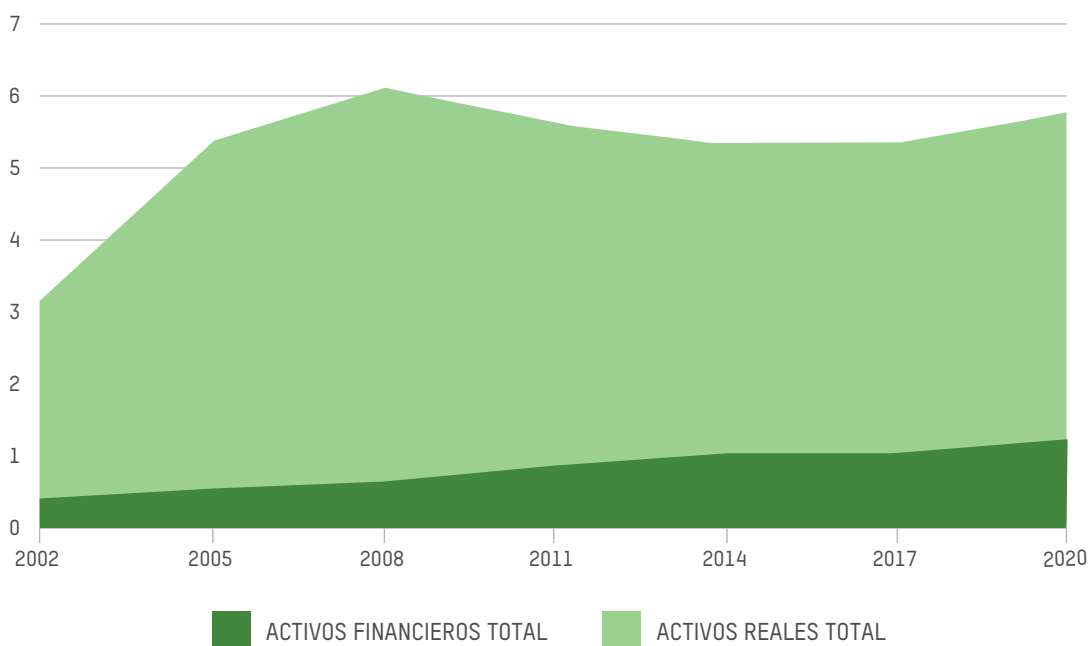
Analizando estas dos décadas en conjunto, observamos como más de la mitad del aumento en el valor de la riqueza (se más que triplicó durante todo este periodo) fue a parar a manos de apenas un 10% de la población (el 1% más rico se quedó con un 22%). Por el contrario, el 50% más pobre apenas se quedó con un 7%.¹

EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA FINANCIERA EN ESPAÑA: LOS ACTIVOS FINANCIEROS HAN DUPLICADO SU PESO EN LA RIQUEZA BRUTA EN LOS ÚLTIMOS 20 AÑOS

Uno de los elementos relevantes a analizar es la evolución de la riqueza financiera, que en los últimos años ha aumentado significativamente. De acuerdo con los últimos datos del Banco de España, el peso de los activos financieros sobre la riqueza bruta casi se ha duplicado en los últimos 20 años.² La riqueza financiera se define como la suma del valor de las variables referentes a: cuentas y depósitos utilizables para realizar pagos, cuentas no utilizables para realizar pagos, acciones cotizadas en bolsa, fondos de inversión, valores de renta fija, planes de pensiones y seguros de vida de inversión, acciones no cotizadas y participaciones y otros activos financieros y, mientras en 2002 esta representaba el 12,7%, en 2020 alcanzaba el 21,4%.

La riqueza real, -que engloba la suma del valor de la vivienda principal, las otras propiedades inmobiliarias, las joyas, obras de arte y antigüedades y los negocios por cuenta propia-, aunque también se ha incrementado en cifras absolutas en las últimas dos décadas a causa del aumento del precio de la vivienda, pierde peso relativo sobre el total de riqueza en España.

GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DE LA RIQUEZA BRUTA SEGÚN SUS PRINCIPALES COMPONENTES, 2002 – 2020 (EN BILLONES DE EUROS)



Fuente: elaboración propia a partir la Encuesta Financiera de las Familias (EFF) del Banco de España (2023)³

Al estar mucho peor repartida, el incremento del peso de la riqueza financiera sobre la riqueza total hace que también aumente la desigualdad: **Conforme nos movemos hacia los deciles más ricos, cobran más importancia activos como los negocios de las personas autónomas, las segundas residencias y las propiedades en alquiler. En la cumbre de la pirámide, las acciones de empresas son el activo más importante.**⁴

Podemos observar cómo, a lo largo de las últimas dos décadas, la distribución del valor de los fondos de inversión ha experimentado un intenso proceso de concentración. A principios de siglo, el 10% poseía el 65% del valor de estos activos financieros, mientras que las últimas estimaciones, referidas a 2022, las estiman en el 79,2%. Por el contrario, el 50% apenas concentra el 2%, cuando en 2002 suponía casi el 65%.

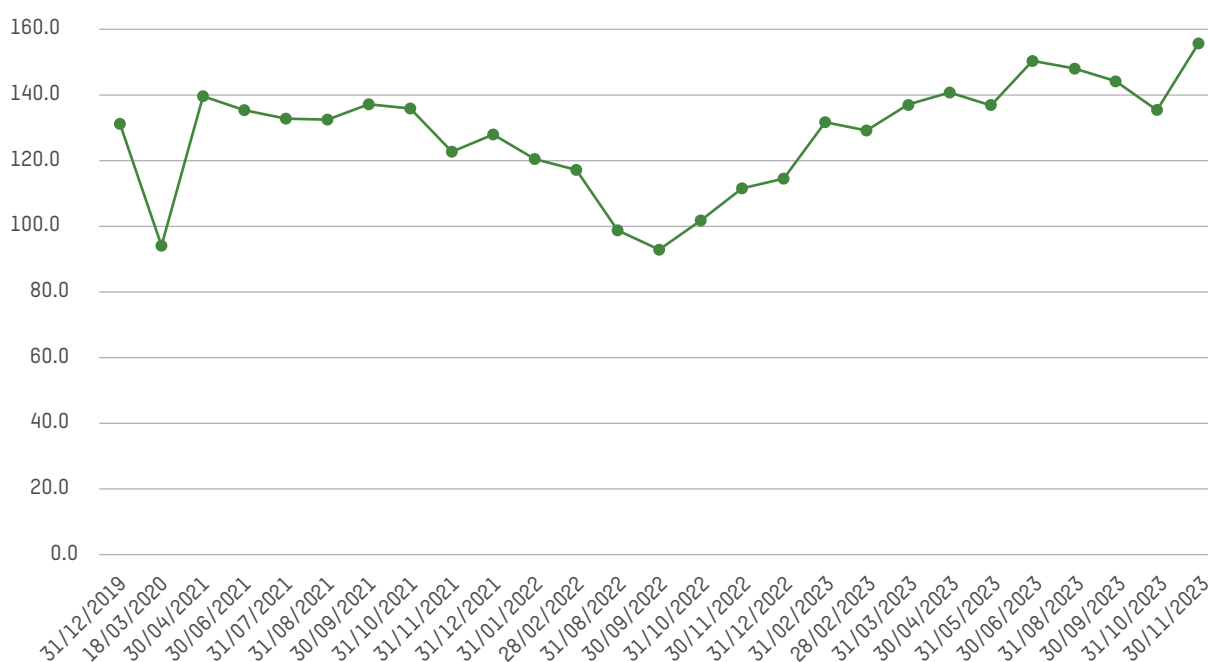
Considerando de manera conjunta los fondos de inversión y las acciones de empresas cotizadas (conjuntamente representaban en 2020 más del 20% de la riqueza financiera, unos 1,2 billones de euros), observamos como cerca del 80% se encuentra en manos de tan sólo el 10% de la población (4,7 millones de personas). Si nos fijamos en el 1% más rico, en 2023 vemos que en sus manos está el 37% de la riqueza financiera total en España.⁵

LA RIQUEZA DE LOS MILMILLONARIOS AUMENTA SIGNIFICATIVAMENTE DESDE 2019, Y CON ELLA SU PODER EN LAS GRANDES EMPRESAS ESPAÑOLAS

Si nos centramos en la evolución de la riqueza conjunta de los millonarios españoles presentes en la lista Forbes, se constata la capacidad y rapidez con la que las grandes fortunas se han recuperado, tanto de la pandemia como de la actual crisis de precios. De hecho, la riqueza que acumulan las 24 fortunas consideradas es hoy más alta que antes de la pandemia.

En términos nominales, la riqueza conjunta que ostentan desde diciembre de 2019 (justo antes de la pandemia) ha crecido en 24.500 millones de dólares, a razón de más de unos 745 millones al día (multiplicando por 10.000 el salario promedio bruto diario observado en 2022)⁶. La COVID-19 tuvo un fuerte impacto negativo sobre el valor de su riqueza, pero desde finales de 2020 el cambio de tendencia ha sido espectacular, recuperando con creces el valor de la riqueza perdido por la crisis sanitaria un año antes. La guerra en Ucrania y la incertidumbre económica asociada también les afectó negativamente, pero desde finales de verano de 2022 se vuelven a recuperar con fuerza.

GRÁFICO 4. EVOLUCIÓN DEL VALOR DE LA RIQUEZA CONJUNTA DE LOS MISMOS MILMILLONARIOS ESPAÑOLES DE LA LISTA FORBES, DICIEMBRE DE 2019 – NOVIEMBRE DE 2023 (EN MILES DE MILLONES DE DÓLARES NOMINALES)⁷



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Forbes⁸

Es muy relevante señalar, además, que casi la mitad de las 50 grandes empresas españolas por nivel de capitalización bursátil tienen una participación significativa de las personas más ricas del país: En 9 de ellas (el 18%) están vinculadas ya sea vía propiedad o por su presencia en los órganos directivos con millonarios españoles presentes en la lista Forbes. Si ampliamos la mirada y consideramos las personas con patrimonios superiores a los 300 millones de euros (y por tanto incluidas dentro del 1% con mayor riqueza), el número de

empresas vinculadas asciende a 21 (el 42%)⁹. Y este poder tiene un impacto significativo en las decisiones sobre reparto de valor generado anualmente por las principales empresas del país.

LA GENERACIÓN DE RENTA NO CORRIGE ESTAS DESIGUALDADES DADA LA CRECIENTE IMPORTANCIA DE LAS RENTAS DEL CAPITAL Y FINANCIERAS FRENTE A LAS RENTAS DEL TRABAJO

El creciente peso de las rentas de capital frente a las rentas del trabajo a la hora de repartir los recursos generados por la economía no sólo no corrige la desigual distribución de riqueza anteriormente descrita, sino que amenaza con enquistar los avances en la lucha contra la desigualdad. En 2019, mientras el 50% con menores ingresos apenas recibía el 2,4% de todos los dividendos y otros rendimientos financieros repartidos por la economía, el 1% con mayores ingresos se llevaba el 64,9% (27 veces más)¹⁰.

Cuanto mayor sea el porcentaje del PIB repartido como rentas de capital frente a las rentas del trabajo, mayor será la desigualdad económica, por la fuerte concentración en pocas manos que presentan las primeras. 86 de cada 100 euros repartidos como rentas de capital acaban en manos de apenas un 10% de la población.¹¹ El comportamiento de las grandes empresas españolas desde la crisis generada por el COVID 19 no ha sido ajena a esta situación, pero la buena noticia es que podemos tomar medidas para corregirla.

LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS EN LA RECUPERACIÓN

En este contexto, resulta necesario comprobar cómo han afrontado las grandes empresas esta situación y, para ello, analizamos el comportamiento de 50 grandes empresas españolas seleccionadas por nivel de ingresos. Casi la mitad de esta muestra de grandes empresas tiene una vinculación significativa de personas que están en el 1% más rico de nuestro país, ya sea a través de la propiedad o por su presencia en los órganos directivos.

El total de facturación de estas compañías equivale al 56% del Producto Interior Bruto de nuestro país¹² y en conjunto emplean a un total de 1,9 millones de personas en todo el mundo, de las cuales en torno a 700.000 están en nuestro país. Se trata de magnitudes que muestran nítidamente que las prácticas de estas empresas en los ámbitos laboral, salarial, fiscal, ambiental y de distribución de los excedentes tienen un impacto muy significativo en el reparto de las rentas y la riqueza en nuestro país y en otros muchos en los que operan.

El análisis pondrá especial foco en las empresas de dos sectores: el energético y el bancario, debido a que han experimentado en los últimos años aumentos vertiginosos en sus beneficios que permiten ilustrar cómo y a quiénes hacen partícipes de esa bonanza.

SECTORES CON AMPLIA CONCENTRACIÓN DE MERCADO

“SOLAMENTE LOS TONTOS QUE SIGUEN CON LA TARIFA REGULADA DEL GOBIERNO PAGAN MÁS LUZ”

Ignacio Sánchez Galán, presidente de Iberdrola (4/5/2022)

Tanto en el sector de la energía como en el de la banca existe una gran concentración de mercado en el que un pequeño número de operadores acaparan una parte muy sustancial del negocio. Ambos sectores se han visto beneficiados por alguna de las circunstancias antes comentadas: las empresas energéticas por la escalada de los precios de la energía y la banca por la subida escalonada de los tipos de interés, en lo que se considera como beneficios caídos del cielo, no por una mejor gestión, sino por una coyuntura favorable que, como se ha señalado, ha tenido efectos adversos en amplias capas de la población.

En el caso del sector eléctrico, en España tan solo cuatro compañías - Iberdrola, Endesa, Naturgy y Repsol- concentran el 86,1% de la cuota de mercado tanto en el segmento libre como en el regulado¹³. En la distribución de combustibles fósiles, entre Repsol y CEPSA suman unas 4.800 estaciones de servicio en España, lo que supone casi la mitad del mercado¹⁴. Y en banca, seis bancos - Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Banco Sabadell, Bankinter y Unicaja- acaparan el 77% de los activos bancarios de nuestro país, aunque el 63% corresponde a sólo los tres primeros¹⁵.

Se trata al fin y al cabo de operadores gigantes con un enorme poder de mercado que les permite incurrir en prácticas que de otra forma serían sancionadas por la base de clientes¹⁶. Pero no se trata únicamente de incumplimientos más o menos graves de la libre competencia, sino que también afectan a precios y salarios.

Desde hace varios años, diversos autores vienen dando la señal de alarma sobre el aumento de la concentración empresarial y del poder de mercado en diferentes sectores y cómo están afectando negativamente al funcionamiento del mercado laboral y a una eficiente formación de precios. Todo ello en perjuicio de las personas trabajadoras y consumidoras.

Los sectores en los que pocas grandes empresas acaparan enormes cuotas de mercado registran precios más altos de los que se podrían permitir en un mercado competitivo que funcionara correctamente, al tiempo que estancan los salarios de las personas empleadas en compañías de esos sectores¹⁷.

Es la máxima expresión de un paradigma empresarial cuyo foco principal son los dueños del capital, a los que remuneran muy generosamente, pero que descuida gravemente al resto de actores involucrados en el desarrollo de la actividad.

MAYORES BENEFICIOS Y MENOR EMPLEO

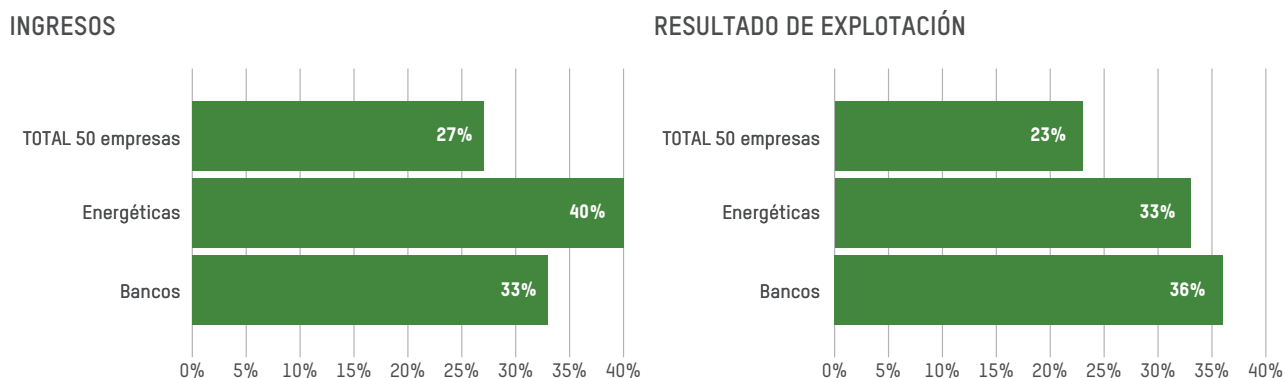
2022 es el año en el que la recuperación económica post COVID se consolida y el PIB de nuestro país recupera los niveles prepandemia¹⁸. Así, los ingresos del conjunto de empresas de la muestra aumentaron un 27% respecto al año anterior, acumulando una subida del 43% desde 2020. Gran parte de esta subida en los ingresos fue espoleada por las empresas del sector energético, cuyos ingresos aumentaron un 40% en 2022 y un 86% desde 2020 y, en menor medida, por los bancos que acumularon un 38% de incremento en sus ingresos desde 2020, y un 33% entre 2021 y 2022.

Este incremento en los ingresos derivó en un aumento del resultado de explotación conjunto de las empresas, que creció un 23% entre 2021 y 2022 y fue tres veces superior al de 2020. En el caso de las empresas energéticas, el aumento fue del 33% durante 2022 hasta cuadruplicar el resultado de 2020. Y el sector bancario duplicó en 2022 su resultado de 2020, con un incremento del 36% entre 2021 y 2022.

Para estos dos sectores, las cifras son aún más espectaculares si nos fijamos en la evolución de su resultado antes de impuestos desde 2020, ya que las empresas del sector energético consiguieron multiplicar por siete en 2022 el obtenido en 2020 y los bancos por seis. Cierto es que el grueso de estos incrementos se dio en 2021, en comparación al año de la pandemia y debido a la salida de los números rojos, es decir, debido a que muchas empresas de la muestra analizada dejaron de registrar pérdidas. Si bien en 2020 19 de las 50 empresas analizadas obtuvieron pérdidas, algunas desorbitadas debido a meses de parón total de la actividad como el operador de aerolíneas International Airlines Group (IAG) o El Corte Inglés, al año siguiente el número de empresas en pérdidas bajó a nueve y en 2022 tan sólo fueron cinco.

Aun así, el beneficio antes de impuestos del conjunto de empresas analizadas experimentó un aumento del 16% en 2022 respecto a 2021, con un incremento del 37% para las empresas energéticas.

GRÁFICO 5: EVOLUCIÓN 2021 – 2022 INGRESOS Y RESULTADO DE EXPLOTACIÓN MUESTRA DE EMPRESAS



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

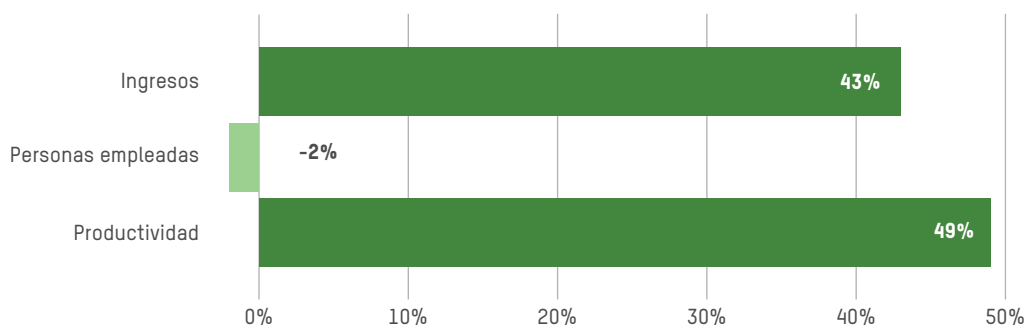
Sin embargo, este incremento de ingresos y de resultados no ha derivado en un incremento del empleo, ya que apenas creció el número de personas empleadas en el conjunto de empresas analizadas durante 2022 (tan sólo un 0,1%), y son un 2% menos que en 2020. Estas cifras contrastan con los datos de evolución del empleo a nivel nacional, ya que en 2022 el empleo en la economía española creció un 3,1% y un 6,2% desde 2020¹⁹.

De hecho, en 2021, 26 empresas, el 52% del total de la muestra, redujeron plantilla y 19 en 2022, el 30% del grupo de empresas. Destacan casos como el de Ferrovial, cuya plantilla disminuyó un 70% desde 2020, -debido en gran parte a la venta de su división de servicios de infraestructura-, mientras que su resultado de explotación se duplicó en ese período. O Naturgy, que entre 2020 y 2022 recortó un 32% su plantilla mientras sus ingresos se duplicaron y su resultado de explotación se multiplicó por seis. Finalmente, y aunque queda fuera del período de análisis, en diciembre de 2023 Telefónica llegó a un acuerdo con los sindicatos para aplicar un expediente de regulación de empleo (ERE) que afectará a más de 3.400 personas trabajadores, prácticamente un tercio de su plantilla en España²⁰.

Esto quiere decir que la recuperación post COVID de las grandes empresas se llevó a cabo al tiempo que muchas de ellas reducían empleo. Para las empresas que componen el índice IBEX 35 presente en la muestra y que representan el 54% del total, esta reducción en el número de personas trabajadoras se va evidenciando año tras año. Lejos de ser algo coyuntural, denota ser una cuestión estructural que desde Oxfam Intermón hemos ido observando de forma continuada desde 2015, cuando el número de personas empleadas en este grupo de empresas era un 25% superior con un resultado de menos de la mitad del que registraron en 2022.

La reducción del empleo de las 50 empresas de la muestra combinada con unos ingresos al alza desde 2020 también se deriva en que estas empresas experimentaron un fuerte incremento de productividad, en concreto un 49% más entre 2020 y 2022.

GRÁFICO 6: EVOLUCIÓN 2020 – 2022 INGRESOS, EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD MUESTRA DE EMPRESAS



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

DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS: LLUVIA DE MILLONES

“TENEMOS QUE PROTEGER, LO PRIMERO DE TODO, A NUESTROS ACCIONISTAS”

Josu Jon Imaz, consejero delegado de Repsol (2/11/2023)

El incremento en los beneficios de la muestra de empresas se tradujo en generosas remuneraciones a sus accionistas. Así, en 2022, el conjunto de empresas analizadas repartió un total de 24.311 millones de euros en dividendos, cifra equivalente a algo menos de la mitad del presupuesto total de educación pública en nuestro país²¹. Esto supone un 26% más que el año anterior y un 44% de incremento desde 2020.

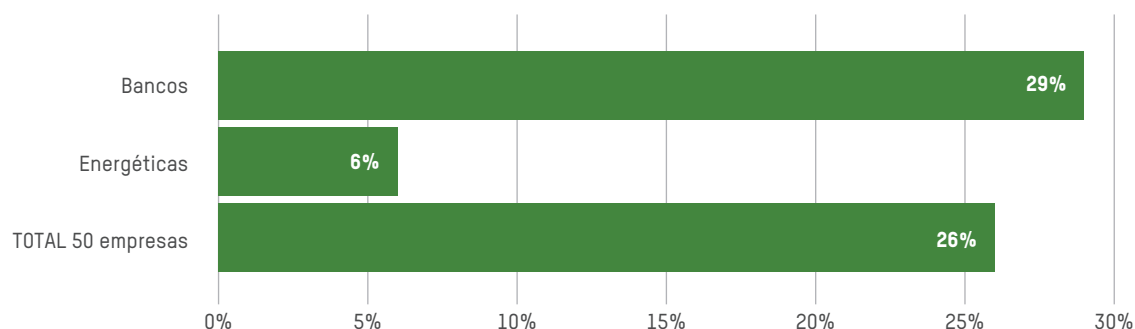
Estas cifras de aumento en el pago de dividendos son similares a las de la mejora en la productividad en el mismo período, lo que parece apuntar a que las empresas han dirigido este incremento en la productividad de las personas trabajadoras prácticamente de forma íntegra a aumentar la remuneración de sus accionistas. Esto plantea el interrogante de en qué medida las personas empleadas se han beneficiado de ello, al menos en términos salariales.

Las empresas que pagaron dividendos más altos en 2022 fueron Inditex, que retribuyó a sus accionistas con 3.740 millones de euros, Iberdrola, con 3.200 millones de euros y BBVA con 2.600 millones de euros.

Por sectores, en 2022 el conjunto de empresas energéticas pagó en dividendos un total de 8.500 millones de euros, un 6% más que el año anterior. Las empresas de ese sector que más aumentaron su dividendo entre 2021 y 2022 fueron Iberdrola y CEPSA, ambas con un incremento del 12% y Endesa, que lo aumentó un 10%.

El sector bancario, por su parte, repartió 7.000 millones de euros en dividendos en 2022, un 29% más que el año anterior y seis veces más que en 2020. Los bancos que más aumentaron su retribución a accionistas fueron Unicaja, que duplicó en 2022 el dividendo pagado el año precedente, CaixaBank, con un aumento del 58% en su dividendo entre 2021 y 2022, y Banco Sabadell, con un incremento del 33%.

GRÁFICO 7: EVOLUCIÓN 2021 – 2022 DIVIDENDOS MUESTRA DE EMPRESAS



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

Pero también empresas de otros sectores incrementaron la retribución a sus accionistas de forma vertiginosa durante 2022. Es el caso de Fluidra, que duplicó en 2022 el dividendo pagado el año anterior, y El Corte Inglés, Gestamp Automoción e Indra; las tres incrementaron las cantidades pagadas en dividendos un 67% respecto al año anterior.

Por otro lado, la recuperación de los márgenes empresariales ha permitido que las empresas no tengan que exprimir el resultado para remunerar a sus accionistas, y eso se plasma en que la proporción de los beneficios obtenidos por las grandes empresas de la muestra que han destinado al pago de dividendos haya estado en general en niveles razonables. Así, en 2022 el conjunto de empresas destinó un 45% de sus resultados a retribuir a sus accionistas, nivel similar al año anterior.

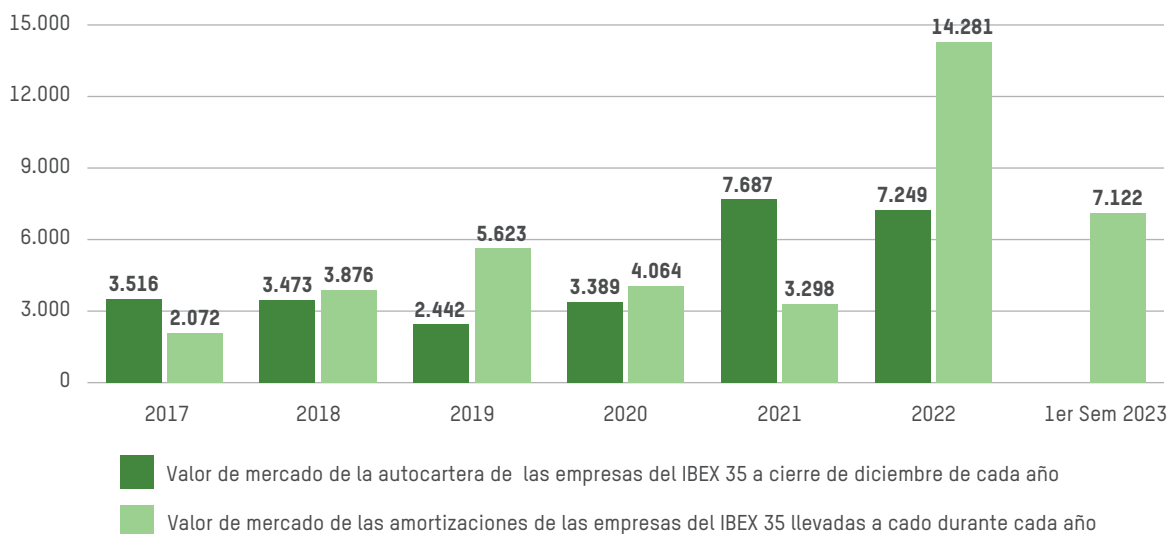
Sin embargo, se dieron algunas excepciones, fundamentalmente Ferrovial y Fluidra, que en 2022 destinaron más del 100% de su beneficio a retribuir a sus accionistas, pero también Inditex y Línea Directa Aseguradora, que destinaron el 90% de sus resultados a dividendos.

RECOMPRA Y AMORTIZACIÓN DE ACCIONES

Pero más allá del fuerte aumento en la retribución de sus accionistas vía dividendos, la gran empresa española también les ha transferido parte importante de los abultados beneficios experimentados durante los últimos años a través de la recompra de acciones propias (share buybacks, en inglés) y su posterior amortización (cancelación). Al reducir el número de acciones, la gran empresa española consigue aumentar el porcentaje que reciben sus accionistas en el reparto de los dividendos. De esta manera, la empresa española se sube al carro de una práctica muy frecuente en Estados Unidos y en Europa y que cada vez tiene más peso en las políticas de retribución de acciones²².

Las recompras de acciones propias por parte de las empresas del IBEX 35 se han intensificado, especialmente a partir de 2021. El valor de mercado de la autocartera en 2021 y 2022 (superior a los 7.200 millones de euros en ambos años) fue más del doble del observado en los cuatro años anteriores (alrededor de 3.200 millones de euros). Complementariamente, las amortizaciones de esta autocartera han alcanzado niveles récord, especialmente a lo largo de 2022 y durante el primer trimestre de 2023. En conjunto, el valor total de los títulos amortizados por las empresas que conforman el IBEX 35 en 2022 alcanzó los 14.281 millones de euros, suponiendo un aumento de más del 330% respecto al ejercicio anterior. Los datos referidos al primer semestre de 2023 sitúan el valor conjunto de estas operaciones en los 7.122 millones de euros, una cifra que supone prácticamente el doble de la experimentada en 2021.

GRÁFICO 8. VALOR DE MERCADO DE LA AUTOCARTERA Y DE LAS AMORTIZACIONES DE ACCIONES REALIZADAS POR EMPRESAS DEL IBEX 35, 2000 – 2022 (EN MILLONES DE EUROS)



Fuente: elaboración propia a partir de Longobardo, M. y R. García. (2023)²³.

Entre los sectores de actividad que se mostraron más dinámicos a la hora de amortizar acciones propias encontramos la banca, la siderometalurgia, el petróleo y la energía (en conjunto representaron aproximadamente el 95% del valor de mercado total de las acciones amortizadas por las empresas del IBEX 35). Entre las compañías del IBEX 35 que redujeron más su autocartera mediante la amortización encontramos a Repsol, BBVA, Telefónica, Laboratorios Rovi, Ferrovial, Iberdrola, ACS y Banco Santander (en conjunto, supusieron un 76% del valor de mercado total de las acciones amortizadas por las compañías que forman parte del índice, 10.800 millones de euros).

Al retirar estos títulos, cuando el resultado de una empresa se mantiene o crece, el beneficio por acción se incrementa. De esta manera, la remuneración de sus accionistas se realiza no sólo a través de los dividendos en efectivo distribuidos, sino a través de la compra de acciones propias. Cuesta comprender y justificar que parte del fuerte excedente generado por estas empresas en sectores como el energético o la banca, que son de los que más han contribuido al incremento de coste de la vida, se acabe utilizando para promover una mayor concentración de la propiedad y no para reducir el impacto sobre precios finales o realizar una mayor inversión.

RECOMENDACIONES AL GOBIERNO

Avanzar hacia una gobernanza democrática de las empresas y un reparto equitativo de beneficios entre los diferentes grupos de interés

- Abrir la cultura empresarial española hacia modelos inclusivos abordando una reforma empresarial que atienda al artículo 129 de la Constitución²⁴, que defiende como principio la participación de las personas trabajadoras en las grandes empresas.
- Avanzar hacia una empresa multistakeholder o de múltiples partes interesadas con la inclusión de distintos grupos de interés 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 cambios 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 Directiva²⁵), así como la participación de las personas trabajadoras en los beneficios de la empresa, a través de distintos esquemas de reparto.

- c. Incluir en la Ley de Sociedades de Capital que la remuneración de los Consejos de Administración esté ligada a criterios de desempeño social y ambiental, además de a los económico-financieros, para consolidar un modelo de gobernanza empresarial basado en la sostenibilidad y romper con ello con la priorización cortoplacista de maximizar la retribución financiera a accionistas.
- d. Prohibir el reparto de dividendos y recompra de acciones (share buybacks) en empresas que durante el ejercicio hayan presentado expedientes de regulación de empleo.

SUELDOS: GENEROSIDAD PARA UNOS POCOS

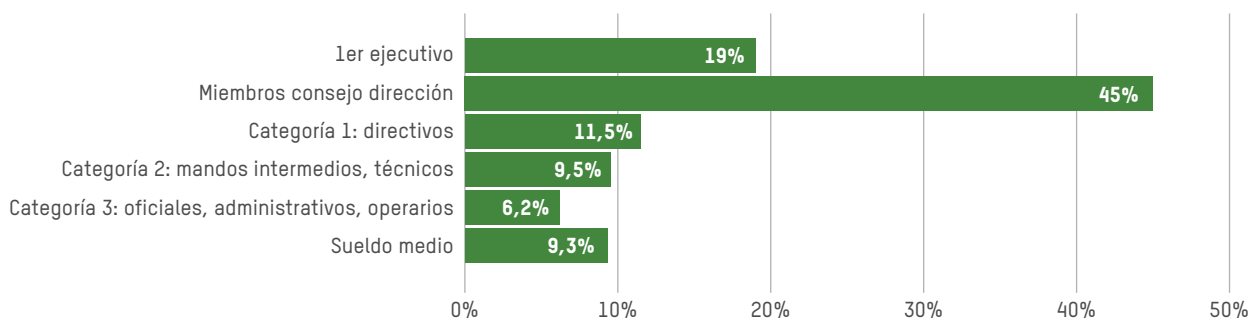
Si bien se considera el incremento de la productividad como principal referencia para la evolución de los salarios, desde luego no ha sido el caso en el conjunto de grandes empresas analizadas. Este hecho parece replicar una tendencia que se lleva dando desde hace varias décadas y que evidencia un desacople cada vez mayor entre la evolución de la productividad y la de los salarios²⁶. En el caso de las empresas de la muestra, en 2022 el salario medio aumentó un 8% y apenas un 9% desde el 2020. En las empresas energéticas y bancos aún menos, un 4% y 3% respectivamente desde 2020. Teniendo en cuenta que la inflación media en nuestro país fue del 8,4% en 2022²⁷, podemos considerar que el incremento salarial real o bien ha sido nulo o por debajo de la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Además, **esta evolución de los salarios no es homogénea, el incremento salarial ha sido diferente según la categoría profesional beneficiando a aquellos que ya tienen los salarios más altos**. En base a los datos aportados por las empresas, podemos clasificar grosso modo a las personas que trabajan en las 50 empresas analizadas en tres grupos: categoría 1, que engloba a puestos directivos, categoría 2, compuesta por mandos intermedios y técnicos, y categoría 3, donde están el personal de operaciones, oficiales, administración y resto de puestos. En tamaño, la categoría 1 supone el 5% del total de personas trabajadoras del grupo de empresas, la categoría 2 el 19% y el 76% están en la categoría 3. Pues bien, el incremento desde 2020 del sueldo medio de las personas incluidas en la categoría 1 fue del 11%, frente al 9% de la categoría 2 y el 6% para la categoría 3.

Subiendo aún más en el escalafón, comprobamos que el sueldo medio de los miembros del consejo de dirección del conjunto de grandes empresas analizadas que, -en promedio de la muestra de empresas-, está compuesto por 12 personas, aumentó un 19% entre 2021 y 2022 y un 45% desde 2020. Poniendo el foco en el sector bancario, el sueldo medio de sus altos directivos apenas subió un 1% en 2022, pero desde el 2020 se incrementó un 48%. Muy diferente fue la evolución de la remuneración media de los miembros de la alta dirección de las grandes empresas del sector energético, que prácticamente percibieron lo mismo en 2022 que en 2020.

Bastante más moderado ha sido el incremento del promedio de la remuneración del primer ejecutivo del conjunto de empresas analizadas, al menos en 2022, que fue del 3%, aunque el año anterior el incremento había sido mucho más pronunciado hasta alcanzar un aumento del 19% desde 2020.

GRÁFICO 9: EVOLUCIÓN 2020 – 2022 REMUNERACIONES MEDIA MUESTRA DE EMPRESAS

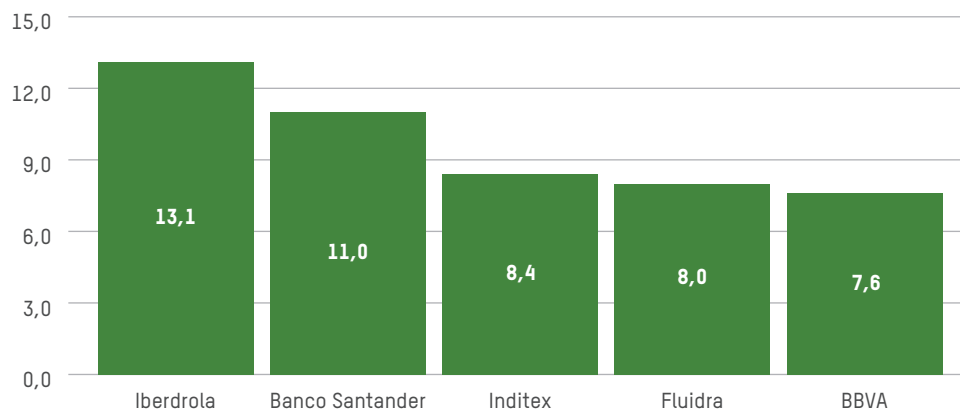


Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas

La remuneración media del primer ejecutivo de este grupo de empresas es de 3,5 millones de euros. Las empresas que pagan sueldos más altos a sus máximos responsables son Iberdrola, cuyo primer ejecutivo percibió 13 millones de euros en 2022, Banco Santander, con 11 millones de euros e Inditex, donde la persona mejor pagada fue remunerada con 8,4 millones de euros. En este último caso, no se tiene en cuenta el sueldo del primer ejecutivo, ya que el anterior salió de la empresa durante 2022 y percibió un total de 27 millones de euros, que no se pueden considerar únicamente sueldo sino también indemnización y otros conceptos de liquidación.

En el conjunto de empresas analizadas, al menos 35 de ellas (el 70%) retribuye a su primer ejecutivo por encima del millón de euros. El 26% del total supera los cinco millones, y dos, Iberdrola y Banco Santander, pagan más de 10 millones a su máximo responsable.

GRÁFICO 10: EMPRESAS CON PRIMEROS EJECUTIVOS MEJOR REMUNERADOS 2022 (EN MILLONES DE EUROS)

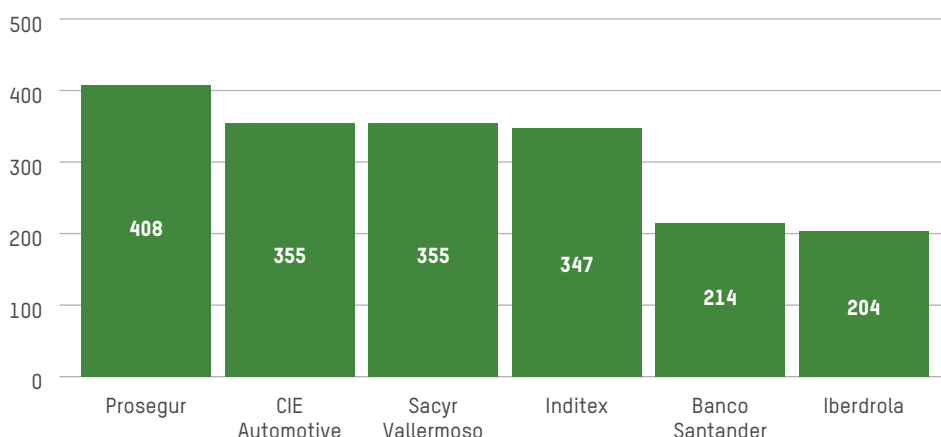


Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas

En el otro extremo están las empresas cuyos máximos responsables son los que menos ganan de este grupo de empresas: DIA, con 150.000 euros de remuneración y Aena con 181.000 euros en 2022.

Estos datos nos dejan un diagnóstico de diferencias salariales en el que, en promedio, el primer ejecutivo de alguna de las 50 empresas analizadas gana 91 veces el sueldo promedio de la compañía. Las empresas en las que esta distancia es más alta son Prosegur, con una diferencia de 408 entre el sueldo más alto y el medio, y CIE Automotive y Sacyr Vallehermoso, ambas con una ratio de 355. Aena es la empresa en la que esta distancia es menor, (cuatro veces), seguida de DIA (nueve veces).

GRÁFICO 11: EMPRESAS CON MAYOR DISTANCIA ENTRE EL SUELDO MÁS ALTO Y EL SUELDO MEDIO 2022

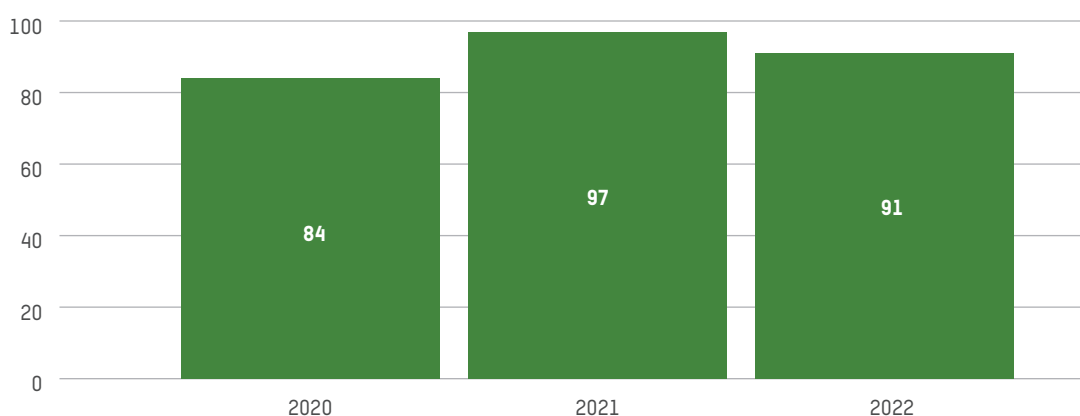


Fuente: elaboración propia a partir de las cuentas anuales de las empresas

En retrospectiva, la diferencia entre el sueldo más alto y medio de las empresas aumentó significativamente entre 2020 y 2021 de 84 a 97 veces, aunque se redujo en 2022 hasta 91 veces.

Si nos fijamos en las remuneraciones medias de los miembros del consejo de dirección del grupo de empresas, la compañía que mejor paga es Inditex con una remuneración media de sus altos ejecutivos de 4 millones de euros en 2022, seguida por Fluidra, cuyos altos directivos percibieron en promedio 2,9 millones de euros, y Telefónica, con una remuneración media de sus miembros de alta dirección de 2,3 millones de euros. En contraste, las remuneraciones medias más bajas de los altos directivos se dieron en Aena, con una retribución media de 135.000 euros, Grupo San José, con 183.000 euros y Laboratorios Rovi, con 209.000 euros.

GRÁFICO 12: DISTANCIA MEDIA ENTRE EL SUELDO MÁS ALTO Y EL SUELDO MEDIO 2020 A 2022 MUESTRA DE EMPRESAS (EN NÚMERO DE VECES)



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

La mayor distancia entre lo que cobran de media los miembros del consejo de dirección y un trabajador o trabajadora media fue en Inditex, con una distancia de 189 veces, seguida algo más lejos por Telefónica, donde esa distancia es de 61 veces y CIE Automotive, con 59. Las empresas en las que esa ratio es menor son Aena, tan sólo tres veces, y Red Eléctrica y Laboratorios Rovi, en las que sus altos ejecutivos cobran de media cinco veces el salario medio de la compañía.

En promedio, la distancia que existe entre la remuneración media de los miembros de la alta dirección y el sueldo medio de las empresas en la muestra analizada es de 10,2 veces, que ha ido en aumento desde 2020, cuando era de 8,9 veces.

Las cifras de diferencias salariales hablan por sí solas. Realmente es difícil de justificar que en promedio una persona trabajadora de las empresas analizadas tardaría 91 años en ganar lo que el primer ejecutivo percibe en un solo año. Aun entendiendo que la diferencia en el nivel de responsabilidad que tienen debe traducirse en retribuciones distintas, la función de una persona directiva descansa en un acumulado de responsabilidades y de actuaciones llevadas a cabo por las personas trabajadoras en los diferentes ámbitos y niveles profesionales, ya que una empresa exitosa es un proyecto colectivo articulado por la coordinación de esfuerzos de un grupo más o menos numeroso de individuos. Un abanico salarial razonable es esencial para que este esfuerzo compartido se reconozca y retribuya de manera equitativa y no quede injustamente difuminado o atribuido al buen hacer de unas pocas personas directivas.

Lo mismo aplica para las diferencias en la evolución salarial entre los diferentes niveles de la empresa: el hecho de que desde 2020 el sueldo medio del primer ejecutivo haya crecido el doble que el salario medio lanza un mensaje poco acertado al conjunto de la plantilla, sobre todo porque el primero supera en muchos casos el millón de euros y el segundo se expresa en decenas de miles. Aún es más grave que los sueldos medios de los miembros de la alta dirección subieran cinco veces más que el del trabajador o trabajadora medio en el mismo período.

Ampliando la perspectiva, desde 2015 en las empresas de la muestra que están incluidas en el IBEX 35, la remuneración tanto del primer ejecutivo como de los miembros del consejo de dirección han experimentado una subida que duplica la del sueldo medio. Este hecho evidencia que no se trata de una mera tendencia temporal sino de una actuación consciente y consolidada, que establece que los sueldos crezcan a dos velocidades: una más lenta para las personas empleadas comunes y otra mucho más rápida para las personas en la cúspide de las empresas. Ello denota una clara segregación remunerativa entre la élite empresarial y la masa trabajadora que vulnera significativamente la concepción de empresa como proyecto compartido.

RECOMENDACIONES AL GOBIERNO

Reducir la desigualdad salarial, mejorar las condiciones laborales y asegurar el cumplimiento de derechos

- a. Establecer una diferencia máxima entre el sueldo más alto y el mediano de las grandes empresas de 1 a 20.
- b. Mejorar la negociación colectiva como herramienta para aumentar la capacidad adquisitiva de las personas trabajadoras.
- c. Aunque la reciente Reforma Laboral mejora sustancialmente las medidas para acabar con la precarización de la temporalidad y el abuso en la subcontratación, entre otras cosas, estimamos que existe aún margen de mejora en los siguientes aspectos:
 1. Para evitar que se pueda seguir usando la subcontratación para reducir derechos laborales de las personas subcontratadas, el convenio de aplicación de las empresas subcontratadas debe ser, como mínimo, equiparable en condiciones al de la empresa contratante.

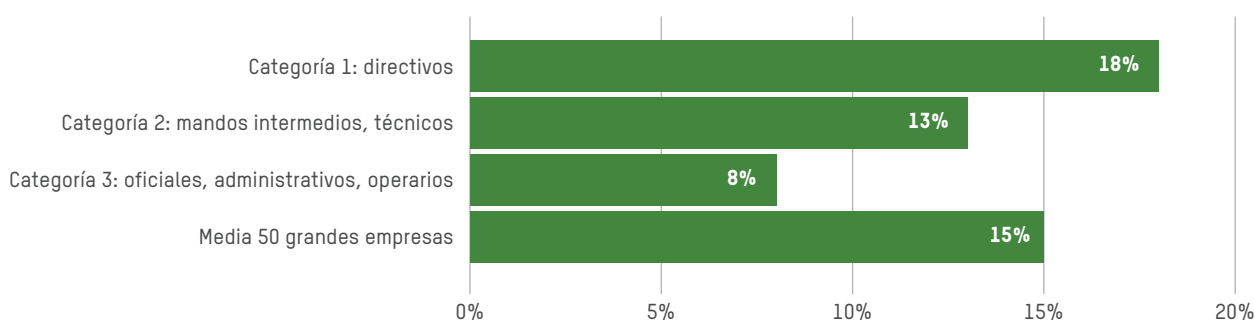
2. Reforzar el poder de negociación de las personas trabajadoras, priorizando la prevalencia del convenio sectorial frente al de empresa.
3. Controlar la temporalidad penalizando significativamente, a través de las cotizaciones sociales, a las empresas que tienen una tasa de rotación superior a la media de su sector de actividad. También en sentido contrario, incentivar mediante bonificaciones a las empresas con tasas de rotación sensiblemente inferiores a la media del sector.
4. Reforzar significativamente los recursos humanos y técnicos de la Inspección de Trabajo con el objetivo de situarnos en una tasa de inspectores e inspectoras similar a la de la media europea, y buscar soluciones innovadoras, como maximizar el uso del Big Data y la inteligencia artificial para incrementar la capacidad de actualización de la Inspección de Trabajo. Además, establecer mecanismos efectivos de denuncia judicial para las personas afectadas por la falsa temporalidad, que ofrezcan la posibilidad de compensaciones económicas que superen los costes del proceso, prestando especial atención a la situación laboral de las personas con contrato fijo-discontinuo.

BRECHA DE GÉNERO: LA IGUALDAD AÚN QUEDA LEJOS

En lo que respecta a la brecha salarial de género, en 2022 las mujeres que trabajan en las grandes empresas analizadas cobraban un sueldo medio un 15% por debajo del de los hombres. Es una diferencia un poco menor a la del año anterior, que fue del 16%, pero mayor a la de 2020, cuando el sueldo medio de las mujeres de estas empresas fue un 13% inferior al de los hombres.

La distancia entre el sueldo medio entre hombres y mujeres es mayor según se sube en el escalafón de las empresas, al menos en las de la muestra analizada. Así queda patente en que en la categoría 3, la más baja y la que concentra tres cuartas partes de las plantillas de estas empresas, las mujeres cobran un 8% menos en promedio, frente al 13% en la categoría 2 y el 18% en la categoría 1.

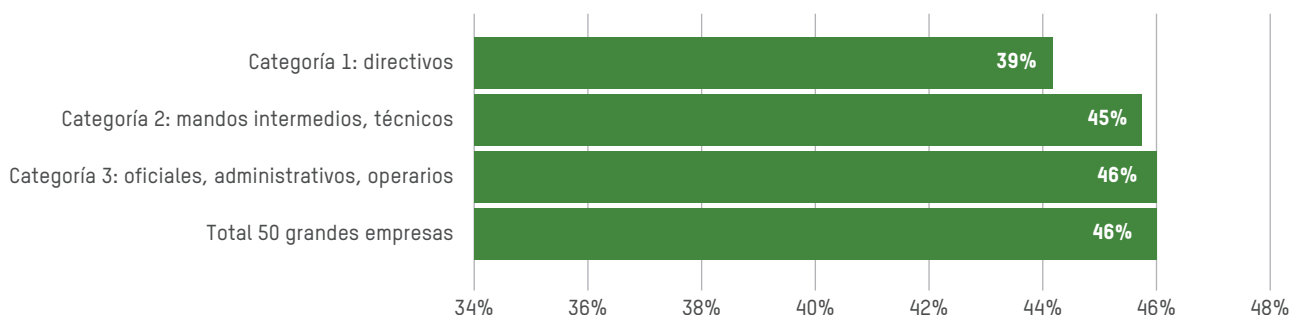
GRÁFICO 13: DIFERENCIA ENTRE SUELDOS MEDIOS DE HOMBRES Y MUJERES, 2022 MUESTRA DE EMPRESAS



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

De forma similar, la composición de cada categoría tiene un sesgo masculino más acusado en las categorías altas de las empresas. Si bien en la categoría 3 en 2022 el 46% eran mujeres, en la categoría 2 representaron el 45% y en la categoría 1 el 39%. Así que podemos ubicar un techo de cristal entre la categoría 2 y la 1, máxime cuando en comparación a años anteriores, la composición por género de cada categoría era muy similar, con lo que no se pueden reportar avances en una mayor incorporación de mujeres en puestos directivos.

GRÁFICO 14: PROPORCIÓN DE MUJERES EN DIFERENTES CATEGORÍAS PROFESIONALES, 2022 MUESTRA DE EMPRESAS



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

Resulta muy frustrante comprobar que los avances en cerrar la brecha de género parecen haberse frenado en muchas de las grandes empresas analizadas, tanto en lo referido a los salarios como a la presencia de mujeres en los equipos directivos. Una dinámica que camina en contra de la igualdad y de la justicia de género que demanda la ciudadanía en todos los ámbitos de la sociedad.

RECOMENDACIONES AL GOBIERNO

Eliminar la brecha laboral y salarial de género

- Mediante un aumento en la transparencia de los salarios que exija reportar públicamente un cálculo estandarizado y fiable de la brecha. Es necesario penalizar a los centros de trabajo donde la brecha supere al límite que se establezca por ley.
- Para avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, además, se ha de establecer un sistema obligatorio de cuotas de presencia femenina en los órganos de dirección de las grandes empresas.

Facilitar los cuidados y las conciliaciones desde el ámbito laboral y una mejor distribución del tiempo de trabajo

- Implementar medidas para incorporar la perspectiva de los cuidados a lo largo de la vida y reconocer a todas las personas adultas como cuidadoras en las políticas laborales:
 - Ampliar progresivamente estos permisos y licencias y aplicarlos a todos los modelos de familia.
 - Ampliar las medidas de conciliación (permisos, flexibilidad horaria, teletrabajo, etc.) para garantizar el ejercicio del derecho a cuidar más allá de las necesidades vinculadas a la crianza y a la atención de personas dependientes de larga duración, puesto que las necesidades de cuidados aparecen de múltiples formas a lo largo de la vida.

3. Aplicación de todas las medidas existentes y mejoras que se incorporen en el futuro a todas las personas trabajadoras, tanto empleadas por cuenta ajena como por cuenta propia, y en todos los sectores y modalidades contractuales.
- b. Apostar por la centralidad de la vida en nuestro modelo social y económico revisando la duración y distribución del tiempo de trabajo:
1. Flexibilizar y reordenar los horarios y formas de trabajo para ofrecer más posibilidades de planificación a las personas trabajadoras: consideración de jornada anual (número de horas totales por año, no por semana o día) con flexibilidad para adaptar horarios a las necesidades de cuidados, flexibilidad de jornada y de horarios de entrada y salida y promoción del teletrabajo.
 2. Disminución progresiva de la jornada laboral permitiendo la distribución flexible de la reducción del tiempo a lo largo de la semana para adaptarla a las necesidades diversas de cuidados.
 3. Incluir los usos del tiempo en la agenda de la negociación colectiva, priorizar los acuerdos en materias relacionadas con conciliaciones y usos del tiempo desde una lógica de corresponsabilidad.
-

PRESENCIA EN GUARIDAS FISCALES

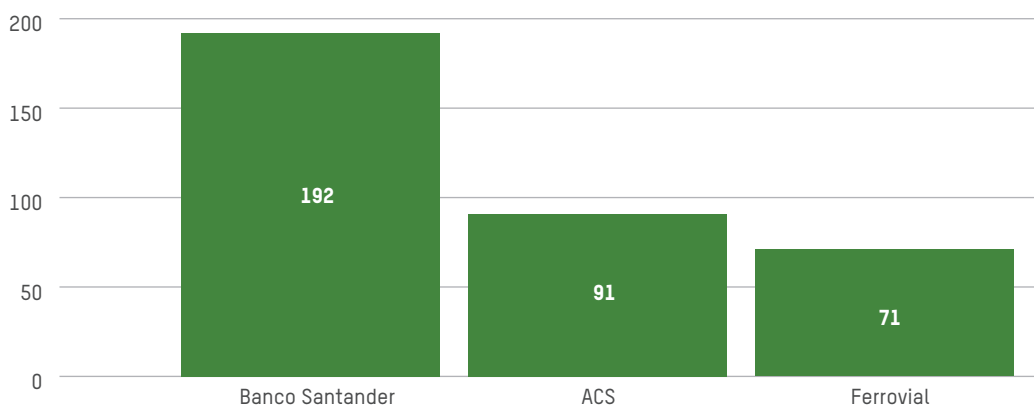
La contribución tributaria de las empresas representa un elemento esencial de su compromiso con las sociedades en las que operan y resulta un elemento clave para poder reducir las desigualdades. Sin embargo, hoy en día la cantidad de beneficios empresariales que se desvían hacia guaridas fiscales sigue resultando descomunal. Según cálculos recientes, **cada año se canalizan 15.000 millones de euros de beneficios de empresas que tendrían que tributar en España, provocando unas pérdidas fiscales a nuestro sistema tributario de 3.620 millones de euros, equivalentes al 15,6% del importe recaudado por el impuesto sobre sociedades**²⁸.

De las 50 empresas analizadas, 22, han formado parte ininterrumpidamente del índice bursátil del IBEX 35 y Oxfam Intermón ha ido analizando su presencia en los mal llamados “paraísos fiscales” desde 2009²⁹. El número de filiales de estas 22 empresas en guaridas fiscales alcanzó su máximo en 2015, con un total de 883 filiales, y desde entonces, la cifra se ha reducido de forma ininterrumpida hasta el año 2021.

Aunque el ritmo de reducción de filiales en esos territorios en general ha resultado extremadamente lento, una tendencia que avanzaba en el sentido adecuado se vio truncada con un aumento del 5% en 2022, hasta alcanzar las 654 filiales. La mitad de las 22 empresas aumentó su presencia en guaridas fiscales en ese año, lo que resulta bastante decepcionante y nos hace cuestionarnos el compromiso efectivo que tienen con la responsabilidad fiscal.

Tan sólo una de las 22 empresas no cuenta con ninguna filial en guaridas fiscales, Endesa, mientras que hay nueve con más de 20 filiales en esos territorios. La empresa con mayor número de filiales en guaridas fiscales es el Banco Santander, con 192, el 29% del total de las 22 empresas, seguida de ACS con 91. Ferrovial mantenía 71 filiales en guaridas fiscales en 2022, antes de mover su matriz a Holanda, Iberdrola contaba con 42 y Acciona con 41.

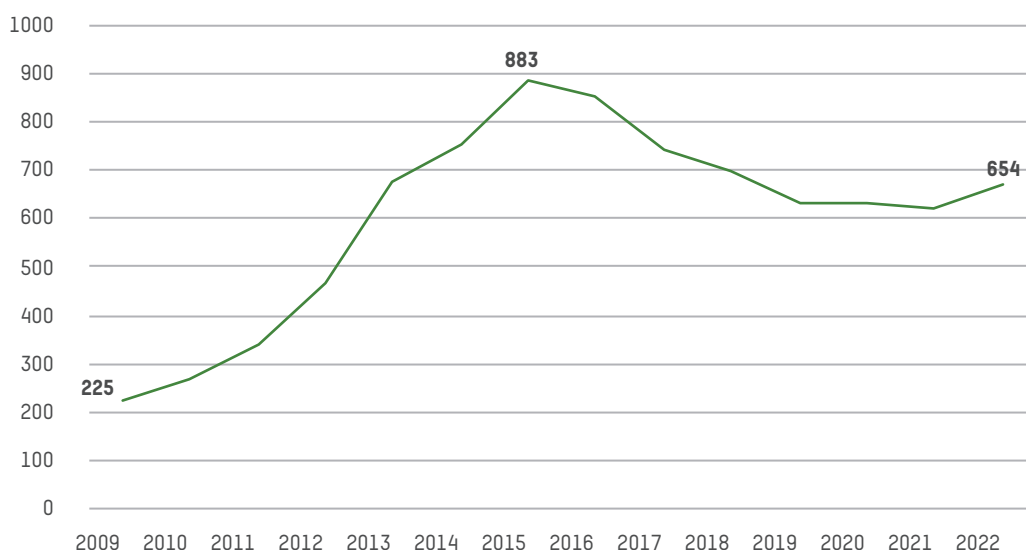
GRÁFICO 15: EMPRESAS CON MAYOR NÚMERO DE FILIALES EN GUARIDAS FISCALES EN 2022 MUESTRA DE EMPRESAS



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

En retrospectiva, desde el 2015 ha habido empresas que han hecho verdaderos esfuerzos por reducir su presencia en guaridas fiscales, principalmente Repsol, que pasó de contar con 108 filiales en esos territorios en 2015 a 36 en 2022, o BBVA, que pasó de tener 73 filiales en 2015 a 12 en 2022. En claro contraste, están el Banco Santander, ACS y Ferrovial que siguen manteniendo de forma consistente a lo largo de los años una fuerte presencia en guaridas fiscales. El caso de Ferrovial es especialmente significativo, ya que además de trasladar su sede a Holanda³⁰, uno de los centros offshore más utilizados, ha incrementado su presencia en estos territorios un 31% desde 2015, en lo que parece una deliberada apuesta por la planificación fiscal agresiva.

GRÁFICO 16: EVOLUCIÓN DE PRESENCIA EN GUARIDAS FISCALES 2009 - 2022 MUESTRA DE EMPRESAS



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

RECOMENDACIONES AL GOBIERNO

Impulsar un paquete de medidas de lucha contra el fraude para tapar los agujeros de evasión y elusión fiscal en el impuesto de sociedades, así como reforzar la tributación de los beneficios extraordinarios.

- a. Revisar el listado de guaridas fiscales o “jurisdicciones no cooperativas” aprobado en febrero de 2023, mediante una aplicación estricta de los principios de equidad fiscal y de transparencia recogidos en la Ley de medidas de lucha contra el fraude fiscal de julio de 2021 como son niveles bajos o nulos de tributación, la aplicación de regímenes preferenciales, prácticas fiscales agresivas o facilidades para la creación de estructuras societarias sin sustancia económica real destinadas a canalizar artificialmente beneficios.

Para ello, es necesario desarrollar y definir los criterios recogidos en la ley, según el compromiso adquirido. Este desarrollo ha de detallar que el criterio de baja o nula tributación incluya automáticamente a los territorios con un tipo nominal en el Impuesto de Sociedades del 0% y considere todos aquellos que lo mantienen por debajo del 15%.

- b. Puesta en marcha del Registro público de “beneficiarios finales”: transparencia total de titulares reales y últimos de activos, sociedades, trusts, fideicomisos y cuentas en nuestro país. Esta puesta en marcha debe agilizarse, con un acceso libre y completo.
- c. Endurecer la legislación sobre sociedades pantalla, de cara a prohibir la existencia y funcionamiento de las sociedades que no estén dotadas de actividad económica real y probada.
- d. Impulsar la promoción de “Zonas Libres de Guaridas Fiscales”, mediante un mecanismo que impida contrataciones públicas, en cualquiera de los ámbitos de gobierno, a empresas que operen a través de guaridas fiscales, por ellas mismas o por las que forman parte de su cadena de producción. Así como, impedir que lleguen a ser adjudicatarias de los fondos de la UE destinados a la recuperación, así como a ayudas públicas, subvenciones e inversión pública.
- e. Reforzar el impuesto a los beneficios extraordinarios, ampliándolo a todos los sectores, configurándolo de forma permanente para que actúe como un amortiguador automático que se activaría en crisis futuras o situaciones inesperadas con un fuerte impacto distributivo en la sociedad. De cara a su implementación, será crucial observar las medidas consideradas para evitar el traslado al consumidor final.

ESFUERZO AMBIENTAL

En lo que respecta a la acción climática, la mayoría de las grandes empresas analizadas adolecen de falta de un compromiso real que contribuya a enfrentar la emergencia climática: tanto la reducción de emisiones como la transición a modelos de negocio sostenibles avanzan a un ritmo excesivamente lento para dar respuesta a la emergencia actual.

En 2022, las emisiones directas de dióxido de carbono (CO₂) de las 50 empresas analizadas en este informe equivalían al 40% del total de emisiones de España, un volumen similar al de Bélgica. Y en ese año apenas las han reducido un 1,5%.³¹ Se trata de un ritmo de reducción excesivamente lento. Tanto que, de seguir así, estas compañías no llegarían a realizar la descarbonización completa de su actividad hasta dentro de 66 años, en el año 2090.

En lo que respecta a avances en sostenibilidad, tan sólo el 12% del negocio de las grandes empresas estudiadas contribuye de forma sustancial a la mitigación y adaptación al cambio climático. Sólo una de cada cuatro grandes compañías hace un esfuerzo relevante por alinear su actividad con la lucha contra el cambio climático, frente a una amplia mayoría que no muestra avances en este sentido.

Tampoco parece que este grupo de empresas estén apostando especialmente por transitar hacia modelos de negocio más sostenibles, ya que únicamente un tercio de su inversión está dirigida al desarrollo de actividades alineadas con la lucha contra la crisis climática. De hecho, el 53% de ellas no está haciendo nada para que su modelo de negocio contribuya a la mitigación y adaptación al cambio climático.

Todo ello plantea un panorama no muy esperanzador en lo que respecta a la necesaria acción climática de las grandes empresas. Es cada vez más urgente que las grandes compañías reduzcan efectivamente sus emisiones y abandonen un modelo empresarial que causa graves impactos en el planeta y que arrastra graves costes sociales.

RECOMENDACIONES AL GOBIERNO

Exigir a las grandes empresas y a los inversores que reduzcan radicalmente sus emisiones de carbono y maximicen el esfuerzo ambiental:

- a. Exigir a las grandes empresas que establezcan objetivos ambiciosos y concretos basados en la ciencia, con una hoja de ruta claramente definida para reducir las emisiones en todos los alcances de acuerdo con el Acuerdo de París.
- b. Adoptar planes con plazos determinados para implementar objetivos y alinear las inversiones y modelos de negocio con objetivos climáticos basados en la ciencia.
- c. Establecer estructuras de gobernanza y remuneración con objetivos de acción climática y sostenibilidad ambiental, y romper con ello con la priorización cortoplacista de retribuir a accionistas que apoyan la inacción climática.
- d. Promover una normativa que exponga criterios claros que permitan evidenciar qué criterios de elegibilidad en la taxonomía europea no se están cumpliendo en la actividad real sostenible de las empresas españolas.

HUELLA EN LA DESIGUALDAD

Recapitulando, comprobamos que, una vez superado el escenario de pandemia, las diferentes crisis acontecidas recientemente, -energética y de coste de vida, fundamentalmente-, lejos de perjudicar a las grandes empresas, les han permitido ampliar tanto sus ingresos como sus beneficios. Desde luego, no son para nada malas noticias que las empresas mejoren sus resultados, pero sí lo es que lo hagan a expensas del bienestar de amplias capas de la población.

En el caso de las empresas energéticas, los incrementos en el precio de la energía han provocado graves dificultades para pagar la factura energética a millones de personas³². Y la decisión de los bancos centrales de combatir la inflación a base de subir los tipos de interés ha provocado incrementos en las cuotas hipotecarias que, si bien a los bancos les ha permitido obtener pingües beneficios, han ahogado a infinidad de personas, -en torno a 14 millones en nuestro país³³-, que recurren a préstamos hipotecarios para comprar su vivienda.

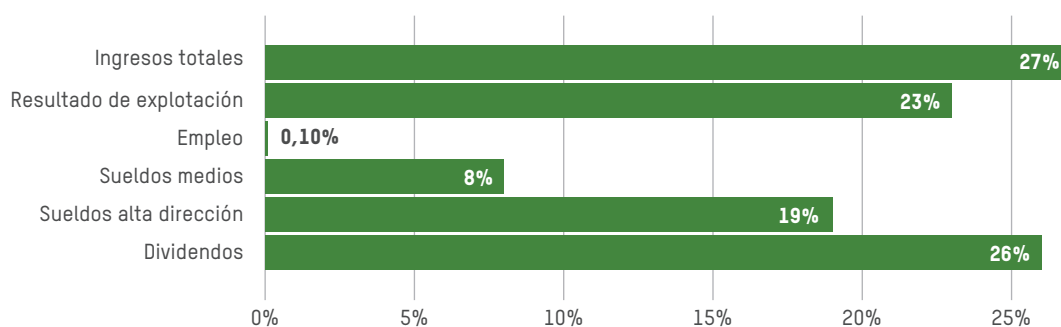
En contra de lo que muchas empresas de estos sectores opinan, no se trata de meros avatares del mercado, sino más bien de circunstancias sobrevenidas. Por ello, es una demanda legítima que estas empresas se muestren solidarias con las personas que se encuentran en dificultades. Sin embargo, encontramos con bastante frecuencia actitudes muy alejadas, como manipulaciones de precios³⁴, prácticas anticompetitivas³⁵ o, en el caso de los bancos, al negarse a aplicar la subida de tipos de interés en los productos de ahorro³⁶.

Pero tampoco hacen partícipe por igual del éxito de su desempeño empresarial a todos los actores que lo han hecho posible, en especial a las personas trabajadoras, el principal activo de toda empresa. En un escenario de incremento de la inflación, las grandes empresas no sólo han trasladado el aumento de precios a las personas consumidoras, sino que han aprovechado para aumentar sus márgenes empresariales y repartirlos entre unos pocos. Así, las empresas del sector energético de la muestra analizada vieron que sus ingresos se incrementaron en 2022 un 40% y su resultado de explotación aumentó un 33%, pero el sueldo medio sólo se incrementó un 4%, mientras pagaban 8.500 millones en dividendos a sus accionistas.

Los bancos, por su parte, obtuvieron ese mismo año un 33% más de ingresos que el año anterior y su resultado de explotación se incrementó un 36%. Eso permitió aumentar la remuneración a sus accionistas un 29%, hasta alcanzar los 7.000 millones de euros, y que los miembros de su alta dirección vieran mejorar su retribución en un 48% desde 2020 y el primer ejecutivo de cada banco aumentara su sueldo un 50% desde 2020. Sin embargo, el sueldo medio apenas creció un 4% en 2022.

Así queda patente no sólo en los sectores mencionados, sino también en el conjunto de grandes empresas. En el año 2022, los ingresos de la muestra de 50 empresas analizadas aumentaron un 27% y el resultado de explotación un 23%. Eso repercutió en un incremento en los dividendos del 26% y de los sueldos medios de la alta dirección del 19%. Sin embargo, el sueldo medio tan sólo se incrementó un 8% y el empleo apenas un 0,1%.

GRÁFICO 17: EVOLUCIÓN DE VARIABLES DE NEGOCIO 2021 - 2022 MUESTRA DE EMPRESAS



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

Todo ello configura un modelo empresarial agresivo con el planeta cuya prioridad es atender los intereses de las élites económicas a costa de las necesidades de las personas trabajadoras, lo que profundiza gravemente las brechas de desigualdad. Esa mirada supone, no ya desatender los dos principales desafíos a los que nos enfrentamos en la actualidad, como son la emergencia climática y el incremento de las desigualdades, sino echar más leña al fuego. Esto contrasta con muchas declaraciones que se dan en la actualidad sobre el papel que las empresas pueden desempeñar en dar respuestas a muchos retos sociales y ambientales. A la vista de las conclusiones de este informe, resulta imprescindible un brusco giro de timón para que afirmaciones de ese tipo tengan un mínimo de crédito.

RECOMENDACIONES AL GOBIERNO

Cadena de valor: garantizar el cumplimiento de los derechos humanos y ambientales:

- a. Aprobar una ley española que exija protocolos de debida diligencia en derechos humanos y ambientales a empresas de cualquier tamaño, ampliando el alcance de la recientemente aprobada Directiva europea de Debida Diligencia. Estos protocolos han de permitir identificar, detener, prevenir, mitigar, monitorear y dar cuenta de los impactos adversos potenciales y reales sobre los derechos humanos y el medio ambiente a través de un proceso continuo de diligencia debida, que debe cubrir toda la cadena de valor y no limitarse a las relaciones comerciales de las empresas, incluyendo los siguientes aspectos:
 1. **Ámbito de aplicación:** incluir a todas las empresas, según su tamaño y exposición al riesgo (como recomiendan la ONU y la OCDE), y abarcar toda la cadena de valor global, incluido el sector financiero. Las obligaciones de debida diligencia deben cubrir las prácticas de compra y las estrategias de precios de las empresas y sus modelos comerciales, garantizando que se respeta el derecho a un salario digno de las personas en las mencionadas cadenas de valor.
 2. **Justicia y reparación:** incluir un régimen de responsabilidad civil para que las víctimas puedan acudir a los tribunales, así como eliminar las importantes barreras legales para hacerlo realmente efectivo.
 3. **Responsabilidad:** incluir la obligación de los administradores de supervisar adecuadamente los procesos de diligencia debida.
 4. **Perspectiva de género:** incluir la obligación de identificar y evaluar los impactos específicos en los derechos humanos de mujeres y niñas.
 5. **Compromiso climático:** incluir los efectos climáticos adversos de las actividades empresariales, obligando a las compañías a identificarlos, prevenirlos y mitigarlos como parte de su proceso de diligencia debida.
- b. Incorporar criterios en la contratación pública para priorizar a empresas que garanticen derechos y salarios dignos de los y las trabajadoras, y evitar así que las ofertas más bajas se dejen a devaluaciones en condiciones laborales o retribuciones.
- c. Impulsar una transposición ambiciosa de los desarrollos legislativos europeos sobre taxonomía ambiental y social para su aplicación en productos de inversión y financiación, de modo que la actividad inversora pueda dirigir de forma más eficiente sus recursos hacia sectores y actividades que impulsan el cambio de modelo de producción y consumo.
- d. Condicionar el acceso a ayudas públicas, fondos europeos y contratación pública a comportamientos responsables de las empresas, en materia de condiciones laborales de personal de plantilla y subcontratas, así como en fiscalidad, equidad de género y protocolos de gestión de Derechos Humanos.

Transparencia: maximizar la transparencia en relación al impacto social y medioambiental de las empresas:

- a. Aprovechar al máximo el potencial de la Ley de información no financiera y diversidad. Para ello habría que:
 1. 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.

2. 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.
- b. En este sentido, debe añadirse entre los indicadores de obligado reporte incluidos en la Ley el cálculo estandarizado de la ratio entre el salario de la persona mejor pagada, la media salarial y la peor remunerada de las empresas.
 - c. Hacer obligatorio para todas las grandes empresas el Informe país por país con desglose geográfico completo de carácter público, como medida esencial de transparencia fiscal. El modelo de informe a exigir ha de ser estandarizado e incluir una definición precisa de cada categoría de dato a aportar, de manera que facilite la comparabilidad entre empresas y permita comprobar si los impuestos que pagan están alineados geográficamente con la actividad económica que realizan.
 - d. Garantizar una mayor transparencia sobre los niveles de emisiones de carbono, obligando a las empresas a que proporcionen divulgación completa de las emisiones de alcance 1, 2 y 3 en todas sus operaciones y a lo largo de sus cadenas de suministro, con verificación independiente. Asimismo, se han de establecer metodologías unificadas de cálculo y publicación de datos para los alcances 2 y 3.

TABLA 1 RESULTADO DE EMPRESAS EN VARIABLES CON IMPACTO DE LA DESIGUALDAD

EMPRESA	BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	DISTANCIA SUELDO MÁS ALTO - SUELDO MEDIO	BENEFICIOS DESTINADOS A DIVIDENDOS
Acciona	-7%	189	40%
Acciona Energía	-2%	15	29%
Acerinox	9%	60	28%
ACS	31%	139	71%
Aena	2%	4	79%
Amadeus	16%	35	50%
Applus	20%	33	35%
Banco Sabadell	22%	47	26%
Banco Santander	30%	214	18%
Bankinter	22%	26	36%
BBVA	7%	160	38%
CaixaBank	16%	48	59%

EMPRESA	BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	DISTANCIA SUELDO MÁS ALTO - SUELDO MEDIO	BENEFICIOS DESTINADOS A DIVIDENDOS
Cellnex	26%	55	-
CEPSA	31%	n.d.	52%
CIE Automotive	5%	355	31%
Corte Inglés	19%	n.d.	14%
DIA	15%	9	-
Ebrofoods	15%	120	65%
Elecnor	43%	54	32%
Enagás	4%	30	48%
Endesa	8%	35	65%
FCC	16%	35	46%
Ferrovial	5%	120	127%
Fluidra	25%	85	101%
Gestamp Automoción	16%	38	26%
Grifols	26%	32	-
Grupo Catalana Occidente	23%	17	19%
Grupo Nueva Pescanova, SL	7%	n.d.	0
Grupo San José	0%	40	42%
IAG	32%	59	-
Iberdrola	-5%	204	62%
Inditex	12%	318	90%
Indra	21%	43	25%
Laboratorios Farmacéuticos Rovi	13%	14	35%
Línea Directa Aseguradora	10%	14	90%
Logista Holdings	12%	102	87%

EMPRESA	BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	DISTANCIA SUELDO MÁS ALTO - SUELDO MEDIO	BENEFICIOS DESTINADOS A DIVIDENDOS
Mapfre	21%	55	41%
Meliá Hotels International	-6%	76	-
Mercadona	-2%	n.d.	22%
Naturgy	6%	114	63%
OHL	40%	80	-
Prosegur	9%	408	83%
Red Eléctrica	2%	16	79%
Repsol	25%	77	21%
Sacyr Vallermosto	10%	355	14%
Siemens Gamesa	-13%	43	-
Sigma Alimentos Exterior SL (Campofrío)	9%	n.d.	-
Técnicas Reunidas	18%	18	-
Telefónica	15%	182	37%
Unicaja Banco	16%	22	49%

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

HACIA UN NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL

Para poder avanzar en sociedades más justas, atender la emergencia climática y poner freno a las desigualdades, resulta imprescindible dejar atrás un modelo empresarial obsesionado por maximizar la rentabilidad en el corto plazo para contentar a los mercados, dejando de lado los impactos sociales y ambientales de su actividad. Se trata de un modelo extractivista que se mueve en la tensión entre la precariedad y la pobreza laboral de buena parte de la población y la acumulación y la concentración de riqueza para los estratos más privilegiados.

Por eso, para avanzar hacia un nuevo paradigma empresarial, las compañías pueden comenzar por dotarse de un propósito social, de su razón de ser dentro del entorno humano y natural el que opera, de modo que sirva de guía de su actuación y contemple un enfoque del reparto del valor empresarial que incorpore a todos los actores implicados en su generación y a los grupos de interés afectados por la actividad de la empresa, y traduzcan su contribución al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible³⁷ en un compromiso nuclear de su actividad. Para entender cómo incorporar en la práctica este nuevo paradigma empresarial, estas son algunas de las políticas y prácticas que se han de poner en marcha en los principales ámbitos empresariales:

MODELO DE NEGOCIO

Las empresas tienen la posibilidad de optar por modelos de negocio que no estén basados en la rentabilidad inmediata con el objetivo de remunerar en el corto plazo a la inversión. Estos modelos priorizan políticas y prácticas que vulneran la equidad, y anteponen retribuir a sus accionistas 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 negocio 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.

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 para el 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 esta forma, pueden avanzar hacia un modelo corporativo que busque el equilibrio de intereses de los diferentes grupos de interés.

TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La transparencia ha de ir más allá de cumplir con las exigencias legales sobre aporte de información, y consistir en un ejercicio efectivo de rendición de cuentas. La transparencia 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 suministro de información a otro orientado a consolidar espacios fluidos de diálogo.

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

CONDICIONES LABORALES

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

SALARIOS

Una diferenciación salarial muy acusada dentro de una empresa conlleva una estratificación interna de sus trabajadores y trabajadoras. Asimismo, las exageradas diferencias remunerativas que existen dentro de una empresa resultan un factor clave para entender las dinámicas de generación de desigualdad cuando, además, resultan poco justificadas en términos de productividad. Aquellas empresas con diferencias menos marcadas entre niveles profesionales apuestan por una mayor predistribución, contribuyendo 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, mediante la fijación de distancias máximas entre niveles salariales que no se puedan superar. De esa forma, cualquier decisión de mejorar salarios conseguirá beneficiar a todas las personas que forman parte de la plantilla. Por un lado, las empresas han de fijar la distancia entre el sueldo más alto y el más bajo, así como poner un tope de 1 a 20 en la ratio máxima entre el sueldo más alto y el mediano, que es el que divide al número de personas empleadas en dos partes iguales, las que tienen un salario superior y las que tienen un salario inferior.

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 para hacerla desaparecer. Para ello, han de implementar un enfoque transversal de género que incorpore mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades que permita romper el techo de cristal, pero también el suelo pegajoso en el que se encuentra la trayectoria laboral y profesional de las mujeres. Esto incluye de forma ineludible incorporar la perspectiva de género en el diseño de políticas de proyección profesional dentro de las empresas, así como adoptar medidas orientadas a favorecer la conciliación y la gestión corresponsable de los cuidados.

PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

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

Por todos estos motivos, las empresas deberían habilitar espacios más democráticos para la toma de decisiones en las que las personas trabajadoras puedan participar y hacer oír su voz sobre aspectos de gestión y de evolución del proyecto empresarial. Esto se puede traducir en que una representación de las personas trabajadoras pueda tener un sitio en los órganos de gobierno o en los consejos de nombramientos y de retribuciones, con la confianza de que sus aportaciones velarán por tratar de garantizar la supervivencia en el largo plazo de la organización.

CADENAS DE VALOR

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

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

GESTIÓN AMBIENTAL

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

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

FISCALIDAD

Las empresas comprometidas con una economía más humana entienden que una de las medidas más eficaces para corregir las inequidades es una 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 estratagemas para eludir o minimizar artificialmente su factura fiscal, en especial la utilización de paraísos o guardidas fiscales. Una empresa fiscalmente responsable es transparente y rinde cuentas de manera efectiva sobre sus políticas y prácticas fiscales y renuncia a mantener presencia en estas jurisdicciones que facilitan la evasión y elusión fiscal para todas aquellas operativas no relacionadas con la actividad principal de la empresa.

PROTOCOLOS DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Las empresas de cualquier tamaño han de incorporar protocolos de debida diligencia en derechos humanos y ambientales que cubran toda la cadena de valor. La diligencia debida, tal como se describe en los Principios

Rectores de las Naciones Unidas y las directrices de la OCDE, ha de incluir los siguientes elementos:

- Integrar la conducta empresarial responsable en las políticas y los sistemas de gestión
- Identificar y evaluar los impactos adversos reales y potenciales asociados con las operaciones, productos o servicios de la empresa (usando el análisis de riesgos y los derechos humanos y evaluaciones de impacto ambiental)
- Cesar, prevenir y mitigar los impactos adversos
- Hacer un seguimiento de la implementación y los resultados
- Comunicar cómo se abordan los impactos
- Proporcionar o cooperar en la remediación cuando sea apropiado

La puesta en marcha de todas estas medidas ayudaría a configurar un modelo empresarial que no sólo contribuya a mitigar las inequidades, sino que asegure una mayor resiliencia de las empresas ante posibles escenarios adversos al tiempo que se dotan de mayor legitimidad, ahondando en un mayor reconocimiento de su licencia social para operar.

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 sobre hasta qué punto esta diferencia es el resultado de diferencias de género: si es una discriminación implícita debida a opciones de estilo de vida (por ejemplo, el número de horas trabajadas o la 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 la representación de sus principales accionistas.

DIRECTIVOS

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

EMPRESA HOLDING

se trata de un tipo de empresa cuya principal o única función es la de tener o administrar la propiedad de otras sociedades o empresas.

EMPRESA MULTISERVICIO

es aquella que no desarrolla una actividad concreta, sino que presta multitud de servicios a otras empresas, denominando "servicios integrales" a 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.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE)

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

EXTERNALIZACIÓN

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

GRANDES EMPRESAS

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

GRUPO EMPRESARIAL

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

IMPUESTO DE SOCIEDADES

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

IMPUESTO DE SOCIEDADES DEVENGADO

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

INGRESOS

se consideran los ingresos totales de las empresas todas aquellas entradas de dinero derivadas del ejercicio de su actividad ya sean provenientes de la venta de los bienes que generan o por prestación de los servicios propios de su negocio como de cualquier otra fuente.

PAYOUT RATIO

relación entre los dividendos que una empresa paga a sus accionistas sobre el resultado obtenido en el ejercicio.

PRIMER EJECUTIVO

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

PYMES

empresas pequeñas y medianas. Se considera como tales a las empresas de menos de 250 personas empleadas

RESULTADO DE EXPLOTACIÓN

es el resultado obtenido por una empresa por el desempeño de su negocio principal, calculado por la diferentes entre los ingresos propios de su actividad menos los gastos derivados de ella. Puede ser positivo o negativo, en cuyo caso se denomina beneficio o pérdida de explotación, respectivamente.

RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS

se calcula a partir del resultado propia de la actividad, o resultado de explotación, y añadiendo el resultado obtenido por operaciones no habituales, o resultado extraordinario, y el derivado las operaciones financieras, o resultado financiero. Este resultado es previo al pago de impuestos sobre beneficios.

RESULTADO NETO

es el resultado final del ejercicio, una vez deducido el pago de impuestos sobre beneficios.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

fija la cuantía retributiva mínima que percibirá la persona trabajadora, referida a la jornada legal de trabajo, sin

distinción de sexo u edad, sean puestos fijos, eventuales o temporales. 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 y trabajadoras de esa organización, sus accionistas, clientes, proveedores de bienes y servicios, proveedores de capital, las asociaciones de vecinos y vecinas afectadas o ligadas, los sindicatos, las organizaciones civiles y gubernamentales que se encuentren vinculadas, etc.

SUBCONTRATACIÓN

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

TIPO EFECTIVO

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

ANEXO 2: METODOLOGÍA

MUESTRA DE EMPRESAS

Este informe analiza datos procedentes de 50 grandes empresas españolas, una muestra compuesta a partir de las incluidas en el IBEX 35, descartando aquellas de menor tamaño e incluyendo otras por volumen de ventas, tanto cotizadas como no cotizadas en Bolsa.

En el siguiente cuadro se detallan todas ellas:

EMPRESA	COTIZACIÓN	SECTOR	SUBSECTOR
Acciona	IBEX35	Mat.Basicos, Industria y Construcción	Construcción
Acciona Energía	IBEX35	Petróleo y Energía Energías	Renovables
Acerinox I	BEX35	Mat.Basicos, Industria y Construcción	Mineral, Metales y Transformación
ACS	IBEX35	Mat.Basicos, Industria y Construcción	Construcción
Aena	IBEX35	Servicios de Consumo	Transporte y Distribución
Amadeus	IBEX35	Tecnología y Telecomunicaciones	Electrónica y Software
Applus	Cotizada	Mat.Basicos, Industria y Construcción	Ingeniería y Otros
Banco Sabadell	IBEX35	Servicios Financieros	Bancos y Cajas de Ahorro
Banco Santander	IBEX35	Servicios Financieros	Bancos y Cajas de Ahorro
Bankinter	IBEX35	Servicios Financieros	Bancos y Cajas de Ahorro
BBVA	IBEX35	Servicios Financieros	Bancos y Cajas de Ahorro
CaixaBank	IBEX35	Servicios Financieros	Bancos y Cajas de Ahorro
Cellnex	IBEX35	Tecnología y Telecomunicaciones	Telecomunicaciones y Otros
CEPSA	No cotiza	Petróleo y Energía	Petróleo
CIE Automotive	Cotizada	Mat.Basicos, Industria y Construcción	Mineral, Metales y Transformación
Corte Inglés	No cotiza	Servicios de Consumo	Comercio
DIA	Cotizada	Servicios de Consumo	Comercio
Ebrofoods	Cotizada	Bienes de Consumo	Alimentación y Bebidas
Elecnor	Cotizada	Mat.Basicos, Industria y Construcción	Fabric. y Montaje Bienes de Equipo
Enagás	IBEX35	Petróleo y Energía	Electricidad y Gas

EMPRESA	COTIZACIÓN	SECTOR	SUBSECTOR
Endesa	IBEX35	Petróleo y Energía	Electricidad y Gas
FCC	Cotizada	Mat.Basicos, Industria y Construcción	Construcción
Ferrovial	IBEX35	Mat.Basicos, Industria y Construcción	Construcción
Fluidra	IBEX35	Mat.Basicos, Industria y Construcción	Ingeniería y Otros
Gestamp Automoción	Cotizada	Mat.Basicos, Industria y Construcción	Fabric. y Montaje Bienes de Equipo
Grifols	IBEX35	Bienes de Consumo	Productos farmacéuticos y Biotecnología
Grupo Catalana Occidente	Cotizada	Servicios Financieros	Seguros
Grupo Nuevo Pescanova, SL	No cotiza	Bienes de Consumo	Alimentación y Bebidas
Grupo San José	Cotizada	Mat.Basicos, Industria y Construcción	Construcción
IAG	IBEX35	Servicios de Consumo	Transporte y Distribución
Iberdrola	IBEX35	Petróleo y Energía	Electricidad y Gas
Inditex	IBEX35	Bienes de Consumo	Textil, Vestido y Calzado
Indra	IBEX35	Tecnología y Telecomunicaciones	Electrónica y Software
Lab. Farmacéuticos Rovi	IBEX35	Bienes de Consumo	Productos farmacéuticos y Biotecnología
Linea Directa Aseguradora	Cotizada	Servicios Financieros	Seguros
Logista Holdings	IBEX35	Servicios de Consumo	Transporte y Distribución
Mapfre	IBEX35	Servicios Financieros	Seguros
Meliá Hotels International	IBEX35	Servicios de Consumo	Ocio, Turismo y Hostelería
Mercadona	No cotiza	Servicios de Consumo	Comercio
Naturgy	IBEX35	Petróleo y Energía	Electricidad y Gas
OHL	Cotizada	Mat.Basicos, Industria y Construcción	Construcción
Prosegur	Cotizada	Servicios de Consumo	Otros Servicios
Red Eléctrica	IBEX35	Petróleo y Energía	Electricidad y Gas
Repsol	IBEX35	Petróleo y Energía	Petróleo
Sacyr Vallermosto	IBEX35	Mat.Basicos, Industria y Construcción	Construcción
Siemens Gamesa	No cotiza	Petróleo y Energía	Energías Renovables
Sigma Alimentos Exterior SL (Campofrío)	No cotiza	Bienes de Consumo	Alimentación y Bebidas
Técnicas Reunidas	Cotizada	Mat.Basicos, Industria y Construcción	Ingeniería y Otros
Telefónica	IBEX35	Tecnología y Telecomunicaciones	Telecomunicaciones y Otros
Unicaja Banco	IBEX35	Servicios Financieros	Bancos y Cajas de Ahorro

METODOLOGÍA DEL CÁMPUTO DE FILIALES EN PARAÍOS FISCALES

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

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

DEFINICIÓN DE GUARIDA FISCAL

Las guaridas 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 muchas 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 UNA GUARIDA 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 guarida 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 guaridas 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 guarida 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 guaridas 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 guaridas fiscales.

METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE ÁMBITOS CON IMPACTO EN LA DESIGUALDAD

La metodología aplicada para cada ámbito es el siguiente:

Brecha salarial de género: idealmente, la brecha debería comparar las diferencias entre las remuneraciones de puestos de atribuciones similares, atendiendo a si es hombre o mujer quien lo desempeña, pero no es posible obtener ese dato con la información aportada por las empresas. Como alternativa, se recoge la diferencia entre el sueldo medio de mujeres y hombres en cada empresa.

Distancia salario más alto – salario medio: en este cálculo se compara el sueldo del primer ejecutivo de cada empresa con el salario medio. Muchas empresas aportan directamente este último dato, en los casos en los que no lo aportan, lo calculamos como el cociente entre la cifra total de sueldos y salarios y el número medio de personas empleadas. Esta distancia puede variar mucho, dependiendo del tamaño de la empresa y del sector de actividad.

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

ANEXO 3: LISTADO OXFAM DE GUARIDAS FISCALES

PAISES	ESPAÑA LISTADO ORDEN HFP/115/2023, DE 9 DE FEBRERO	LISTA UE DE TERRITORIOS NO COOPERADORES FEBRERO 2023	INDICE DE SECRETISMO FINANCIERO 2022	CE - PAÍSES UE IDENTIFICADOS POR SUS PRÁCTICAS NOCIVAS MARZO 2018
ANDORRA			X	
ANGUILA	X	X	X	
ARUBA			X	
BAHAMAS		X	X	
BAHRÉIN	X		X	
BARBADOS	X		X	
BELIZE			X	
BERMUDAS	X		X	
CHIPRE			X	X
COSTA RICA			X	
CURAÇAO			X	
DELAWARE			X	
DOMINICA	X		X	
FIJI	X	X	X	
GIBRALTAR	X		X	
GRANADA			X	

PAISES	ESPAÑA LISTADO ORDEN HFP/115/2023, DE 9 DE FEBRERO	LISTA UE DE TERRITORIOS NO COOPERADORES FEBRERO 2023	INDICE DE SECRETISMO FINANCIERO 2022	CE - PAÍSES UE IDENTIFICADOS POR SUS PRÁCTICAS NOCIVAS MARZO 2018
GUAM	x		x	
GUERNSEY	x		x	
HOLANDA			x	x
HONG KONG			x	
IRLANDA				x
ISLA DE MAN	x		x	
ISLAS CAIMÁN	x		x	
ISLAS COOK			x	
ISLAS MARSHALL			x	
ISLAS TURCAS Y CAICOS	x	x	x	
ISLAS VÍRGENES AMERICANAS	x	x	x	
ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS	x		x	
JERSEY	x		x	
JORDANIA			x	
LÍBANO			x	
LIBERIA			x	
LIECHTENSTEIN			x	
LUXEMBURGO			x	x
MACAO			x	
MALDIVAS			x	
MALTA			x	
MAURICIO			x	
MÓNACO			x	
MONTSERRAT			x	
NAURU			x	
PALAU	x	x		
PANAMÁ		x	x	

PAISES	ESPAÑA LISTADO ORDEN HFP/115/2023, DE 9 DE FEBRERO	LISTA UE DE TERRITORIOS NO COOPERADORES FEBRERO 2023	INDICE DE SECRETISMO FINANCIERO 2022	CE - PAÍSES UE IDENTIFICADOS POR SUS PRÁCTICAS NOCIVAS MARZO 2018
SAMOA	x	x	x	
SAN KITTS Y NEVIS			x	
SAN MARINO			x	
SAN VINCENTE Y GRANADINAS			x	
SANTA LUCÍA			x	
SEYCHELLES	x		x	
SINGAPUR			x	
SUIZA			x	
VANUATU	x	x	x	

ANEXO 4: LISTADO DE FILIALES ESPAÑOLAS EN GUARIDAS FISCALES

PAISES	ACCIONA	ACERINOX	ACS	AMADEUS	BANCO SABADELL	BANCO SANTANDER	BANKINTER	BBVA	CAIXABANK	ENAGAS	ENDESA	FERROVIAL
ANDORRA					1							
BAHAMAS					1	2						
BAHRÉIN												
BARBADOS												
BERMUDAS						1						
COSTA RICA				1								
CURAÇAO								2				
DELAWARE	39	2	45	10		108				1		50
GUERNSEY						1						
HOLANDA	1		2	4		6		5				16
HONG KONG			16	1		2						
IRLANDA			2	1		43	1					4
ISLA DE MAN												
ISLAS CAIMÁN			2					4				
JERSEY					1	1						
JORDANIA												
LÍBANO				1								
LUXEMBURGO		1	9			17	1		2			1
MALTA												
MAURICIO			3									
PANAMÁ												
SINGAPUR	1		12	1		1						
SUIZA				1		10		1	1			
VANUATU												
Nº DE SOCIEDADES	41	3	91	20	3	192	2	12	3	1	0	71
GUARIDAS FISCALES EN LOS QUE TIENE PRESENCIA	3	2	8	8	3	11	2	4	2	1	0	4

PAISES	GRIFOLS	IAG IBERIA	IBERDROLA	INDITEX	INDRA	MAPFRE	NATURGY	RED ELÉCTRICA	REPSOL	TELEFÓNICA	TOTAL	EMPRESAS CON FILIALES
ANDORRA	1										2	2
BAHAMAS									0		3	3
BAHRÉIN						1					1	1
BERMUDAS		2							1		4	3
COSTA RICA											1	1
CURAÇAO											2	1
DELAWARE	17		35	1	1	1	29		4	1	344	15
GUERNSEY											1	1
HOLANDA		1	1	11			1		18	7	73	12
HONG KONG	1			2							22	5
IRLANDA	3	4	2	1		1	2			2	66	12
ISLA DE MAN		2									2	1
ISLAS CAIMÁN									1		7	3
JERSEY		2									4	3
JORDANIA						1					1	1
LÍBANO											1	1
LUXEMBURGO			3	1		17	1	1	9	2	65	13
MALTA			1			9					10	2
MAURICIO									1		4	2
PANAMÁ						3	3				6	2
SINGAPUR	1						1		2		19	7
SUIZA	2			1							16	6
VANUATU											0	0
Nº DE SOCIEDADES	25	11	42	17	1	33	37	1	36	12	654	
GUARIDAS FISCALES EN LOS QUE TIENE PRESENCIA	6	5	5	6	1	7	6	1	7	4		

NOTAS

1. Considerando tanto la evolución de la riqueza (que se multiplicó por más de tres durante el periodo) como la participación en la misma de los más ricos y los más pobres, a partir de datos de Credit Suisse (2023).
2. Se define la variable “activos financieros total” como la suma del valor de las variables referentes a: cuentas y depósitos utilizables para realizar pagos, cuentas no utilizables para realizar pagos, acciones cotizadas en bolsa, fondos de inversión, valores de renta fija, planes de pensiones y seguros de vida de inversión, acciones no cotizadas y participaciones y otros activos financieros. Para más información y glosario de términos utilizados, véase: https://app.bde.es/efs_www/glossary?lang=ES
3. Los datos están disponibles en: https://app.bde.es/efs_www/home?lang=ES
4. Martínez-Toledano, Clara. (2019). Ciclos Inmobiliarios y Desigualdad de la Riqueza. Blog Nada es gratis. disponible en: <https://nadaesgratis.es/admin/ciclos-inmobiliarios-y-desigualdad-de-la-riqueza>
5. Datos elaborados para Oxfam por Wealth-X, una empresa de análisis de datos financieros <https://altrata.com/products/wealth-x>. Wealth-X estima que la riqueza financiera total en España en 2023 era de 3.3 billones de dólares
6. Para la realización de estas estimaciones se han considerado los 23 milmillonarios españoles presentes en la lista del 31 de diciembre de 2019 y 30 de septiembre de 2023 para los que se dispone de información.
7. Consideramos los 24 mismos milmillonarios presentes en la lista en diciembre de 2019 y en noviembre de 2023.
8. Forbes World’s Billionaires List. The richest in 2022. Disponible en: <https://www.forbes.com/billionaires/>
9. Los datos de capitalización bursátil se pueden consultar aquí: <https://companiesmarketcap.com/spain/largest-companies-in-spain-by-market-cap/> A 30 de noviembre, el valor de capitalización bursátil conjunto de estas empresas ascendía a más de 730.000 millones de dólares. La lista de milmillonarios y millonarios españoles se puede encontrar en: <https://forbes.es/forbes-ricos/355459/los-100-espanoles-mas-ricos-2023/>
10. Cálculos a partir de Artola Blanco, M., Martínez-Toledano, C., y Sodano, A. (2022). Desigualdad de la Renta y Redistribución en España: Nueva Evidencia a partir de la Metodología del World Inequality Lab. Disponible en:

https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2022/06/AAFF_ESP_EsadeEcPol_Brief27_DesigualdadRenta_final_final.pdf?_gl=1*1mmo77u*_up*MQ..*_ga*NDI00TU10DMYlJE2NjkwNDE1Mjg.*_ga_S41Q3C9XT0*MTY20TA0MTUyNy4xLjAuMTY20TA0MTUyNy4wLjAuMA

Cálculos a partir de Artola Blanco, M., Martínez-Toledano, C., y Sodano, A. (2022). Desigualdad de la Renta y Redistribución en España: Nueva Evidencia a partir de la Metodología del World Inequality Lab. Disponible en:

https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2022/06/AAFF_ESP_EsadeEcPol_Brief27_DesigualdadRenta_final_final.pdf?_gl=1*1mmo77u*_up*MQ..*_ga*NDI00TU10DMYlJE2NjkwNDE1Mjg.*_ga_S41Q3C9XT0*MTY20TA0MTUyNy4xLjAuMTY20TA0MTUyNy4wLjAuMA

11. Cálculos a partir de Artola Blanco, M., Martínez-Toledano, C., y Sodano, A. (2022). Desigualdad de la Renta y Redistribución en España: Nueva Evidencia a partir de la Metodología del World Inequality

Lab. Disponible en:

https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2022/06/AAFF_ESP_EsadeEcPol_Brief27_DesigualdadRenta_final_final.pdf?_gl=1*1mmo77u*_up*MQ..*_ga*NDI00TU10DMYlJE2NjkwNDE1Mjg.*_ga_S41Q3C9XT0*MTY20TA0MTUyNy4xLjAuMTY20TA0MTUyNy4wLjAuMA

Cálculos a partir de Artola Blanco, M., Martínez-Toledano, C., y Sodano, A. (2022). Desigualdad de la Renta y Redistribución en España: Nueva Evidencia a partir de la Metodología del World Inequality

Lab. Disponible en:

https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2022/06/AAFF_ESP_EsadeEcPol_Brief27_DesigualdadRenta_final_final.pdf?_gl=1*1mmo77u*_up*MQ..*_ga*NDI00TU10DMYlJE2NjkwNDE1Mjg.*_ga_S41Q3C9XT0*MTY20TA0MTUyNy4xLjAuMTY20TA0MTUyNy4wLjAuMA

12. INE, Contabilidad nacional anual de España:

<https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion>

htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177057&menu=ultiDatos&idp=1254735576581

13. Datos de Energía y Suministros de la CNMC: https://data.cnmc.es/energia/energia-electrica/energia-y-suministros?overridden_route_name=entity.node.canonical&base_route_name=entity.node.canonical&page_manager_page=node_view&page_manager_page_variant=node_view-panels_variant-1&page_manager_page_variant_weight=-8

14. Datos de la Asociación Española de Operadores de Productos Petrolíferos: <https://www.aop.es/wp-content/uploads/2023/07/aop-memoria-2022.pdf>

15. Datos del Banco de España:

<https://www.bde.es/wbe/es/entidades-profesionales/supervisadas/informacion-publica-entidades-supervisadas/estados-financieros-publicos-primarios/>

16. “Competencia abre expediente sancionador a Repsol por ‘abuso de posición de dominio’” El Diario 26/12/2023 https://www.eldiario.es/economia/competencia-abre-expediente-sancionador-repsol-abuso-posicion-dominio_1_10794121.html

17. Jan Eeckhout “La paradoja del beneficio: Cómo las empresas exitosas amenazan la economía” <https://www.theprofitparadox.com>

18. El PIB nacional en 2022 fue un 10% superior al de 2021 y un 8% por encima del 2019, año previo a la irrupción de la pandemia. INE, Contabilidad nacional anual de España:

<https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion>

htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177057&menu=ultiDatos&idp=1254735576581

19. Encuesta de Población Activa, INE:

<https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion>

htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

20. "UGT ratifica el acuerdo con Telefónica para el ERE con 3.421 salidas" Cinco Días 27/12/2023
<https://cincodias.elpais.com/companias/2023-12-27/ugt-ratifica-el-acuerdo-con-telefonica-para-el-ere-con-3421-salidas.html>
21. El gasto público en educación en el año 2020 para el conjunto de las Administraciones públicas fue de 49.169,0 millones de euros, Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes
<https://www.educacionyfp.gob.es/mc/redie-eurydice/sistemas-educativos/financiacion/gasto-publico-educacion.html#:~:text=El%20gasto%20p%C3%BAblico%20en%20educaci%C3%B3n,175%2C6%20millones%20de%20euros.>
22. De acuerdo con un reciente análisis de BNP Paribas, el volumen de recompras de acciones en Europa en el año 2022 alcanzó los 161.000 millones de euros, casi el doble del observado en 2021 cuando alcanzó los 84.000 millones. A la espera de los datos definitivos, los datos provisionales referidos a 2023 apuntan también a un año muy activo en este ámbito. Análisis disponible en:
<https://globalmarkets.cib.bnpparibas/european-corporate-share-buyback-volumes-almost-doubled-in-2022/>
23. Longobardo, M. y R. García. (2023). Las empresas del IBEX 35 alcanzan récord de amortizaciones y reducen a la mitad su autocartera. Disponible en:
https://www.bolsasymercados.es/esp/Estudios-Publicaciones/Documento/5674_Las_empresas_del_IBEX_35_alcanzan_r%C3%A9cord_de_amortizaciones_y_reducen_a_la_mitad_su_autocartera
24. Constitución Española, artículo 129. 2: "Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción" <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=B0E-A-1978-31229>
25. Directiva 2017/828 sobre el fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas, artículo 14: [...] una mayor implicación por parte de todos los interesados, en particular los trabajadores, en el gobierno corporativo constituye un factor importante a la hora de garantizar un enfoque más a largo plazo por parte de las sociedades cotizadas, que debe ser fomentado y tenido en cuenta.
<https://www.boe.es/doue/2017/132/L00001-00025.pdf>
26. Organización Internacional del Trabajo, Global Wage Report 2022-23, página 53
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_862569.pdf
27. INE, Índice de Precios al Consumo:
https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176802&menu=resultados&idp=1254735976607
28. Datos a 2020 del Atlas of the Offshore World, del EU Tax Observatory <https://atlas-offshore.world>
29. Véase la Campaña de la Plataforma por la Justicia Fiscal
<https://www.plataformajusticiafiscal.com/noticias/71/la-plataforma-por-la-justicia-fiscal-pide-hablar-de-guaridas-fiscales-y-no-de-paraisos>
30. "Ferrovia ya saca rédito fiscal de su traslado a Holanda con la venta de Heathrow" Cinco Días 30/11/2023
<https://cincodias.elpais.com/economia/2023-11-30/ferrovia-arana-desde-holanda-33-millones-en-impuestos-tras-la-venta-de-heathrow.html>
31. Informe "Sin prisa ante la emergencia climática. El lento esfuerzo ambiental de las grandes empresas españolas" Oxfam Intermón, noviembre 2022 <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/sin-prisa-crisis-climatica.pdf>

32. De acuerdo con los últimos datos disponibles, en 2022, un 17,1% de personas en España no podía permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada. Desde 2020, el% de personas ha aumentado en 6,2 puntos porcentuales. INE, Encuesta de Condiciones de Vida <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9967>
33. INE, Estadística de Hipotecas https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736170236&menu=ultiDatos&idp=1254735576606
34. “Iberdrola, en el banquillo: las claves del primer juicio a una eléctrica por manipular el precio de la luz” El Diario 15/10/2023 https://www.eldiario.es/economia/iberdrola-banquillo-claves-primer-juicio-electrica-manipular-precio-luz_1_10596050.html
35. “La CNMC investiga a Naturgy por un posible abuso de posición de dominio” Público 21/11/2023 <https://www.publico.es/economia/cnmc-investiga-naturgy-posible-abuso-posicion-dominio.html>
36. “Calviño encarga a la CNMC que investigue por qué la banca no remunera más los depósitos” Cinco Días, 29/06/2023 <https://cincodias.elpais.com/companias/2023-06-29/calvino-encarga-a-la-cnmc-que-investigue-por-que-la-banca-remunera-menos-los-depositos.html>
37. ONU, Objetivos de Desarrollo Sostenible <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

© Oxfam Intermón, enero de 2024

Este documento ha sido escrito por Miguel Alba, -en base al análisis realizado por Sustentia Innovación Social, S.L.-, e Iñigo Macías. Los autores agradecen la colaboración y comentarios de Nerea Basterra, Estefanía S. Vasconcellos, Alejandro García-Gil, Raquel Checa y Beatriz Novales en su elaboración.

Oxfam Intermón agradece a las siguientes empresas su colaboración en el presente informe a través del envío de información complementaria que permite mejorar y fortalecer el rigor del análisis llevado a cabo: Acerinox, Banco Santander, BBVA, CaixaBank, El Corte Inglés, Endesa, Ferrovial, Grupo Catalana Occidente, Iberdrola, Inditex, Mapfre, Naturgy, Repsol, y Unicaja.

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

OXFAM

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

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



OXFAM
Intermón



OXFAM
Intermón