

LA HORA DEL COMPROMISO

Las empresas del Ibex 35 ante el reto de la pandemia

La actuación de las empresas contribuye de forma decisiva a configurar el modelo económico y social en el que vivimos. En vísperas de la irrupción de la pandemia del COVID-19, las empresas del Ibex 35 seguían inercias que propiciaban el incremento de la brecha de desigualdad. En contraste, la respuesta de muchas de ellas ante la emergencia sanitaria y el esfuerzo para tratar de no repercutir el impacto del parón económico en los actores más vulnerables de su cadena de valor puede ser una señal de que algo está cambiando. Es la hora de que las grandes empresas demuestren un compromiso social efectivo y duradero con la reducción de la desigualdad.

RESUMEN EJECUTIVO

La irrupción de la pandemia del COVID-19 nos abre un panorama de incertidumbre muy preocupante. Al drama humano de la pérdida de vidas se suma las consecuencias del parón económico que aboca a la pobreza a cientos de miles de personas en España y un incremento de la desigualdad. Miles de pequeñas y medianas empresas están tratando de sobrevivir, como queda patente en el hecho de que en abril de este año había 85.000 pymes menos que en enero, mientras que las empresas de mayor tamaño también acusan el golpe, aunque desde una mejor posición. Sin embargo, que la recuperación de esta nueva crisis económica no contribuya a ahondar la brecha de desigualdad depende en parte del tipo de ajustes que las grandes empresas apliquen para superar el bache.

El diagnóstico previo a la aparición del virus no resultaba muy esperanzador, ya que concluye que el grupo de empresas referente de nuestro país, -las englobadas dentro del índice bursátil del Ibex 35-, continuaban operando bajo una lógica que prioriza retribuir a sus accionistas y altos ejecutivos, en detrimento de un reparto más equitativo que incluya en mayor medida al resto de personas que trabajan para ellas y un compromiso más firme con una fiscalidad responsable.

Un factor esencial que determina el papel de las empresas del Ibex 35 en el incremento de la desigualdad lo representan las desmesuradas diferencias salariales que albergan, ya que en dos de cada tres de estas empresas su máximo responsable ganaba más de 50 veces el sueldo promedio en 2019. La distancia media en ese año entre la remuneración del primer ejecutivo de una de estas empresas y el salario medio era de 121 veces. Pero esa desigualdad alcanza por partida doble a las mujeres, que cobran un 15% menos que los hombres en el promedio de estas empresas y ocupan únicamente el 26% de los puestos directivos, a pesar de representar prácticamente la mitad de la plantilla de las empresas del Ibex 35.

Con respecto a las prácticas fiscales, sí se han podido constatar avances en el último año, aunque todavía resultan insuficientes. Cada vez más empresas informan de forma detallada sobre su contribución fiscal, -13 de las 35 empresas en 2019-, y es el cuarto año consecutivo en el que constatamos una reducción en el número de filiales en paraísos fiscales. Sin embargo, la mayoría de las empresas aún no realiza un ejercicio efectivo de rendición de cuentas sobre sus prácticas fiscales, y la presencia en paraísos fiscales resulta todavía excesiva, con un total de 740 filiales en 2019, apenas un 8% menos que el año anterior.

Por otro lado, una mayoría de las empresas del Ibex 35 sigue manteniendo una política de dividendos que asegura retribuciones muy generosas a sus accionistas, a pesar de que en muchos casos las decisiones de reparto de dividendos se tomaron cuando ya vislumbrábamos el alcance de las consecuencias económicas de la pandemia. Veinte de las empresas del Ibex 35 repartieron un total de 9.600 millones de euros a sus accionistas durante el segundo y tercer trimestre de 2020, en contraste con otras ocho que decidieron aplazar o cancelar el reparto de dividendos ante el escenario de incertidumbre.

En definitiva, nuestro análisis a cierre de 2019 constata que el conjunto de las empresas del Ibex 35 funcionan bajo una lógica que propicia aumentos de la desigualdad, fundamentalmente por las desmesuradas brechas remunerativas y por un compromiso aún endeble en la mayoría de los casos con una fiscalidad responsable.

Sin embargo, la aparición del coronavirus podría representar un punto de inflexión en el comportamiento de las empresas. Las respuestas de la mayoría de las empresas del Ibex 35 ante la emergencia sanitaria y los primeros ajustes que han puesto en marcha para afrontar el impacto del parón económico podrían dar pistas sobre un reenfoque de la actuación empresarial. Muchas de ellas se han volcado en tratar de arrimar el hombro para atender la emergencia sanitaria con actuaciones que han consistido tanto en apoyar la atención médica y producir y distribuir material sanitario, como en garantizar el suministro de bienes y servicios de primera necesidad, así como otro tipo de medidas. Pero también muchas de ellas han hecho un esfuerzo en tratar de mantener el empleo y en cuidar a sus clientes y proveedores más vulnerables.

Este tipo de actuaciones podrían reflejar una mayor comprensión por parte de las empresas del Ibex 35 del impacto que pueden tener en la mejora social. Actualmente muchos foros empresariales reclaman que las empresas doten a su actividad de un propósito que contribuya a dar respuesta a los desafíos sociales y medioambientales. Para ello, resulta imprescindible que las empresas comiencen a medir el éxito de su actuación incorporando las tres vertientes de su actividad: la económica, la social y la ambiental.

Existen actualmente diversas experiencias empresariales que operan bajo marcos de actuación que incorporan la dimensión social y ambiental de su actividad. Se trata de iniciativas que sirven como laboratorios de nuevos modelos empresariales, como son la Economía del Bien Común, las empresas por el Triple Balance, la Economía Solidaria, las B-Corps y el modelo puesto en marcha por la Corporación Mondragón.

RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES

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

En fiscalidad:

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

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

1. Una lista negra española de paraísos fiscales actualizada, objetiva y ambiciosa.,
2. Garantizar que las grandes empresas paguen un tipo efectivo sobre sus beneficios empresariales que se acerque al tipo nominal.
3. Incorporar criterios de responsabilidad fiscal en la contratación.
4. Revisar los incentivos y deducciones fiscales del Impuesto de Sociedades.
5. Hacer obligatorio para todas las empresas cotizadas el informe país por país de carácter público.

En materia de salarios y derechos laborales:

1. Incrementar el Salario Mínimo Interprofesional hasta que alcance los 1.000 euros mensuales al final de la Legislatura.
2. Avanzar hacia una empresa multistakeholder con la inclusión de distintos grupos de interés, incluidos los trabajadores, en los procesos de toma de decisión.
3. Maximizar la transparencia en relación al impacto social y medioambiental de las empresas aprovechando al máximo el potencial de la nueva Ley de información no financiera y diversidad.

4. Exigir que las empresas informen sobre la ratio entre el salario del empleado mejor pagado, la media salarial y el peor remunerado de las empresas.
5. Reforzar el poder de negociación de las personas trabajadoras.
6. Promover cambios legislativos encaminados a reducir la precariedad laboral para evitar abusos en el recurso al empleo temporal y a la jornada parcial.
7. Reforzar de manera significativa los recursos humanos y técnicos de la Inspección del Trabajo.
8. Promover una contratación pública que garantice unas condiciones laborales y salariales de calidad.

Compromiso de las empresas

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

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

En fiscalidad:

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

En materia de salarios y derechos laborales:

1. Las empresas del Ibex 35 ha de utilizar su capacidad de influencia para incidir en mejoras salariales, de manera que las empresas prioricen repercutir en las personas trabajadoras la mejora en sus resultados frente a los accionistas.
2. Aportar la información que permita hacer visible las diferencias remunerativas de dentro de la empresa.
3. Establecer una ratio máxima que no puede superarse entre el salario del primer ejecutivo y el salario más bajo.
4. A la hora de subcontratar, establecer mecanismos que garanticen condiciones salariales y laborales equiparables al personal en plantilla.

INTRODUCCIÓN

El parón económico provocado por la irrupción de la pandemia del COVID-19 está echando por la borda la tímida reducción de la desigualdad de los últimos años en nuestro país. Se estima que el 10% más pobre de la población podría llegar a perder, en términos proporcionales, más de ocho veces la renta que pierde el 10% de mayor renta durante el 2020¹. Esto puede provocar que el número de pobres en España podría aumentar en más de 1,1 millones de personas, hasta alcanzar los 10,9 millones². Frente a ello, entre mediados de marzo y principios de junio, los multimillonarios españoles de la lista Forbes han visto aumentar el valor de su riqueza en algo más de 19.200 millones de euros³.

Pero también el bache económico está y seguirá afectando gravemente a la actividad de prácticamente todas las empresas que operan en nuestro país, especialmente aquellas de tamaño pequeño y mediano. Muchas han tenido que cerrar, como muestra que en abril de este año había 85.000 pymes menos que en enero⁴, o se van a ver abocadas al cierre en el corto o medio plazo, mientras otras tratan de mantener su viabilidad aplicando ajustes y acudiendo a las medidas de alivio financiero. Sin embargo, las grandes empresas y aquellas que cuentan con reservas financieras, se encuentran en mejor situación para superar el parón de la actividad económica provocado por la pandemia.

El grupo de empresas referente de nuestro país, las que conforman el índice bursátil del Ibex 35, también han tenido que lidiar con grandes dificultades para tratar de mantener la actividad y el empleo durante esta crisis, aunque sin duda a una escala mucho menor que las pymes. Sin duda el efecto del parón económico ha sido muy diverso, no sólo según la fortaleza financiera y operativa que cada empresa tenía previamente, sino también en gran medida por el sector de actividad en el que opera y con qué intensidad le ha afectado el parón en el consumo, además del de actividad.

Además de factores que podían determinar su resiliencia ante una crisis como la actual, antes de la pandemia las empresas del Ibex 35 también presentaban una serie de políticas y prácticas reveladoras de sus prioridades a la hora de repartir el valor generado, de las que se derivan su contribución a incrementar o disminuir la desigualdad. Ese es el diagnóstico con el que arranca el presente informe, que consideramos relevante porque el modelo de reparto de valor seguido por cada empresa en el escenario pre-COVID puede resultar determinante para interpretar y entender su actuación y las medidas que ponen en marcha para superar la crisis derivada del parón económico.

Tras el análisis del escenario anterior a la llegada de la pandemia, desgranamos las iniciativas llevadas a cabo por las empresas del Ibex 35 hasta el momento, tanto aunando esfuerzos durante la crisis sanitaria como para tratar de encajar el impacto del parón económico.

Sin duda la irrupción del COVID-19 ha supuesto un hito disruptivo que marca un antes y un después en nuestra realidad. Entre otras muchas cosas nos ha puesto delante de los ojos aspectos como la interrelación que existe entre las personas y la necesidad de los cuidados e introduce con fuerza una sensación de incertidumbre en las perspectivas de futuro. Por ello, es más necesario que nunca que avancemos hacia un cambio transformador del paradigma empresarial. El propósito de una empresa ha de tener un componente social y humano, no meramente financiero. En esa línea, el informe plantea una propuesta integral de nuevo modelo empresarial alineado con las necesidades de las personas y sus perspectivas de futuro. De forma complementaria se presentan y describen una serie de propuestas de modelos de gestión empresarial que incorporan dinámicas de redistribución del valor generado y de sostenibilidad en el largo plazo, de manera que puedan servir como fuente de inspiración para cualquier tipo de empresa.

En definitiva, los notables esfuerzos para arrimar el hombro llevados a cabo por la mayoría de empresas del Ibex 35 durante la crisis del COVID no pueden quedarse en meros espejismos que se desvanezcan cuando la situación se aclare. Toda crisis representa una oportunidad de transformación y resulta más necesario que nunca que las empresas del Ibex 35 profundicen en la reflexión sobre su respuesta a los desafíos sociales existentes. Para que su actuación contribuya significativamente en reducir la desigualdad, resulta indispensable que se comprometan con un enfoque de reparto de valor más equitativo a través de sus prácticas fiscales, salariales y de distribución de las ganancias.

1. DESIGUALDAD PRE COVID EN EL IBEX 35

Antes de la aparición de la pandemia, las grandes empresas seguían funcionando bajo una lógica que parecía ignorar su impacto en el aumento de la desigualdad. A pesar del crecimiento del PIB y de los beneficios empresariales, ni los salarios, ni la contribución tributaria empresarial acababan de despegar. Si bien en los últimos cinco años (de 2014 a 2019) los salarios medios de las empresas de menos de 200 trabajadores se incrementaron en un 2,1%, los de las grandes empresas disminuyeron un 1,2%⁵. Los ingresos fiscales aportados por el impuesto de sociedades, por su parte, se redujeron un 4,4% en el último año⁶.

Son datos decepcionantes que reflejan la escasa preocupación de las grandes empresas en hacer partícipes de su bonanza tanto a las personas que han contribuido directamente a ella, como al entorno social que lo ha hecho posible. Supone una actuación basada en una visión miope de la actividad empresarial, que no tiene en cuenta una visión de prosperidad compartida, en la que se reparta el valor empresarial entre todos los actores implicados en su generación.

Si hacemos un análisis más detallado del grupo de las empresas del Ibex 35, comprobamos que aún tienen que mucho que hacer para demostrar un compromiso claro con la reducción de la desigualdad. Aunque se pueden constatar algunos avances respecto al pasado año, todavía resultan insuficientes, y más en la situación de bache económico en la que estamos inmersos con toda la incertidumbre que genera a millones de personas.

Es cierto que, en el aspecto fiscal, a pesar de la caída en la recaudación empresarial del último año, las empresas del Ibex 35 están realizando mejoras, aunque aún tímidas. La presencia de filiales en paraísos fiscales sigue bajando, -a ritmo lento, pero bajando-, y el reporte de impuestos pagados resulta cada vez más completo. Aun así, de las 35 empresas, 13 son las que informan de forma adecuada de los impuestos que pagan en cada país en relación a la actividad económica que allí despliegan, - frente a 8 en 2018-, y de ellas únicamente 5 llegan a pagar una proporción adecuada respecto al tipo legal medio de todos los países en los que opera.

Por otro lado, estas empresas continúan perpetuando una amplia desigualdad salarial en su seno, sin que podamos constatar apenas avance en el cierre de la brecha de género y con una distancia entre el sueldo más alto y el promedio de cada empresa desmesurada. Un 40% de las empresas presentan una diferencia entre los sueldos de mujeres y hombres superior al 20% y sólo un tercio tiene una distancia entre el sueldo de la persona mejor pagada y el sueldo medio de la empresa inferior a 50 veces.

En lo que respecta al reparto de dividendos, existe un claro contraste entre las empresas que han decidido ser cautelosas y posponer ese reparto a tiempos de menor incertidumbre y otras que literalmente no han dejado nada sin repartir, aun cuando la decisión de repartir se toma en marzo o abril del año siguiente, meses en los que en 2020 ya conocíamos el alcance del COVID. Cuatro empresas incluso han llegado a destinar más del 100% del beneficio obtenido en el ejercicio a retribuir a sus accionistas, renunciando de esa forma a reforzar financieramente a la compañía y disminuyendo así su capacidad de resiliencia.

Todos estos aspectos son relevantes para conocer en qué medida contribuye cada empresa a nivel individual a generar dinámicas de incremento o disminución de la desigualdad económica. El cuadro 1 recoge cómo cada empresa del Ibex 35 se comporta en los cinco ámbitos de impacto en la desigualdad que hemos analizado: brecha de género, distancia entre sueldo más alto y sueldo medio de cada empresa, proporción de impuestos pagados sobre el tipo establecido por ley, número de filiales en paraísos fiscales y proporción de beneficios destinados al pago de dividendos.

Según este análisis, las empresas que más parecen contribuir a incrementar la desigualdad son Acciona, Iberdrola, Mapfre y Repsol. Cada una de ellas presenta un resultado que denota una distribución más desigual en cuatro de los cinco ámbitos analizados. En contraste, Bankia y Siemens Gamesa en ninguno de los ámbitos analizados presentan un impacto alto en la desigualdad y Aena presenta un mayor número de ámbitos que revela un reparto más equitativo, cuatro de los cinco analizados.

Por sectores, las empresas energéticas son las que presentan unos resultados que apuntan más a incrementar la desigualdad, con un 53% de indicadores que denotan un impacto negativo, especialmente en el ámbito de reparto de beneficios, donde todas las empresas del sector destinan más del 70% a dividendos.

En el otro extremo están las empresas de servicios de consumo, con la mitad de ámbitos apuntando a una mayor redistribución de su valor empresarial. De hecho, sólo una de las cuatro empresas del Ibex 35 de este sector ha repartido dividendos en 2019 y en una proporción muy baja y presentando resultados con un menor impacto en la desigualdad en el resto de ámbitos.

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

EMPRESA	Diferencias salariales		Fiscalidad		Reparto de rentas	
	Brecha salarial de género	Distancia sueldo más alto - medio	Impuestos pagados sobre tipo legal *		Beneficio destinado a dividendos	
			dato	Calidad del reporte		
ACCIONA	25%	275	n.d.		32	30%
ACERINOX	-12%	64	85%	1	3	0%
ACS	30%	531	>100%	2	98	60%
AENA	23%	5	113%	3	0	0%
AMADEUS	16%	83	60%	4	24	23%
ARCELORMITTAL	-9%	96	>100%	5	55	0%
BANCO SABADELL	28%	56	121%	6	6	14%
BANCO SANTANDER	31%	267	83%	7	176	26%
BANKIA	13%	15	132%	8	0	66%
BANKINTER	27%	36	69%	9	1	48%
BBVA	21%	178	101%	10	36	49%
CAIXABANK	18%	52	72%	11	3	25%
CELLNEX	13%	96	>100%	12	2	0%
CIE AUTOMOTIVE	5%	255	39%	13	6	33%
ENAGÁS	8%	48	n.d.		1	96%
ENCE	0%	27	115%	14	0	22%
ENDESA	30%	230	>100%	15	1	>100%
FERROVIAL	17%	131	109%	16	55	198%
GRIFOLS	23%	42	105%	17	22	22%
IAG	23%	51	27%	18	17	17%
IBERDROLA	-5%	232	66%	19	31	74%
INDITEX	15%	272	106%	20	20	30%
INDRA	17%	88	80%	21	0	0%
INMOBILIARIA COLONIAL	14%	37	n.d.		0	10%
MAPFRE	28%	92	95%	22	22	74%
MASMOVIL	27%	32	30%	23	0	0%
MEDIASET	20%	36	n.d.		0	0%
MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL	-9%	147	75%	24	21	0%
MERLIN PROPERTIES	n.d.	60	n.d.		0	17%
NATURGY (GAS NATURAL)	16%	134	106%	25	14	96%
RED ELÉCTRICA	6%	16	86%	26	2	79%
REPSOL	21%	76	>100%	27	62	>100%
SIEMENS GAMESA	-14%	23	>100%	28	19	25%
TELEFÓNICA	17%	181	121%	29	13	181%
VISCOFAN	29%	34	n.d.		3	71%

LEYENDA Y BAREMO	Grado de contribución al incremento de la desigualdad		
	Alto	Medio	Bajo
Brecha salarial de género	Más de 20%	Entre 10% y 20%	Menos de 10%
Distancia sueldo más alto - sueldo medio	Ratio superior a 50	Ratio entre 20 y 50	Ratio inferior a 20
Impuestos pagados sobre tipo legal	Menos de 75%	Entre 75% y 90%	Más de 90%
Filiales en paraísos fiscales	Más de 20	Entre 10 y 20	Menos de 10
Beneficio destinado a dividendos	Más de 70%	Entre 50% y 70%	Menos de 50%

NOTAS AL CUADRO

* Dada la variabilidad de la información aportada por cada empresa, lo cual hace cuestionable que sean datos comparables, consignamos para cada empresa los conceptos que reportan utilizados para este cálculo en cada caso. Acompañamos al resultado de cada empresa un código de colores para evaluar la calidad del reporte fiscal en base a un sistema de semáforo: **Rojo** para reportes deficientes, **Amarillo** para aquellos que resultan incompletos por no aportar algún dato o falta de desagregación y **Verde** para aquellos que informan al menos de acuerdo con el requerimiento legal.

- N.D.** es información que la empresa no aporta. Se consigna que incrementa la desigualdad porque la empresa incumple la exigencia legal de publicar el dato
- (1)** Acerinox aporta datos desglosados de beneficios e impuestos sobre beneficios en todos los países
- (2)** ACS informa sobre los conceptos Beneficios antes de impuestos e Impuesto sobre beneficios pagados, con desglose para casi todos los países
- (3)** Aena no aporta públicamente datos con desglose por país de beneficios e impuestos sobre resultados pagados
- (4)** Amadeus aporta información para todos los países de Resultados antes de impuestos e Impuestos pagados por criterio de caja
- (5)** ArcelorMittal publica diferentes datos con distinto nivel de desagregación
- (6)** Banco Sabadell reporta datos de Beneficios consolidados obtenidos e Impuestos sobre beneficios pagados
- (7)** El Banco Santander facilita datos de Resultado bruto antes de impuestos e importe de los impuestos sobre el resultado efectivamente pagados
- (8)** Para Bankia se consigna Impuestos sobre el resultado y Resultado antes de impuesto
- (9)** Bankinter aporta datos desagregados de resultado bruto antes de impuestos e impuesto sobre el resultado
- (10)** De BBVA se incluyen datos de Pagos de caja del Impuesto Sociedades y Beneficio antes de impuesto
- (11)** Caixabank aporta datos de Resultado bruto antes de impuestos y gasto neto por impuesto sobre el resultado en base consolidada
- (12)** Cellnex reporta pago de impuesto de sociedades en 2019 a pesar de haber obtenido pérdidas
- (13)** CIE aporta datos desagregados de Beneficios/ (pérdidas) antes de Impuesto sobre Sociedades e Impuestos de Sociedades pagado
- (14)** ENCE aporta datos desglosados en el cuestionario remitido por Oxfam Intermón
- (15)** Los datos de Endesa son de Resultado Contable antes de impuestos y de Impuesto sobre Beneficios pagado
- (16)** Ferrovial aporta datos de Resultado consolidado antes de impuestos e Impuestos corporativos pagados
- (17)** Grifols aporta datos de Beneficio obtenido después de impuestos excluyendo dividendos y Cuota líquida correspondiente al ejercicio 2018
- (18)** IAG aporta datos de Beneficios por país e Impuesto de sociedades pagado
- (19)** Los datos de Iberdrola son Resultado consolidado antes de impuestos y contribución por impuesto de sociedades
- (20)** Los datos de Inditex son de contribución por país al Resultado antes de Impuestos y de contribución por el impuesto sobre sociedades
- (21)** Para Indra se incluye resultado consolidado antes de impuestos e impuestos sobre beneficios pagados
- (22)** Para Mapfre se comparan datos de datos de Resultados atribuibles y Pagos netos por impuestos sobre beneficios por país
- (23)** MasMovil aporta datos desagregados de beneficios e impuestos pagados por país
- (24)** Melià aporta datos de Resultados antes de impuestos e Impuestos sobre las ganancias pagados
- (25)** Naturgy aporta datos de beneficios e impuestos pagados no totalmente desagregados
- (26)** Red Eléctrica reporta Beneficios antes del Impuesto sobre Sociedades e Impuesto sobre beneficios pagado
- (27)** Los datos de Repsol corresponden a Resultado contable antes de Impuestos e Impuestos de Sociedades pagado (criterio de caja)
- (28)** Siemens Gamesa aporta datos de beneficios e impuestos pagados no totalmente desagregados
- (29)** Telefónica aporta datos de Contribución por país al resultado antes de impuestos del Grupo consolidado y pago total por impuesto sobre beneficios

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

1.1. DESIGUALDAD SALARIAL

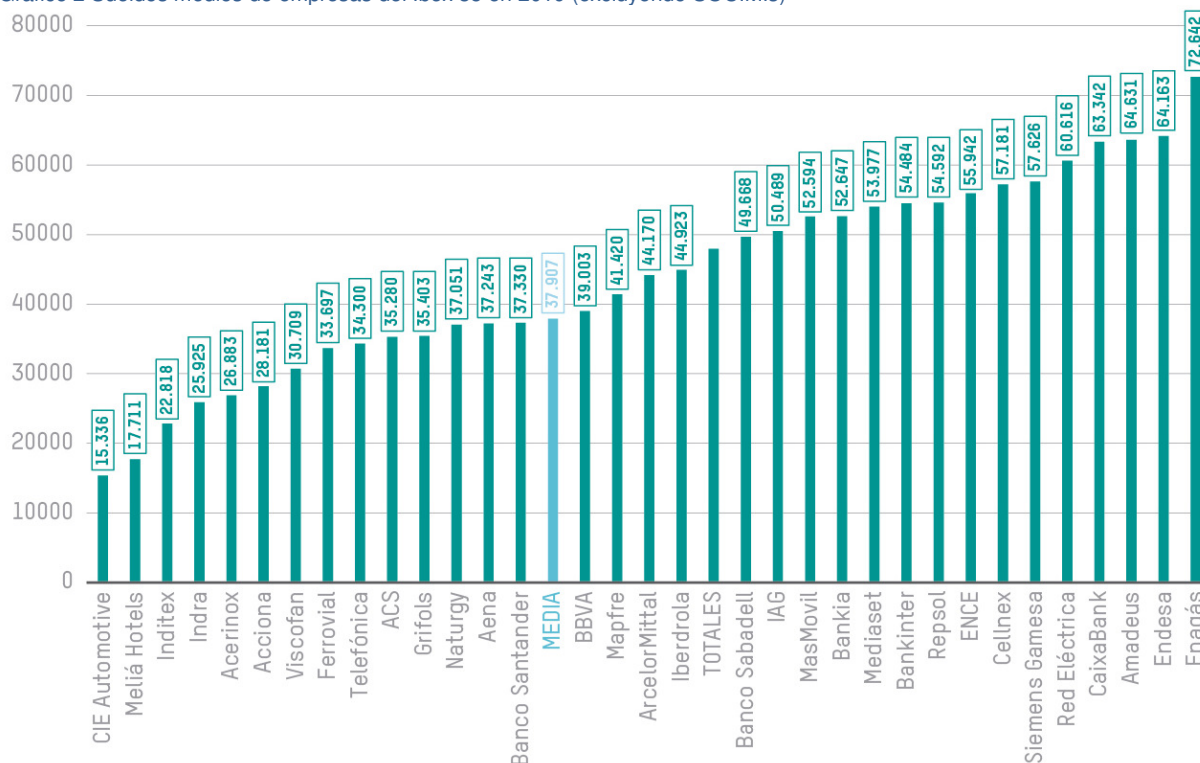
Una de las principales asignaturas pendientes de una amplia mayoría de empresas del Ibex 35 con algún interés en reducir las desigualdades son sin duda las brechas salariales, tanto la de género como la distancia entre sueldos más altos y medios. A lo largo de los últimos años las diferencias salariales dentro de estas empresas apenas han disminuido, consolidando una visión que da a entender que el artífice del éxito de una empresa es el primer ejecutivo, o como mucho los miembros de la alta dirección, y el resto de personas trabajadoras son prácticamente meras comparsas. De esa forma se difumina la noción de trabajo en equipo que constituye la clave del éxito de la fórmula empresarial.

En cualquier caso, en el último año la evolución de la retribución al máximo responsable y de los salarios medios de las empresas ha sido similar. Los sueldos más altos crecieron un 5,5%, mientras que el promedio salarial de las empresas aumentó un 6,3%, lo que supone una leve disminución de la desigualdad salarial.

El sueldo medio de las empresas del Ibex 35⁷ alcanzó los 37.800 € en 2019, un 60% mayor que el salario promedio de nuestro país⁸. Conviene señalar que, aunque en general en las empresas del Ibex 35 los sueldos medios son mayores al promedio de nuestro país, esto sólo representa una parte de la foto, ya que, por otro lado, muchas de estas grandes empresas ejercen una fuerte presión a la baja en los sueldos de proveedores, subcontratas y actividades deslocalizadas.

Del grupo de empresas del Ibex 35, las que mejor pagaban en 2019 han sido las inmobiliarias: Merlin Properties con una media de 145.310 €, Inmobiliaria Colonial con 82.767 € de sueldo medio, seguidas de Enagas con 72.642 €. Las empresas con menor sueldo medio en cambio son CIE Automotive (15.336 €), Melià Hotels con 17.711 € e Inditex con 22.818 € de sueldo promedio.

Gráfico 2 Sueldos medios de empresas del Ibex 35 en 2019 (excluyendo SOCIMIs)



Fuente: cuentas anuales y estados de información no financiera de las empresas

Las empresas en las que más creció el sueldo medio fueron Arcelor Mittal, donde aumentó un 14,6% en el último año – aunque la plantilla es el último año se contrajo un 9%, por lo que el incremento del sueldo medio podría explicarse por un menor número de trabajadores en las categorías con remuneraciones más bajas-, Cellnex con un 11,1% de subida y Viscofan con un 7,9%. En contraste, las empresas donde el sueldo medio experimentó una mayor disminución fueron curiosamente las dos donde éste es mayor, Inmobiliaria Colonial, con una bajada del 19,3% y Merlin Properties donde disminuyó un 11,5%, acompañadas de Mediaset donde el promedio salarial bajó un 9,9%.

En 2019 el primer ejecutivo de una empresa del Ibex 35 ganó en promedio 121 veces el sueldo medio de la empresa

En el caso de sueldos más altos, hay tres empresas que en 2019 retribuyeron a su primer ejecutivo por encima de los 10 millones de euros. Se trata de ACS, que pagó casi 19 millones a su máximo responsable, Endesa con 15 millones de euros e Iberdrola con 10,4 millones de euros. En cambio, en claro contraste están las empresas semiestatales, que retribuyen a sus más altos directivos por debajo del millón de euros. La retribución del primer ejecutivo de Aena fue de 168.000 euros, la del de Bankia fue 770.000 euros y el máximo responsable de Red Eléctrica percibió 944.000.

Comparando con el año anterior, aunque el incremento total de las retribuciones de los máximos responsables de las empresas del Ibex 35 fue de 5,5%, como antes se indicó, hay mucha variación entre empresas. Así como hay algunas que apostaron por moderar los sueldos más altos, como es el caso de Naturgy que redujo la retribución de su primer ejecutivo un 68%, Bankinter, que la disminuyó un 49%, o Inditex, con una bajada del 35%, otras en cambio dispararon los sueldos más altos. Destaca en este sentido Endesa, que en 2019 pasó a cuadruplicar la retribución de su máximo responsable, pero también Cellnex que prácticamente la duplicó⁹.

Todo ello nos deja con una distancia media entre la retribución del primer ejecutivo y el sueldo medio de las empresas del Ibex 35 de 121. Es decir, el primer responsable de una de estas empresas gana en tres días lo que un trabajador medio tarda un año en percibir. Sin duda se trata de una diferencia muy difícil de justificar.

La empresa con la diferencia más alta entre el sueldo máximo y medio es ACS, donde su primer ejecutivo gana 531 veces el sueldo medio, seguido de Acciona donde esa diferencia es de 275 veces, e Inditex donde es de 272 veces. Vuelven a ser las empresas con presencia del Estado en su Consejo donde esas diferencias son menores. El máximo representante de Aena gana 5 veces el sueldo medio, mientras que los de Bankia y Red Eléctrica gana 15 y 16 veces respectivamente el promedio salarial de la empresa.

Gráfico 3: empresas del Ibex 35 con mayor y menor distancia entre sueldo máximo y sueldo medio (en nº de veces)

EMPRESA	Distancia entre sueldo máximo y medio (en nº de veces)
ACS	531
Acciona	275
Inditex	272
Red Eléctrica	16
Bankia	15
Aena	5

Fuente: cuentas anuales y estados de información no financiera de las empresas

Aunque, como ya señalamos, la diferencia entre el promedio de retribución más alta y el sueldo medio de las empresas del Ibex apenas ha variado en el último año, esa evolución es muy dispar según la empresa. Hay empresas donde esa distancia se ha ampliado de forma notoria en el último año, como Endesa, donde casi se ha triplicado al pasar de ser el sueldo más alto 60 veces el medio en 2018 a 230 veces en 2019, y Melià Hotels, donde en esa distancia se ha multiplicado por 2,3 veces, al pasar de ser 65 a 147 veces. Sin embargo, otras empresas han reducido esa brecha, como Naturgy que ha recortado esa diferencia en un 69% en el último año, así como Bankinter donde se redujo un 53% y Arcelor Mittal, con un 45% de disminución.

22 de las empresas del Ibex 35 pagan más de 50 veces el sueldo medio a su primer ejecutivo

En cualquier caso, la brecha entre los sueldos más altos y los medios de las empresas del Ibex 35 sigue siendo enorme. La retribución a las personas trabajadoras ha de representar al menos una justa compensación por el esfuerzo que han realizado. Evidentemente, dentro de una empresa existen diversos niveles de responsabilidad que justifican diferencias retributivas. Sin embargo, cuando esas diferencias resultan exacerbadas, como en el caso de las 22 empresas que pagan más de 50 veces el sueldo medio a su primer ejecutivo, se produce una estratificación remunerativa que parece traslucir que hay un grupo pequeño de personas imprescindibles para que la consecución de la misión empresarial, y un vasto número de masa trabajadora reemplazable.

Una política retributiva equilibrada resulta esencial para un reparto justo del valor generado por una empresa, de manera que puede tener una incidencia positiva en reducir la desigualdad general. En el caso contrario, que es el más generalizado entre las empresas del Ibex 35, sólo contribuye a exacerbada, al propiciar dinámicas de desigualdad desde el mismo momento de la generación de las rentas.

1.2 BRECHAS DE GÉNERO

Pero tan importante o más que las diferencias salariales entre categorías profesionales es la que existe entre hombres y mujeres. Mientras que en el primer caso las diferencias pueden resultar legítimas siempre y cuando sean razonables, la desigualdad salarial por razón de género no tiene justificación posible y es una lacra a extirpar.

A pesar de ello, el conjunto de las empresas del Ibex 35 presentaba en 2019 la misma diferencia entre los sueldos medios de mujeres y hombres que el año anterior, un 15%. Así, en 2019 el sueldo medio masculino en el conjunto de empresas fue de 38.134 euros, mientras que el de las mujeres fue de 32.414 euros. Las empresas que presentan una mayor diferencia son Banco Santander, donde el salario medio de los hombres es 31% superior al de las mujeres, y Endesa y ACS donde esta diferencia es del 30%. En contraste, hay cinco empresas donde en promedio las mujeres ganan más que los hombres. Se trata de Melià Hotels, Arcelor Mittal, Siemens Gamesa, Iberdrola y Acerinox. En el caso de estas tres últimas empresas esto se debe a una mayor presencia proporcional de mujeres en puestos intermedios.

En promedio las mujeres ganan un 15% menos que los hombres en las empresas del Ibex 35

Tabla 4: Empresas con mayor y menor brecha de género

Empresas con mayor brecha salarial de género	
Banco Santander	31%
Endesa	30%
ACS	30%

Empresas con brecha negativa
Melià Hotels
Arcelor Mittal
Siemens Gamesa
Iberdrola
Acerinox

Fuente: cuentas anuales y estados de información no financiera de las empresas

Otros factores que podrían ser reveladores de desigualdad de género dentro de las empresas son la temporalidad y la parcialidad, así como la presencia de mujeres en puestos directivos.

La temporalidad no parece ser un elemento discriminatorio en el conjunto de empresas del Ibex 35, ya que la proporción de mujeres que contratan de forma temporal es ligeramente inferior a la de hombres (12,4% de mujeres y 13,4% en el caso de los hombres), pero sí la parcialidad. Ahí la diferencia es mayor, con 26% de mujeres con jornada parcial frente a 17% de hombres. En ese sentido destacan ACS, donde el 55% de las mujeres que emplea trabaja a jornada parcial frente al 10% de los hombres, y Ferrovial, con 38% de plantilla femenina a jornada parcial y sólo el 7% de la masculina.

Por otro lado, de forma agregada las empresas del Ibex 35 no parecen facilitar que las mujeres accedan a puestos directivos, al menos en una proporción similar a los hombres. Si bien las mujeres representan el 46% del total de personas que trabajan en estas empresas, la presencia femenina en las categorías más altas únicamente alcanza el 25,9%. Ha habido avances desde 2010, entonces únicamente el 19,8% de los puestos directivos los ostentaban mujeres, pero a ese ritmo, harían falta 58 años para que hubiese paridad en la parte alta de las empresas.

Mención aparte merece Inditex que, con un 74% de mujeres en plantilla, los puestos directivos tienen una proporción aún mayor de presencia femenina, un 79%. En el otro extremo están Bankia y Merlin Properties con tan sólo un 8,3% de puestos de alta dirección ocupados por mujeres.

Resulta muy decepcionante que las principales empresas de nuestro país no garanticen a las mujeres ni condiciones salariales ni perspectivas laborales similares a los hombres. Se trata de otra muestra del techo de cristal al que las mujeres tienen que enfrentarse en el ámbito laboral y que supone una grave limitación de sus carreras profesionales. Cualquier empresa que se plantee con un mínimo de seriedad avanzar en responsabilidad social y en contribuir a reducir las desigualdades tiene que poner la igualdad de género como objetivo prioritario. En caso contrario seguirán perpetuando lógicas de discriminación que resultan muy perniciosas.

Al ritmo al que las empresas del Ibex 35 han ido incorporando mujeres en puestos directivos desde 2010 harían falta 58 años para que hubiese paridad en la parte alta de las empresas.

1.3 FISCALIDAD

En el 2019 un mayor número de empresas del Ibex 35 realizan una adecuada rendición de cuentas sobre sus prácticas fiscales en cada uno de los países en lo que operan. A pesar de que todavía no es suficiente como para saber a nivel agregado si el conjunto de empresas del Ibex 35 está pagando un nivel razonable de impuestos.

Desde el año pasado, las grandes empresas han de informar de los beneficios obtenidos, los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas, todo ello con desglose por país¹⁰. De las 35 empresas, 13 aportan la información con el detalle y el desglose requerido por ley, destacando por la calidad del reporte Repsol, Banco Santander, BBVA y Endesa que incluyen más información de la exigida y permiten así ofrecer una perspectiva más completa de sus prácticas fiscales. Despunta especialmente en este sentido el reporte de Repsol, ya que publica un modelo extenso del reporte país por país (country-by-country reporting) exigido por la OCDE y que es el formato de reporte fiscal más completo y que mejor sirve para una efectiva rendición de cuentas sobre las prácticas fiscales de una empresa.

Del grupo de 13 empresas que reportan de forma adecuada, sólo cinco están pagando de forma efectiva una proporción cercana a los tipos impositivos nominales. Estas son Banco Sabadell, BBVA, Endesa, Indra y Repsol. Otras 13 empresas aportan esa información de forma incompleta, ya sea por falta de desglose o por no informar sobre alguno de los conceptos requeridos. Finalmente, un grupo de seis empresas, Acciona, Enagas, Inmobiliaria Colonial, Mediaset, Merlin Properties y Viscofan no aportan datos, incurriendo de esa forma en un incumplimiento de lo requerido por ley.

Tabla 5 Empresas que mejor y peor informan de sus prácticas fiscales

Empresas que mejor informan de sus prácticas fiscales	
Repsol	BBVA
Banco Santander	Endesa

Empresas que no aportan información	
Acciona	Mediaset
Enagas	Merlin Properties
Inmobiliaria Colonial	Viscofan

Fuente: cuentas anuales y estados de información no financiera de las empresas

En lo que respecta a presencia en paraísos fiscales, en 2019 el total de empresas del Ibex 35 mantuvieron 740 filiales en esos territorios. Esta cifra supone una disminución del 8% respecto al año pasado, continuando con la tendencia a la baja de los últimos 4 años. El año 2015 fue el que marcó el máximo de filiales de empresas del Ibex 35 en paraísos fiscales, con un total de 1.018. A partir de entonces, la presencia en esos territorios empezó a disminuir, con una reducción total del 27% desde ese año. Sin embargo, todavía mantienen a nivel agregado una amplia presencia en estos territorios fiscalmente nocivos que se va reduciendo a un ritmo aún lento. Harían falta más de 10 años para liquidar totalmente su presencia en paraísos fiscales si continuasen disminuyendo el número de filiales en esos territorios al ritmo de los últimos 4 años. Y es preciso que las empresas erradiquen totalmente su presencia en paraísos fiscales, ya que tan sólo una filial en uno de estos territorios sería

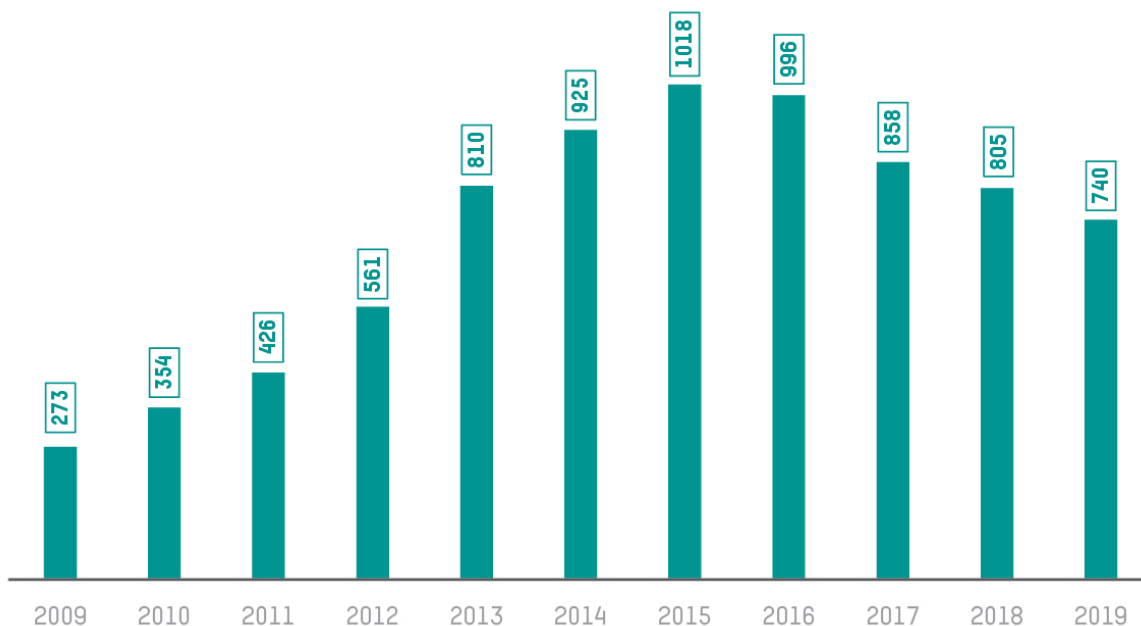
susceptible de ser utilizada para canalizar enormes flujos de dinero para eludir el pago de impuestos.

Una parte de la reducción de filiales se debe a cambios en las empresas que se incluyen dentro del Ibex 35 en los últimos años. Seis de las empresas que en 2019 formaban parte de este índice bursátil –Cellnex, CIE Automotive, ENCE, Inmobiliaria Colonial, MasMóvil y Merlin Properties- no estaban hace cuatro años, y coincide que son empresas con muy poca operativa internacional y que tienen muy pocas filiales en paraísos fiscales. En contraste, algunas de las empresas que salieron recientemente del Ibex 35 contaban con amplia presencia en paraísos fiscales, como Abengoa, que en su último año en el Ibex 35, 2015, mantenía 67 filiales en estos territorios.

Frente a ocho empresas del Ibex 35 que no tienen presencia en paraísos fiscales, otras cinco el 60% del total de filiales de empresas del Ibex 35 en estos territorios

Pero el grueso de esa reducción se debe a que la mayoría de las empresas que han permanecido dentro del grupo del Ibex 35 ha disminuido el número de filiales en paraísos fiscales. Las empresas donde esa reducción ha sido más drástica han sido Banco Santander (con 47 filiales menos en 2019 respecto a 2015), Repsol (46 menos) y BBVA, que disminuyó en 42 filiales su presencia en estos territorios entre 2015 y 2019. No obstante, Banco Santander y Repsol siguen estando entre las tres primeras empresas del Ibex 35 con mayor presencia, lo que muestra que aún queda mucho camino por recorrer.

Gráfico 6: evolución del número de filiales de empresas del Ibex 35 en paraísos fiscales (2009 – 2019)



Fuente: cuentas anuales y estados de información no financiera de las empresas

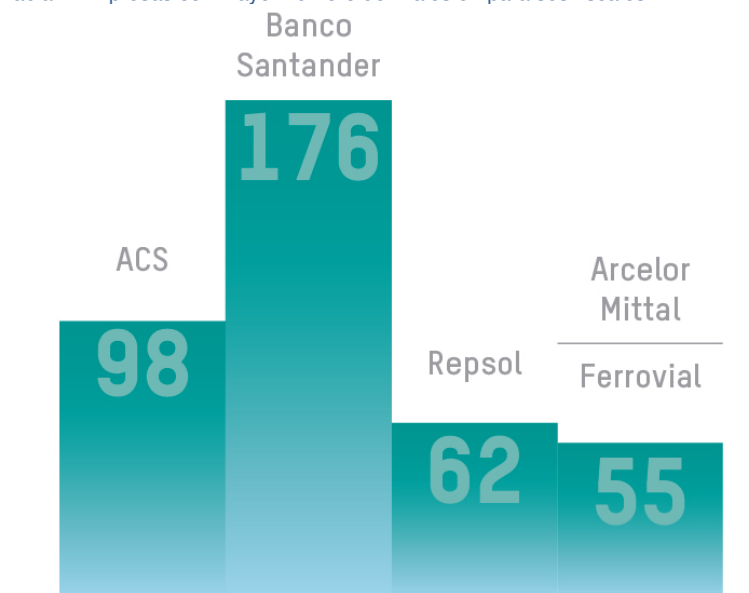
No todas las empresas del Ibex 35 mantienen presencia en paraísos fiscales. Aena, Bankia, ENCE, Indra, Inmobiliaria Colonial, MasMóvil, Mediaset y Merlin Properties, -un total de ocho empresas-, no tienen ni una sola filial en esos territorios. El año pasado sólo eran cinco, pero de las tres empresas nuevas sin presencia de este año, dos sí han cerrado filiales en paraísos fiscales, -Mediaset e Indra-, mientras que MasMovil se acaba de incorporar este año al grupo del Ibex 35.

En el otro extremo están Banco Santander con 176 filiales, ACS, con 98, Repsol con 62 y Ferrovial y Arcelor Mittal, ambas con 55. Estas cinco empresas aglutinan el 60% del total de filiales de empresas del Ibex 35 en paraísos fiscales, aunque todas ellas redujeron sus filiales en paraísos fiscales en 2019, excepto ArcelorMittal que mantuvo el mismo número. Destaca el esfuerzo del Banco Santander, con 31 filiales menos en 2019 respecto al año anterior, así

como Repsol que, aunque disminuyó en menor medida su presencia en estos territorios, publica un informe en la que detalla las actividades de cada una de las filiales que aún mantiene en esos territorios, donde además aportan información sobre la operativa de cada una de ellas, en un esfuerzo de transparencia que busca aportar detalles de contexto útiles sobre su presencia en paraísos fiscales.

De las 35 empresas, quince han disminuido el número de filiales en paraísos fiscales en el último año. En cambio, cinco han aumentado su presencia en esos territorios en el último año, entre ellas Iberdrola, con 13 nuevas filiales en paraísos fiscales.

Tabla 7 Empresas con mayor número de filiales en paraísos fiscales



Fuente: cuentas anuales y estados de información no financiera de las empresas

Por territorios, el que tiene mayor presencia de filiales de empresas del Ibex 35 es Delaware, con 358 sociedades, casi la mitad del total, seguido de Holanda con 98, Irlanda con 69 y Luxemburgo con 48. Un año más las empresas eligen territorios que no constan en muchos listados oficiales de paraísos fiscales pero que ofrecen condiciones similares para reducir la factura fiscal.

En definitiva, va calando en las empresas del Ibex 35, al menos en una mayoría de ellas, la necesidad de reportar adecuadamente sobre sus prácticas fiscales y de ir reduciendo su presencia en paraísos fiscales. Estos avances vienen motivados fundamentalmente por medidas legislativas más exigentes y por una mayor preocupación de la opinión pública por las prácticas fiscales de grandes empresas. Sin embargo, y a pesar de los avances, aún estamos por ver un compromiso robusto de muchas de estas empresas con una fiscalidad responsable, y eso no será posible hasta que constatemos que las empresas hacen un ejercicio completo de rendición de cuentas de sus prácticas fiscales y eliminan totalmente cualquier atisbo de presencia en territorios fiscalmente nocivos.

La responsabilidad fiscal no ha de consistir únicamente en un aspecto relevante para la reputación de las empresas, sino que ha de entenderse como un enfoque fundamental que responde y otorga reconocimiento a todo aquello de lo que las empresas se benefician del entorno social en el que operan: una educación de calidad que nutre el capital humano de las empresas, marcos legales garantistas, infraestructuras imprescindibles para el desarrollo de la actividad económica... Son muchas y resultan fundamentales las contraprestaciones que las empresas reciben por los impuestos que pagan. Por ello, su comportamiento fiscal debe consistir al menos en un reconocimiento de todos esos factores que hacen posible que su negocio prospere.

1.4 REPARTO DE GANANCIAS

En el 2019, los resultados de las empresas del Ibex 35 experimentaron una fuerte contracción. Comparando con el año precedente, el beneficio antes de impuestos de total de empresas bajó un 27%, con más de la mitad de las empresas empeorando sus resultados respecto a 2018. Esa caída de los resultados fue debido a la previsión de una desaceleración económica que se percibía a finales del año pasado, y por el Brexit, además de otras circunstancias específicas de algunas empresas¹¹.

Entre las empresas a las que peor le fue durante 2019, destacan Repsol que pasó de ganar 2.341 millones de euros en 2018 a obtener una pérdida de 3.800 millones euros y Arcelor Mittal, que registró pérdidas en 2019 de 2.191 millones de euros, cuando el año anterior ganó 4.500 millones de euros. En el otro extremo, Naturgy consiguió superar las pérdidas de 2.822 millones de euros de 2018 para obtener un beneficio en 2019 de 1.400 millones.

La disminución en el beneficio de muchas empresas, así como la perspectiva de incertidumbre que ya existía en el momento en que la mayoría de las empresas decidían sobre el reparto de sus excedentes, -en plena expansión de la pandemia-, ha provocado que los dividendos pagados sobre resultados del 2019 hayan sido un 30% inferiores que el pasado año. Muchas empresas realizan una rendición de cuentas ante sus accionistas sobre la evolución del negocio en el último año en torno a marzo y abril del siguiente, y es entonces cuando se propone los resultados que se van a distribuir como dividendos. Este año, en esas fechas es cuando se produce el confinamiento por la pandemia del COVID y un grupo de empresas del Ibex 35 decidió ser cauteloso y no repartir unos excedentes que se podrían reinvertir en fortalecer la empresa financieramente a la espera de tiempos mejores. Ocho son las empresas que optaron por esa alternativa: Acerinox, Aena, Arcelor Mittal, Cellnex, Indra, MasMóvil, Mediaset y Melià Hotels.

Tabla 8 Empresas que no han repartido dividendos con cargo a resultados de 2019

Empresas que no han repartido dividendos de 2019	
Acerinox	Indra
Aena	MasMóvil
Arcelor Mittal	Mediaset
Cellnex	Melià Hotels

Fuente: cuentas anuales y estados de información no financiera de las empresas

Sin embargo, esto contrasta con la actuación de otras muchas empresas, que repartieron dividendos cuando ya conocíamos el alcance de la pandemia. Un total de 20 empresas repartieron dividendos con cargo al beneficio de 2019 en el segundo y tercer trimestre de este año, a pesar de las malas perspectivas económicas. Entre todas ellas, los dividendos pagados durante ese período alcanzaron la cifra de 9.558 millones de euros.

Tabla 9 Empresas que han repartido dividendos durante el 2º y 3er trimestre de 2020

Empresas que han repartido dividendos durante el 2º y 3er trimestre de 2020	
Acciona	Naturgy
ACS	Iberdrola
Banco Sabadell	Inditex
Bankia	Mapfre
BBVA	Red Eléctrica
CaixaBank	Repsol
Enagás	Telefónica
Endesa	Inmobiliaria Colonial
Ferrovial	Viscofan
Siemens Gamesa	CIE Automotive

Fuente: cuentas anuales y estados de información no financiera de las empresas

Las empresas del Ibex 35 que pagaron dividendos más altos con cargo al beneficio de 2019 fueron Iberdrola, que retribuyó a sus accionistas con 2.521 millones de euros, Telefónica, que repartió 2.067 millones de euros, y BBVA, que destinó 1.734 millones de euros a dividendos.

Si bien la cifra global de dividendos pagados por las empresas del Ibex 35 sobre el resultado de 2019 disminuyó respecto a 2018, la proporción de beneficios que el conjunto de estas empresas destinó a dividendos aumentó del 57% al 61%. En ese sentido, destacan tres empresas que repartieron más del 100% de sus beneficios del 2019 en dividendos: Endesa, Ferrovial y Telefónica. Mención aparte merece Repsol, que repartió dividendos por valor de 1.434 millones de euros, a pesar de haber obtenido pérdidas millonarias.

La proporción de beneficios que las empresas del Ibex 35 destinaron a dividendos aumentó del 57% al 61% entre 2018 y 2019, a pesar de obtener peores resultados

Tabla 10 Empresas que han repartido dividendos mayores al beneficio del 2019

Empresas que han repartido dividendos mayores que el beneficio obtenido	
Repsol	Ferrovial
Endesa	Telefónica

Fuente: cuentas anuales y estados de información no financiera de las empresas

De este análisis se pueden extraer una serie de conclusiones que reflejan de forma muy clara el paradigma bajo el que operan muchas de las empresas del Ibex 35, aunque no todas. La primera es que, frente a un grupo de empresas que en momentos de incertidumbre deciden aplicar políticas de cautela y moderación en el reparto de dividendos, se encuentra una mayoría que opta por prácticas cortoplacistas de remuneración al accionista que pueden hacer peligrar la capacidad de resiliencia de la organización.

El hecho de que haya empresas que destinen un importe mayor al obtenido de beneficio a repartir a sus accionistas muestra que son capaces de sacrificar fortaleza financiera por satisfacer el apetito cortoplacista de ciertos inversores. Este tipo de decisiones empresariales conlleva descapitalizar la empresa en un escenario tan incierto como el actual. Con esto, las empresas pretenden hacer un guiño a los inversores, mostrando a las claras cuáles son sus prioridades.

El escenario que nos abre la crisis del COVID se presenta complicado e incierto. Para los inversores y accionistas esto se traduce en pérdida de rentabilidad, pero para la gran mayoría de personas trabajadoras puede implicar pérdida de empleo y una merma en los ingresos de la principal fuente que tiene de obtenerlos. Si las empresas deciden que en un momento como el actual a quienes tienen que lanzar una señal es a los primeros, están demostrando un compromiso muy endeble con el entorno social del que forman parte.

2. ACTUACIONES DEL IBEX 35 ANTE EL COVID

La irrupción de la pandemia del coronavirus ha planteado un doble desafío a las empresas del Ibex 35. En un primer momento, la prioridad era atender la crisis sanitaria, y ahí muchas empresas se plantearon qué podían hacer para contribuir a afrontar la emergencia y ayudar a salvar vidas humanas y evitar la propagación de la pandemia. Pero el parón de la actividad económica derivada de las medidas de confinamiento también ha supuesto para muchas empresas una merma en los ingresos que, sumado a la reducción de beneficios que muchas de ellas reportan en 2018, podía llegar a poner en peligro la viabilidad del proyecto empresarial. Ante ello, las empresas han tenido que poner en marcha medidas para tratar de superar la situación. Para ello, se han enfrentado a la tesitura de decidir a qué colectivos priorizar dentro de sus grupos de interés.

2.1 RESPUESTA A LA CRISIS SANITARIA

A pesar de que el diagnóstico pre COVID de prácticas con impacto en la desigualdad de las empresas del Ibex 35 incluido en el capítulo anterior no resultaba muy halagüeño, lo cierto es que durante los peores días de la pandemia muchas empresas se volcaron en dar respuesta a diferentes necesidades que hubo que atender en esos días y posteriores. Las numerosas iniciativas que las empresas pusieron en marcha fueron en ámbitos como el apoyo a la atención médica, la distribución de material sanitario, atención a personal del sistema de salud, el refuerzo de productos de primera necesidad y otros más. En muchos casos, estas actuaciones forman parte de la actividad de negocio de las empresas, y han cobrado por ello, aunque otras se han llevado a cabo sin que las empresas hayan recibido ninguna contraprestación económica.

En el apoyo a la atención médica destacan las labores de instalación, equipamiento y acondicionamiento de hospitales de campaña que llevaron a cabo empresas como Acciona, ACS, Cellnex, Ferrovial y Naturgy, montando camas, instalando la red para el suministro de oxígeno y gases medicinales para los enfermos, así como sensores para el control de las condiciones ambientales, realizando la gestión de residuos, etc. Ferrovial ha aportado sus capacidades de construcción y diseño para el levantamiento de Centros de Test Rápidos. Endesa ha contribuido a poner en marcha un fondo que ha invertido en la donación y compra de instrumental para asistencia de los pacientes hospitalizados por COVID. Y diversas empresas han contribuido al desarrollo de aplicaciones informativas y de auto-diagnóstico. Por su parte, BBVA ha realizado una cuantiosa contribución para apoyar a los sistemas públicos de salud de diferentes países.

No hay prácticamente ninguna empresa del Ibex 35 que no haya contribuido a producir o distribuir material sanitario. Entre otras, Acciona, Acerinox, Banco Santander, BBVA, Enagas, Endesa, Ferrovial, IAG Iberia, Iberdrola, Inditex, Mapfre, Naturgy y Telefónica han puesto en marcha diferentes iniciativas para dotar a hospitales, residencias de mayores, ayuntamientos y ONGs de mascarillas, guantes, kits de higiene, respiradores, oxigenadores, batas sanitarias, tests de diagnóstico, etc. Además, hay empresas que han reorientado su capacidad productiva para la dotación de material sanitario, como Inditex, que ha puesto algunas de sus fábricas a producir batas sanitarias, ENCE, que ha aportado materiales para elaborar equipamientos sanitarios, como celulosa o tela, o Cellnex, que ha contribuido con el conocimiento y experiencia que tiene instalados en el proyecto de diseño, homologación y fabricación de un respirador de campaña.

Entre las medidas de atención al personal sanitario destacan las llevadas a cabo por Aena e Iberia para facilitar desplazamientos aéreos sin coste para el personal médico y los de Caixabank en su contribución para la constitución de un fondo solidario que asegura al personal sanitario.

Empresas como Acciona, Iberdrola y Endesa han garantizado el suministro de energía durante el confinamiento a familias vulnerables. BBVA, Cellnex y Santander han realizado contribuciones para desarrollar investigación que permita alcanzar resultados útiles para superar la pandemia. Y se han multiplicado las iniciativas de aportación de fondos a organizaciones de intervención social para que puedan atender a los colectivos más vulnerables durante esta crisis, entre ellas Acerinox, Caixabank, Endesa, Red Eléctrica, Acciona, Banco Santander y BBVA.

Sin duda hablamos de una auténtica movilización por parte de las empresas para tratar de dar respuesta a los diferentes desafíos que la emergencia sanitaria nos ha puesto delante. Actuaciones de este tipo, con la intensidad y la agilidad con las que se han llevado cabo, reflejan un compromiso por parte de las empresas en dar respuestas a las necesidades y desafíos sociales existentes. Se trata de un caso bastante inédito, que contrasta enormemente con su insolidaria respuesta a la crisis económica del 2008. De esa forma muestran que pueden resultar poderosos y efectivos agentes de cambio, y que son conscientes de formar parte de un entorno social del que se nutren, pero al que también han de aportar, no sólo desarrollando su actividad nuclear, sino también siendo sensibles y atendiendo las necesidades de los diferentes actores afectados por su actividad.

2.2 MEDIDAS Y AJUSTES ANTE EL PARÓN ECONÓMICO

Muchas de las empresas del Ibex 35 también han visto afectada su actividad por el parón económico derivado del confinamiento que empezó a aplicarse desde marzo. El impacto individual fue muy diverso, y dependió en gran parte del sector de actividad de cada empresa y de si fue considerada una actividad esencial.

Al menos ocho de las empresas del Ibex 35 tuvieron que aplicar ERTes para tratar de mantener el empleo de toda su plantilla o por causa de fuerza mayor, - Acciona, Acerinox, ACS, Aena, Arcelor Mittal, Ferrovial, IAG Iberia y Melià Hotels-, aunque el alcance de cada expediente difirió bastante según la empresa. Los casos en que el ERTE afectó a un mayor número de personas trabajadoras fueron IAG Iberia, con 12.000 personas afectadas, - el 59% de su plantilla en España-, Arcelor Mittal con 8.500, el total de trabajadores en nuestro país, y Melià Hotels cuyo expediente se aplicó a 8.400 personas, el 70% de su plantilla en España. Inditex también estuvo barajando aplicar un ERTE, pero finalmente lo descartó, a pesar de que su actividad se resintió fuertemente del parón del consumo, lo que muestra un compromiso por parte de la empresa en mantener el empleo. Frente a estos casos están los de al menos tres empresas del Ibex 35 que aplicarán EREs en los próximos meses: Banco Santander, cuyo expediente afectará a 3.000 trabajadores, Banco Sabadell, con 2.000 trabajadores afectados y el ERE de Indra, que afectará a 1.000 trabajadores.

Durante la pandemia muchas empresas del Ibex 35 han hecho esfuerzos por amortiguar el impacto del parón económico en los diferentes actores involucrados en su actividad

Algunas empresas introdujeron medidas de flexibilidad en los expedientes temporales que aplicaron, como es el caso de Acerinox y Aena, que condicionaron la duración del ERTE a la evolución de la actividad. Y en al menos tres de los casos, las empresas complementaron los ingresos de las personas trabajadoras afectadas por el expediente de empleo: Acerinox, Melià Hotels y Aena. En este último caso, el complemento de la empresa permitió a las personas trabajadoras cobrar el 100% de su salario habitual.

En claro contraste se dan casos como el de Acerinox que ha tenido que acogerse a un ERTE, y lo ha acompañado de una reducción salarial de los miembros de la alta dirección, en un ejemplo de actuación que entiende la empresa como proyecto compartido donde todos los niveles de la organización realizan sacrificios cuando la situación lo exige. Otras empresas

como Banco Santander y Merlin Properties también han reducido la remuneración de sus puestos directivos, como medida ejemplarizante.

Por otro lado, muchas empresas han evitado repercutir el coste del parón económico a los actores más vulnerables de su cadena de valor, ya sean clientes o proveedores.

En esa línea, empresas como Bankia, Caixabank o Bankinter han anticipado del pago de pensiones y prestaciones de desempleo. Y en lo que respecta a la atención a proveedores, las medidas implementadas por las empresas han consistido tanto en el mantenimiento de pedidos o la garantía de volúmenes mínimos de compras llevados a cabo por Acerinox, Banco Santander, ENCE o Inditex, como en el anticipo del pago de facturas que han realizado Caixabank, Cellnex, Endesa y Telefónica.

De forma complementaria a estas medidas, algunas empresas han optado por no repartir dividendos temporalmente. Aunque, como ya se indicó en el anterior capítulo otras muchas decidieron seguir adelante con su política de dividendos, quince empresas del Ibex 35 renunciaron retribuir a sus accionistas, al menos en lo que va de 2020. Empresas como Acerinox decidieron aplazar esta decisión a la espera de que se despeje en cierta medida el clima de incertidumbre económica, y otras como Aena han decidido cancelar el dividendo y destinar el importe a reservas para fortalecer así la solvencia de la sociedad.

Frente a la preocupación mostrada por estas empresas en tratar de amortiguar los efectos en los ingresos y la situación laboral de sus trabajadores, proveedores o clientes contrasta la falta de ella por parte de las empresas que han repartido dividendos con un ERTE en marcha. ACS es una de ellas, ya que repartió 630 millones de euros a sus accionistas en julio, mientras mantenía un expediente temporal que afectaba a 192 personas. Más flagrante es el caso de Ferrovial, que distribuyó un dividendo de 741 millones de euros en junio, con un ERTE en vigor que afectaba a 2.000 personas de la empresa. Entre la serie de medidas aprobadas por el gobierno en junio de protección y cobertura social vinculadas a los ERTEs, se incluía la prohibición de repartir dividendos por parte de las empresas acogidas a un ERTE¹². Si bien esa limitación sólo se aplica al reparto de dividendos con cargo al beneficio obtenido en 2020, el que una empresa distribuya millones de euros a sus accionistas mientras algunos de sus trabajadores están viendo recortados sus ingresos y se enfrentan a un panorama de incertidumbre laboral, resulta incoherente e insolidario.

En conclusión, aunque algunas empresas del Ibex 35 aún siguen priorizando la retribución a los accionistas caiga quien caiga, durante la pandemia muchas otras han hecho esfuerzos por amortiguar el impacto del parón económico en los diferentes actores involucrados en su actividad: personas trabajadoras, clientes, proveedores y entorno social. Este enfoque puede deberse a una convicción altruista, aunque en general, trasluce que las empresas entienden las dinámicas de interrelación que conectan a todos estos grupos con la evolución de su proyecto empresarial. Esta visión del lugar que ocupa la empresa en su entorno supone un gran avance en el compromiso de las empresas, ya que da a entender que la responsabilidad social de la empresa ha de permear en toda su actuación y no limitarse a una serie de acciones separadas del núcleo de su actividad. Desde luego, son buenas noticias. Y, si ese es el camino que van a seguir transitando de forma genuina, la confianza y credibilidad de su propuesta se va a ver ampliamente reforzada.

Gran parte de estas respuestas han consistido en evitar que el impacto negativo producido por la crisis del COVID y el parón económico se repartan de forma injusta, de manera que los colectivos más vulnerables se lleven la peor parte. Al fin y al cabo, se trata de dinámicas que se pueden replicar también en momentos de bonanza, de modo que puedan servir como primer paso para que las empresas hagan cambios estructurales para luchar contra la desigualdad. Para ello, han de introducir cambios relevantes en sus políticas salariales, fiscales y de reparto de dividendos, de modo que reflejen en la práctica un enfoque más equitativo en el reparto del valor empresarial entre los diferentes actores que han contribuido a generarlo.

3. MODELOS EMPRESARIALES CONTRA LA DESIGUALDAD

En los últimos años se están multiplicando las voces que reclaman que las empresas doten de un propósito a su actividad que incorpore los desafíos sociales y medioambientales, especialmente la lucha contra la desigualdad y el cambio climático. Aunque se trata de una vieja demanda de las organizaciones sociales, en este caso hablamos de una reflexión de parte de la propia comunidad empresarial ante la convicción de que el *business as usual* puede resultar una amenaza grave a la sostenibilidad social y ambiental.

En enero de 2019, el presidente de una de las gestoras de inversión más grande del mundo, Blackrock, empezó a reclamar este cambio, en una carta que envió a los directivos de las principales empresas participadas por esta gestora de fondos¹³.

En agosto de ese mismo año, la American Business Roundtable, una asociación que aglutina a lo más granado de las multinacionales estadounidenses, -Amazon, Apple, Coca-Cola, Goldman Sachs, Price Waterhouse y muchas más-, publicaba un manifiesto¹⁴ en el que se comprometían a replantearse la manera de desplegar actividad empresarial e incorporar un enfoque centrado en la creación de valor para todos los grupos de interés de las empresas: no sólo accionistas, sino también trabajadores, clientes, proveedores y comunidades locales.

De estas iniciativas se hizo eco el Financial Times en un editorial de septiembre de 2019 que inauguró una serie de artículos¹⁵ profundizando en la necesidad de que las empresas dotaran de un propósito a su actividad como condición esencial para la sostenibilidad económica.

La iniciativa más reciente es la que ha llevado a cabo la British Academy, que es la academia oficial del Reino Unido de humanidades y ciencias sociales, con la celebración de una cumbre en junio de 2020 de debate sobre el futuro de las corporaciones¹⁶, y la posterior publicación de un informe en el que se sintetizan las principales conclusiones del encuentro¹⁷.

Todas estas reflexiones lo que plantean es cuál es el rol que las empresas han de tener en nuestras sociedades. Eso implica romper el ensimismamiento que ha guiado tradicionalmente las dinámicas empresariales de maximizar el interés meramente lucrativo de los inversores y entender que cualquier empresa forma parte de un ecosistema social y ambiental, y que su actividad tiene un impacto que repercute en muchos actores diferentes.

Por ello, según se recalca en varios de estos debates, cada empresa ha de fijarse una razón de ser, un propósito que, como mínimo, consista en solventar necesidades y problemas de las personas y del planeta, en lugar de causarlos. Para ello, el beneficio económico ha de ser una herramienta de la empresa para alcanzar su propósito, y no el propósito en sí mismo. El propósito social ha de permitir a la empresa identificar de qué forma puede ayudar a las personas, organizaciones y sociedades a abordar los desafíos a los que se enfrentan, mientras que al mismo tiempo evita o minimiza los impactos negativos de su actividad. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible sin duda son una buena referencia para que una empresa defina su propósito, al poderse enfocar y profundizar en uno o varios de ellos. Específicamente la reducción de la desigualdad socioeconómica puede ser un objetivo transversal que atraviese el propósito empresarial.

Una vez que una empresa ha definido claramente su propósito, ha de ponerlo en el centro de su actividad y ha de hacer que permee en la cultura de la organización. Para ello, resulta esencial el firme compromiso de sus máximos ejecutivos, y la puesta en marcha de protocolos de control y seguimiento que comprueben periódicamente el grado de cumplimiento del propósito en base a métricas e indicadores preestablecidos. Ello implica llevar a cabo una rendición de cuentas efectiva y regular. Los receptores de esta rendición de cuentas han de ser los diferentes grupos de interés de la empresa, no sólo inversores, también trabajadores, clientes, proveedores y las sociedades en las que despliega actividad.

Actualmente las empresas miden su desempeño en base a métricas exclusivamente económicas y financieras, que dejan fuera el impacto social y ambiental de su actuación. La cuenta

de pérdidas y ganancias es lo que determina el grado de éxito de una empresa en el desempeño de su actividad. Pero esa forma de medir deja fuera lo que el mundo empresarial denomina las externalidades, que son los impactos sociales y ambientales de su actividad. Y lo que no se mide, no existe. Es cierto que cada vez existen más iniciativas que facilitan que las empresas informen sobre su contribución a las sociedades en las que operan y sobre sus impactos medioambientales. Pero se trata de modelos de reporte que ni están sistematizados ni están integrados en la rendición de cuentas principal de las empresas. Por ello, es necesario que la medición del éxito de una empresa incorpore las tres vertientes de su actividad: la económica, la social y la ambiental.

3.1. HACIA UN NUEVO PARADIGMA

Actualmente, existen ecosistemas empresariales que operan bajo marcos de actuación que incorporan la dimensión social y ambiental de su actividad. En muchos casos se trata de iniciativas incipientes que están creciendo en los últimos años, pero en otros se trata de modelos consolidados con varias décadas de existencia. En general se trata de iniciativas bastante alejadas del entorno de las empresas del Ibex 35, tanto por tamaño como por las dinámicas que aplican en su actuación empresarial, pero precisamente por esto último, pueden servir de referencia a empresas que pretendan transitar hacia una actuación de carácter más social y de respeto al planeta. No se trata de cambiar un molde por otro, ya que los cambios que puede exigir encajar enteramente en los planteamientos de alguna de estas propuestas son inasumibles para algunas empresas que operan bajo patrones tradicionales, -en especial las del Ibex 35-, pero sí les pueden aportar lecciones valiosas y ejemplos de buenas prácticas que sirvan como guía o puntas de lanza de un nuevo modelo de actuación.

Algunas de estas iniciativas que están operando como laboratorios de nuevos modelos empresariales son la Economía del Bien Común, las empresas por el Triple Balance, la Economía Solidaria, las B-Corps y el modelo puesto en marcha por la Corporación Mondragón.

La **Economía del Bien Común** es una propuesta de modelo económico que propugna que la actividad económica debe servir a los intereses generales y, en general, al bien común o bien público. Se trata de un enfoque que pone a la economía al servicio del bienestar y de las necesidades de las personas y que reserva un papel fundamental a las empresas para alcanzar ese objetivo¹⁸. Según su planteamiento, las empresas han de visibilizar el impacto ecológico y humano de su actividad, y para ello ha desarrollado una herramienta de medición, denominada Matriz o Balance del Bien Común¹⁹ que evalúa su desempeño según las dimensiones económica, humana y ecológica. Las empresas con buenos balances del bien común disfrutarán de ventajas legales y fiscales, como tasas de impuestos reducidas, aranceles ventajosos, créditos baratos, privilegios en compra pública, etc. En Europa existen 2.000 empresas que han optado por operar bajo los principios de la Economía del Bien común, de las cuales 400 reportan bajo el modelo del Balance del Bien Común²⁰.

El movimiento de **empresas por el Triple Balance** reivindica la visión de que las empresas no sólo deben minimizar los impactos sociales y ambientales negativos de su actividad, sino que deben contribuir a que estos impactos sean positivos. Para ello, el núcleo de su propuesta reside en acompañar el Balance económico de su desempeño de un Balance Social y un Balance Ambiental²¹. El fin último que persiguen es transformar el modelo empresarial tradicional, contribuyendo a construir una sociedad más sostenible, más justa y equitativa. Para ello entienden que es necesario que la visión empresarial combine la rentabilidad económica con un planteamiento circular de la economía consciente del cambio climático y de los límites del planeta y que contribuya al desarrollo personal y profesional de todas las personas que trabajan en las empresas, así como de sus clientes y proveedores²². El ecosistema en nuestro país de este movimiento se compone de 110 empresas que son socias de la Asociación de Empresas de Triple Balance²³, así como de las redes de las que forman parte.

Por su parte, la **Economía Solidaria** propone que la actividad económica debe ser siempre un medio y no un fin, y ha de estar al servicio de las personas, poniendo los procesos de la sostenibilidad de la vida en el centro de la esfera económica²⁴. Se trata de un modelo de

profundo carácter transformador, en el que las empresas se centran en cubrir las necesidades y facilitar vidas dignas y sanas para las personas. Uno de los objetivos específicos de la Economía Solidaria es tratar de frenar la desigualdad y reducir las diferencias sociales. Los principios esenciales de la Economía Solidaria son la equidad, el carácter central del trabajo, la sostenibilidad ambiental, la cooperación, el carácter no lucrativo y el compromiso con el entorno, y quedan recogidos en la Carta de Principios de la Economía Solidaria²⁵, que sirve de guía de actuación para las empresas y organizaciones que operan bajo este marco.

La Economía Solidaria es una realidad consolidada con amplio recorrido, especialmente en Europa y Latinoamérica. En España, la Red de Economía Solidaria aglutina a casi 800 entidades y empresas, que emplean a 19.000 personas y con unos ingresos anuales de más de 700 millones de euros²⁶. Entre los ámbitos de actuación de las entidades de Economía Solidaria en nuestro país destacan el consumo responsable, las finanzas éticas, el comercio justo el feminismo y el ecologismo.

Otro ejemplo de propuesta empresarial lo representan las empresas **B Corp**. Se trata de una certificación que promueve un nuevo modelo de empresas que equilibran el propósito social y los beneficios económicos. Una B Corp es una empresa cuyo propósito es generar un impacto social positivo y que cumple con elevados estándares sociales, ambientales y comunitarios, además de asumir un elevado compromiso en materia de transparencia y sostenibilidad²⁷. El planteamiento B Corp pretende encontrar un equilibrio en las empresas entre el beneficio y el propósito para generar un impacto positivo en las personas trabajadoras, las comunidades donde operan las empresas y el medio ambiente.

Para ello, la comunidad B Corp utiliza una modelo de certificación que evalúa de forma exhaustiva las políticas y prácticas de cada empresa en cinco ámbitos: gobernanza, trabajadores, comunidad, medio ambiente y clientes²⁸, cuyos resultados han de publicar para garantizar una mayor transparencia. Únicamente las empresas que obtienen una puntuación elevada en esta evaluación reciben la certificación B Corp y que tiene que validar periódicamente. Además, el modelo de evaluación pretende servir como herramienta para la mejora continua de las organizaciones.

A nivel global la comunidad B Corp la conforman 3.500 empresas en 70 países diferentes, fundamentalmente en Europa y América. En España actualmente hay 89 empresas B Corp, aunque el modelo está en plena fase de expansión, ya el número de empresas aumentó un 30% en el último año. De esas empresas, el 41% tiene un modelo de impacto centrado en la comunidad y el 27% se centra en el medioambiente y prácticamente todas ellas definen su misión en base a un compromiso de consecución de un impacto social o ambiental específico²⁹.

La mitad de las empresas B Corp en España ha aumentado su plantilla por encima del 25% en el último año. La ratio entre el sueldo más alto y más bajo de estas empresas es inferior a 5 en el 63% de los casos. El 70% de ellas habilita canales de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, tanto a nivel operativo como estratégico, y el 60% de las empresas pone en marcha planes de participación en los beneficios para los trabajadores³⁰.

3.2. EL MODELO MONDRAGÓN

Uno de los referentes más claros y reconocibles, tanto a nivel estatal como internacional, de modelo empresarial que funciona bajo las directrices de una economía más humana, es la Corporación MONDRAGON.

El grupo MONDRAGON es la entidad de mayor tamaño y de las más reconocible de la Economía Social en nuestro país. La economía social es un rico ecosistema de organizaciones que están organizadas por el principio de solidaridad que anteponen el interés de las personas y del fin social sobre el del capital³¹, para facilitar que la riqueza generada se reparta de manera equilibrada entre todos los agentes sociales. El sector de la economía social comprende un amplio universo de entidades entre las que hay cooperativas, empresas de trabajo asociado, sociedades laborales, organizaciones no lucrativas, empresas de inserción, mutualidades y micro emprendimientos asociativos. Actualmente genera en torno al 10% del PIB de nuestro país, y aporta el 12,5% del empleo³².

Dentro de este sector, destaca MONDRAGON como realidad empresarial cooperativa con proyección internacional originaria del País Vasco que opera desde 1956. Aunque el germen del grupo cooperativo es fundamentalmente industrial, MONDRAGON comprende un conglomerado de empresas que operan en tanto en finanzas como en industria, distribución o conocimiento. Algunas de sus empresas más conocidas son Laboral Kutxa, Fagor, Orona, Orbea, Eroski y la Universidad de MONDRAGON. Además, el grupo cuenta con su propia entidad de previsión social, Lagun Aro EPSV, complementaria a la Seguridad Social.

En total, el grupo lo conforman 264 entidades, 98 de ellas cooperativas, que en 2019 emplearon a 81.507 personas. La Corporación facturó en el último año 12.229 millones de euros y obtuvo un beneficio de 1.253 millones de euros³³.

El modelo MONDRAGON supone un caso de éxito de un proyecto socio-empresarial de fuerte arraigo en el territorio inspirado en los principios cooperativos que ponen a la creación de empleo sostenible y el desarrollo de las personas como prioridad de su gestión. Su lema “Humanity at Work” refleja una vocación de puesta en práctica de modelos de crecimiento más equilibrados, equitativos, sostenibles y de gran escala.

Gráfico 11: Los 10 Principios Cooperativos



Fuente: Modelo de gestión corporativo Mondragón

¿POR QUÉ MONDRAGON ES UNA EMPRESA DIFERENTE?

MONDRAGON revela en la definición de su misión que el fin es “generar riqueza en la sociedad mediante del desarrollo empresarial y la creación de empleo preferentemente cooperativo”. De esta forma considera que el resultado de su actividad ha de repercutir necesariamente en la sociedad en la que se desenvuelve, como puesta en práctica de una noción de prosperidad compartida con la transformación social como principal propósito.

Para ello, el modelo cooperativo en general y el de MONDRAGON en particular establece la soberanía del trabajo, es decir, es el empleo lo que condiciona la organización de la empresa y son las personas trabajadoras los principales acreedores en la distribución de la riqueza que se produce. En base a ello el 71% del valor añadido generado por las cooperativas se destina a gastos de personal.

Pero la retribución al trabajo no se queda únicamente en el ámbito salarial, sino que el modelo impulsa la participación de las personas en la gestión, en los resultados y en la propiedad de las empresas. Todo ello son rasgos propios de la propuesta cooperativa en la que se promueve una organización democrática de la empresa donde el capital tiene un carácter instrumental y subordinado al trabajo.

La democracia empresarial de la Corporación no sólo se plasma en el órgano soberano que es la Asamblea, donde cada socio tiene un voto, independientemente del capital aportado, sino también en un sistema de gobernanza que garantiza la transparencia y la participación de las personas trabajadoras en los órganos de gobierno. En 2019 un total de 823 personas socias trabajadoras participaron en consejos rectores de cooperativas (órgano similar al Consejo de Administración). De esa forma, además de reforzar un carácter más horizontal de la toma de decisiones, se refuerza la noción de proyecto compartido y se consigue una mayor implicación de las personas trabajadoras, hasta el punto de que internamente se les denomina “Copropietarios Comprometidos”.

Otros de los principios clave del modelo MONDRAGON son la solidaridad y la intercooperación. El primero de ellos se plasma de diferentes formas, entre ellas a través de la noción de solidaridad retributiva, que entre otras cosas marca una horquilla máxima entre el sueldo más alto y más bajo de 1 a 6.

El principio de intercooperación, por su parte, es un factor diferencial del modelo MONDRAGON donde la práctica de la solidaridad entre cooperativas, es también un factor determinante para la resiliencia y el desarrollo empresarial. Una muestra clara es que después del cierre de Fagor Electrodomésticos, prácticamente al 100% de las 1.895 personas trabajadoras afectadas, se les facilitó alguna solución de empleo, a través de reubicaciones en otras entidades del grupo, prejubilaciones, etc. La entidad de previsión social de la Corporación Lagun Aro, jugó un papel clave para que fuese posible. Con 28.799 mutualistas, 14.544 pensionistas y 56.734 personas beneficiarias Lagun Aro representa otra vertiente del fuerte carácter social del modelo Mondragón³⁴.

Sin embargo, el compromiso de MONDRAGON con el modelo bajo el que ha operado durante tantos años, se ha puesto en parte en entredicho en ciertos momentos. Uno de los aspectos más controvertidos ha sido su proceso de internacionalización, que en muchos casos ha consistido en adquirir filiales en países sin seguir la fórmula cooperativa que rige en la matriz, lo que genera una diferenciación entre socios trabajadores en Euskadi y España y trabajadores asalariados en otros países. Otro aspecto criticado de MONDRAGON han sido la forma en que se empezó gestionando la crisis de Fagor Electrodomésticos, con la aplicación de duros ajustes y exigencias de sacrificios a los trabajadores en determinados momentos³⁵. Sin duda, se trata de retos a los que se tiene que enfrentar y tratar de resolver un modelo complejo y dinámico como el de la Corporación.

En definitiva, el modelo MONDRAGON se basa en una propuesta de reparto de valor empresarial equilibrado entre sus principales grupos de interés, de modo que contribuye a conformar sociedades más equitativas bajo un principio de prosperidad compartida. Reconoce a las personas trabajadoras como el colectivo prioritario al que atender, al tiempo que en gran parte son esas mismas personas las que también son las proveedoras de capital, en un rasgo propio de las entidades del movimiento cooperativo. Se trata de un modelo que se esfuerza en ser capaz de generar riqueza al mismo tiempo que la distribuye.

La propuesta de MONDRAGON está muy relacionada con su carácter cooperativo, pero gran parte de sus principios de actuación, políticas y prácticas son trasladables cualquier tipo de empresas, independientemente de su fórmula societaria. El compromiso humano, los canales de participación en la gestión de las personas trabajadoras, el arraigo en el territorio y la puesta en marcha de principios solidarios son algunas de las referencias nítidas de las que cualquier tipo de empresa puede nutrirse para el tránsito hacia un modo de hacer empresa más humano que ayude a reducir la desigualdad.

Claves y aprendizajes del modelo MONDRAGON para otro tipo de empresas

Ibon Antero Intxausti, coordinador del Área de Transformación Social de MONDRAGON

El rol de la empresa: Empresas que interactúan permanentemente con la sociedad y precisamente desde esta relación empresa-sociedad es como se concibe el papel que cumple la empresa. En términos del alma máter de la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON, José María Arizmendiarieta, “No aspiramos al desarrollo económico como fin, sino como medio”. La empresa es entendida como un medio para un objetivo más amplio, la transformación de la sociedad. En el mismo sentido nos hablaba Amartya Sen (Premio Nobel de Economía en 1998) cuando afirmaba: “No hay buenas sociedades sin buenas empresas, no hay buenas empresas si no ayudan a crear buenas sociedades”. Las cooperativas tienen una mirada puesta en la productividad (sin programa empresarial eficiente no hay proyecto social) y otra en la sociedad. No se trata de hacer personas más ricas, sino de sociedades más prósperas.

El **carácter central del trabajo**. Trabajo concebido como motor para el desarrollo primero de la persona y también de la comunidad. Por tanto, un elemento estructural, no instrumental, integrado en la propia identidad de la empresa donde la actividad económica se desarrolla mediante el trabajo que se basa en una economía real. MONDRAGON en dos de sus diez principios manifiesta la importancia del trabajo: en el número 3 “Soberanía del trabajo” y, si no estuviera lo suficientemente claro, en el número 4 “Carácter instrumental y subordinado del capital”. A su vez, la misión de MONDRAGON explicita que busca mejorar la sociedad mediante la creación de empleo sostenible y de calidad. Ello se traduce, por un lado, en la promoción de actividades empresariales que creen ocupación y, por otro lado, en la preservación del trabajo en situaciones adversas.

El ejemplo de un **sistema retributivo** que a la vez que incentiva a la persona trabajadora genera entornos menos desiguales que las fórmulas habituales. En MONDRAGON la diferencia entre la remuneración más alta y la más baja es de 1 a 6. Este 1, que tiene en cuenta los salarios del entorno, es una retribución estimable, de manera que el 6 es un montante muy considerable. Si en el pasado, con una horquilla más estrecha, la rotación del personal directivo fue motivo de preocupación, con el abanico de 1 a 6 esta rotación es muy baja. El sistema funciona.

La **intercooperación**, factor diferencial de la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON, una práctica de la solidaridad y también un factor determinante para el desarrollo empresarial. Se manifiesta en diferentes formas y contenidos. La **reconversión de resultados** con el objetivo de homogeneizar los resultados de las cooperativas y favorecer su desarrollo armónico. Los instrumentos de **intercooperación financiera** que juegan también un papel muy importante, habiendo resultado un buen complemento en muchos proyectos de internacionalización, innovación y consolidación. La **reubicación de las personas** trabajadoras que permite buscar soluciones en el seno del grupo cooperativo al problema del desempleo.

En este sentido, se cuenta con el apoyo del propio conjunto de cooperativas de la Corporación tanto en la provisión de fondos como en cuanto a las prestaciones agrupadas en la llamada “Ayuda al empleo” (en positivo, no como “Ayuda al desempleo”). Estas ayudas para las personas socias que se quedan sin trabajo en su cooperativa pueden consistir, entre otras, en: a) ser reubicado/a en otras cooperativas; b) recibir formación profesional para su recualificación; c) poder trabajar menos durante un tiempo para recuperarlo más adelante y si esto no fuera posible recibir un salario de desempleo; d) poder jubilarse en condiciones apropiadas.

El modelo cooperativo, ya desde su propio **sistema de gobernanza**, garantiza la transparencia en la adopción de decisiones, la gestión y la rendición de cuentas ante todos los socios y socias (y trabajadoras al mismo tiempo) que son quienes toman las decisiones más importantes. Lo hacen en la Asamblea General, que se reúne mínimamente una vez al año, y en la cual cada persona socia tiene un voto. Ello conlleva un mayor conocimiento, implicación y compromiso por parte de quienes forman parte de la sociedad cooperativa. El modelo cooperativo que ofrece un contexto propicio para desarrollar una cultura en la que las personas se implican y comparten objetivos ambiciosos en la doble vertiente de trabajador y propietario, además de unos sistemas de información, formación, participación y autonomía altos dentro de un marco de **proyecto socio-empresarial compartido**.

MONDRAGON es también ejemplo de que “lo imposible” **es posible**. Aquellas personas que iniciaron la Experiencia Cooperativa de MONDRAGON (le llamamos “experiencia” porque no es una fórmula definitiva: «*el signo de la vitalidad no es durar, sino renacer y adaptarse*», subrayaba

José María Arizmendiarieta) no sabían por ejemplo que crear un centro tecnológico propiedad de sus trabajadores era “imposible” o que constituir una entidad de crédito propiedad de sus trabajadores era “imposible”. Pero lo hicieron. Y aquella utopía se convirtió en realidad dando lugar a una forma empresarial eficiente que es **capaz de generar riqueza al mismo tiempo que la distribuye**. Por ello hablamos de distribución de la riqueza más que redistribución.

Algunas personas sitúan a las cooperativas como tercera vía entre los dos grandes sistemas que imperaron en el siglo pasado: el sistema colectivista y el capitalista. En palabras de Nicolas Schmit (Comisario Europeo para el empleo y derechos sociales) “la empresa social es el futuro para Europa”, un modelo a impulsar en un mundo que es cada vez más desigual y en el que está creciendo la preocupación por ello. Con todo, no puede extrañar que la región del Alto Deba en Euskadi, donde hay un número elevado de cooperativas de MONDRAGON, sea una de las regiones en el Estado Español con menor desempleo, alta renta per cápita y baja pobreza. En definitiva, un lugar con empresas sólidas, mayor bienestar social y más agradable para vivir.

4. HACIA UN PARADIGMA EMPRESARIAL POST-COVID

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

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

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

1. **Transparencia y rendición de cuentas**

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

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

2. **Condiciones laborales**

Uno de los principales obstáculos para una actividad empresarial inclusiva es la precariedad e inseguridad laboral. Aquellas empresas que abusan de la temporalidad y parcialidad no deseada y de la falta de garantías en el empleo contribuyen a generar y reforzar las desigualdades. Sin duda, uno de los grandes retos en este ámbito son las nuevas realidades en el empleo, que en determinados casos apuntan a una carrera a la baja de estándares laborales, como en la (mal) llamada economía colaborativa o el *shopping laboral* que hacen algunas empresas de segmentos *low cost* aplicando a empleados de ciertos países legislaciones laborales más laxas que otros países. Pero también hay que contemplar las incertidumbres que las transformaciones tecnológicas plantean al futuro del empleo con la aparición de nuevos 'oficios' y destrucción de otros tradicionales.

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

3. Salarios

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

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

4. Género

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

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

5. Participación de los trabajadores

Las personas que trabajan en una empresa son los principales artífices del éxito del proyecto empresarial y constituyen la principal parte interesada 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 empresa. 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 los trabajadores puedan participar y hacer oír su voz sobre aspectos de gestión y de evolución del proyecto empresarial. Esto se puede traducir en que los representantes de los trabajadores puedan tener un sitio en los órganos de gobierno o en los consejos de nombramientos y de retribuciones, con la confianza de que sus aportaciones velarán por tratar de garantizar la supervivencia en el largo plazo de la organización.

6. Cadenas de valor

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

En contraste, las empresas que realmente quieren poner freno a la desigualdad fomentan un mayor equilibrio en el reparto de valor entre los actores de la cadena de suministro. Una

medida que pueden poner en marcha para ello es priorizar cadenas de suministro y proveedores que garanticen salarios dignos y procesos de negociación colectiva de condiciones laborales.

7. **Gestión ambiental**

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

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

8. **Fiscalidad**

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

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

9. **Gobierno corporativo**

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

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

10. **Modelo de negocio**

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

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

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

RECOMENDACIONES

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

En fiscalidad:

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

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

1. **Una lista negra española de paraísos fiscales actualizada, objetiva y ambiciosa**, elaborada sin interferencias políticas y basada en criterios objetivos. La aplicación directa de la lista europea nos llevaría a una lista insuficiente e inefectiva, con un número irrelevante de territorios y sin incluir los países de riesgo reales para la Administración española. Por ello proponemos:
 - a. Incluir tanto criterios de transparencia como de equidad fiscal (países con prácticas fiscales agresivas), elevando los requerimientos sobre sustancia económica (para justificar que se produce una actividad económica real) y utilizando indicadores que evidencien la existencia de traslado artificial de beneficios.
 - b. Revisión periódica de la lista y establecimiento de un espacio de transparencia sobre la misma en Congreso.
 - c. Aplicación de sanciones o contramedidas como la elevación del tipo impositivo en fuente a operaciones hacia estas jurisdicciones si no están justificadas por la práctica principal de la empresa.
2. **Garantizar que las grandes empresas paguen un tipo efectivo sobre sus beneficios empresariales que se acerque al tipo nominal**, para garantizar que pagan lo suficiente sobre sus beneficios empresariales. Debe acompañarse de sanciones, limitando el acceso a medidas fiscales más ventajosas o a la contratación pública, a aquellas empresas que reflejen una tributación efectiva por debajo de un tipo efectivo mínimo del 15%.
3. **Incorporar criterios de responsabilidad fiscal en la contratación pública** para que los recursos públicos prioricen a empresas fiscalmente responsables y penalicen la presencia en paraísos fiscales. El desarrollo reglamentario de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público ha de articular un procedimiento para garantizar que las empresas adjudicatarias de contratos públicos no mantienen presencia en paraísos fiscales con objeto de minimizar de forma artificial su factura fiscal.
4. **Revisar los incentivos y deducciones fiscales del Impuesto de Sociedades**, especialmente a las grandes empresas. En concreto, en los ajustes por doble imposición se ha de limitar la aplicación de la exención al 90% de las rentas, -la nueva propuesta del gobierno fija la exención en el 95%- , tanto en el supuesto de dividendos como de plusvalías, y que procedan de otras entidades nacionales o internacionales. Asimismo, se ha de proceder a la eliminación de la reducción por intangibles (“patent box”) y a la eliminación del régimen para entidades de tenencia de valores extranjeros (ETVE).

5. **Hacer obligatorio para todas las empresas cotizadas el informe país por país de carácter público**, como medida esencial de transparencia fiscal. El modelo de informe a exigir ha de ser estandarizado e incluir una definición precisa de cada categoría de dato a aportar, de manera que facilite la comparabilidad entre empresas y permita comprobar si los impuestos que pagan están alineados geográficamente con la actividad económica que realizan.

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

En materia de salarios y derechos laborales:

1. **Incrementar el Salario Mínimo Interprofesional** hasta que alcance los 1.000 euros mensuales al final de la Legislatura.
2. **Avanzar hacia una empresa multistakeholder con la inclusión de distintos grupos de interés, incluidos los trabajadores, en los procesos de toma de decisión.** Una transposición ambiciosa de la *Directiva 2017/828 sobre el fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas* puede ser una gran oportunidad en este sentido, mediante los cambios oportunos en la Ley de Sociedades de Capital, que faciliten y promuevan la representación de los y las trabajadoras en los Consejos de administración y en la comisión de nombramientos y retribuciones (en coherencia con el artículo 14 de la Directiva).
3. **Maximizar la transparencia en relación al impacto social y medioambiental de las empresas** aprovechando al máximo el potencial de la nueva Ley de información no financiera y diversidad. Para ello habría que:
 - a. Estandarizar al máximo los informes siguiendo criterios de legibilidad y comprensión por el gran público, y promoviendo el uso de resúmenes visuales de los principales indicadores de cara a facilitar la comparación entre una empresa y otra.
 - b. El informe anual que el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas presentará ante el Senado sobre la calidad, claridad, comparabilidad y fiabilidad de la información emitida en los estados de información no financiera deberá incluir recomendaciones para avanzar hacia la máxima legibilidad y comparabilidad de los mismos; así como sobre la potencial revisión de los indicadores de reporte en base al interés público.
4. En este sentido, **debe añadirse entre los indicadores de obligado reporte** incluidos en la Ley de información no financiera y sostenibilidad, **el cálculo estandarizado de la ratio entre el salario del empleado mejor pagado, la media salarial y el peor remunerado de las empresas.**
5. **Las subcontratas no deben ser usadas como forma de reducir los salarios.** Para lo que hay que modificar el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y, además, volver a priorizar los convenios sectoriales en materia salarial y regular las empresas multiservicio siguiendo los mismos criterios que ahora rigen en la regulación de las empresas de trabajo temporal.

6. **Reforzar el poder de negociación de las personas trabajadoras.** Revirtiendo determinados cambios legislativos de la reforma laboral de 2012 (limitación temporal de la ultractividad, descuelgue, priorización convenios empresa...) y promoviendo mecanismos que garanticen una mayor y mejor representación de las personas asalariadas que ahora tienen más difícil reivindicar mejoras retributivas y de condiciones laborales en los procesos de negociación colectiva (mujeres, trabajadores/as en situación de precariedad o en formas atípicas de empleo, subcontratados, empleados/as de micropymes...).
7. **Promover cambios legislativos encaminados a reducir la precariedad laboral.**
 - a. **Temporalidad:** Penalizar significativamente, a través de las cotizaciones sociales, a las empresas que tienen una tasa de rotación superior a la media de su sector de actividad. Establecer penalizaciones por cada contrato firmado en fraude de Ley y no una multa fija e independiente al número de contratos temporales en fraude encontrados en una empresa.
 - b. **Parcialidad:** Modificar varios de los cambios introducidos con el Real Decreto-Ley 16/2013 como la reducción del tiempo de preaviso de realización de horas complementarias de 6 a 3 días o la posibilidad de tener más de una interrupción en la jornada de trabajo.
8. **Refuerzo significativo de los recursos humanos y técnicos de la Inspección del Trabajo** con el objetivo, a medio plazo, de situarnos en una tasa similar de inspectores a la de la media europea. Dotar a la Inspección de suficiente respaldo político para luchar efectivamente contra la temporalidad no justificada, la cesión ilegal de trabajadores o los falsos autónomos, primando la calidad de la inspección frente al número de inspecciones.
9. **Incorporar criterios en la contratación pública para priorizar a empresas que garanticen derechos y salarios digno de los y las trabajadoras,** y evitar así que las ofertas más bajas se deban a devaluaciones en condiciones laborales o retribuciones.

Compromiso de las empresas

Por su parte, las grandes empresas deben reconocer que sus prácticas tienen un gran impacto en las sociedades en las que operan y en la evolución de la desigualdad. Este reconocimiento implica un cambio en el enfoque de su actividad que dote de un propósito su actividad e interiorice el cambio de paradigma empresarial antes mencionado. Para ello, hacemos un llamamiento para que las grandes empresas españolas **se comprometan a llevar a cabo unas prácticas empresariales encaminadas a disminuir la desigualdad socioeconómica.** Este compromiso se ha de acompañar de una serie de primeros pasos que muestren su puesta en práctica.

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

En fiscalidad:

1. **Ser fiscalmente responsables,** lo que implica ir más allá del mero cumplimiento legal en aspectos fiscales, de forma que la función fiscal vele porque la empresa pague la parte justa de impuestos que le corresponde allá donde opera y genera valor real, sin buscar estrategias ni artimañas para abusar de las incoherencias de los sistemas fiscales, ni usar su capacidad de influencia frente a gobiernos que deben primar el interés colectivo.
2. **Eliminar toda presencia en paraísos fiscales no justificada por la operativa principal del grupo empresarial.** El compromiso de las empresas ha de desencadenar necesariamente la retirada de paraísos fiscales que contemple el cierre, venta o re-

ubicación fiscal y mercantil de todas aquellas filiales que no tengan una finalidad operativa real vinculada con su actividad de negocio principal, sin sustancia económica probada o permitan realizar prácticas fiscales controvertidas.

3. **Ser transparentes sobre su estructura de negocio y operaciones, sobre los diferentes aspectos fiscales y la toma de decisiones sobre asuntos tributarios.** Evaluar e informar de los impactos fiscales, económicos y sociales de sus decisiones y prácticas tributarias, y llevar a cabo avances progresivos y medibles para mejorar el impacto de sus comportamientos fiscales en el desarrollo. La publicación del informe de actividad económica y pago de impuestos por país (el *country by country reporting*) completo y comparable resulta fundamental para ello.

En materia de salarios y derechos laborales:

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

ANEXO 1: GLOSARIO

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

Cooperativa: Una cooperativa es una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente con el objetivo de desarrollar un negocio o actividad económica usando una compañía para ello. Se basa en el principio de ayuda mutua, y la empresa la poseen todos los miembros, todos los socios gobiernan, los cuales tienen igualdad en cuanto a derechos y obligaciones y el peso de las decisiones en un voto por miembro. Estas decisiones se toman de forma totalmente democrática.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO 2: METODOLOGÍA

1. Muestra de empresas

Para evaluar el comportamiento fiscal de las empresas del IBEX 35, Oxfam Intermón ha analizado las cuentas anuales y las memorias de sostenibilidad publicadas por dichas empresas sobre el ejercicio 2019, por lo que las empresas analizadas son las que conformaban el listado del IBEX 35 en ese ejercicio. Hemos optado por analizar las empresas del IBEX 35 ya que, al estar obligadas a reportar información, se presupone cierta homogeneidad en la muestra que nos permitiera extraer conclusiones y recomendaciones. Se trata de las principales empresas españolas por capitalización bursátil y volumen de facturación. Por su amplia presencia internacional, en la mayoría de los casos, son también las empresas que pueden estar más expuestas a las prácticas de planificación fiscal internacional.

De forma complementaria, hemos podido contar con la información que las propias empresas nos han facilitado respondiendo a un cuestionario que les remitimos. En este sentido queremos agradecer la colaboración de las siguientes empresas que nos han permitido enriquecer y ampliar nuestro estudio: Acerinox, Aena, Banco Santander, BBVA, CaixaBank, Cellnex, ENCE, Endesa, Merlin Properties, Naturgy y Repsol.

Empresas analizadas 2019		
Acciona	Cellnex Telecom	Mapfre
Acerinox	CIE Automotive	MasMovil Ibercom
Grupo ACS	Enagás	Mediaset
Aena	ENCE	Meliá Hotels International
Amadeus IT Group	Endesa	Merlin Properties
ArcelorMittal	Ferrovial	Naturgy
Banco Sabadell	Grifols	Red Eléctrica Corporación
Banco Santander	IAG	Repsol
Bankia	Iberdrola	Siemens Gamesa
Bankinter	Inditex	Telefónica
BBVA	Indra Sistemas	Viscofan
CaixaBank	Inmobiliaria Colonial	

2. Metodología del cómputo de filiales en paraísos fiscales

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

Uno de los territorios donde se hace una investigación más exhaustiva es el estado de EE.UU. de Delaware y las sociedades que allí se identifican. Se lleva a cabo una comprobación en fuentes oficiales de todas las sociedades en las que se indica que su domicilio social está en Estados Unidos. En muchos casos se informa en las Cuentas Anuales de sociedades

en EE.UU. en estados que no son Delaware, pero al comprobar fuentes oficiales se demuestra que esa misma sociedad está domiciliada en Delaware como matriz, con la misma denominación social, mientras que las sociedades en los otros estados son filiales de la de Delaware.

Definición de paraíso fiscal

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

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

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

Criterio para considerar una filial en un paraíso fiscal

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

de los datos. Por eso, se consigna en el cuadro una nota para cada empresa que explica la forma en que cada empresa reporta al respecto. Consideramos una contribución del 90% del tipo legal como un nivel apropiado de tributación que descarta forzar el sistema tributario para minimizar la factura fiscal. En contraste, un pago inferior al 75% refleja un esfuerzo fiscal bastante pobre.

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

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

ANEXO 3: LISTADO OXFAM DE PARAÍSO FISCALES

TERRITORIOS	ESPAÑA LISTADO RD 1080/91 Actualizado 2013	Lista negra/gris paraísos fiscales UE febrero 2020	Índice de Secretismo Financiero (FSI) (2018)	CE - Países UE identificados por sus prácticas nocivas Marzo 2018
Andorra		•	•	
Anguilla	•	•	•	
Aruba		•	•	
Austria			•	
Bahamas		•	•	
Bahréin	•	•	•	
Barbados		•	•	
Bélgica				•
Belice		•	•	
Bermudas	•	•	•	
Chipre			•	•
Costa Rica			•	
Curaçao		•	•	
EEUU Delaware			•	
Dominica	•	•	•	
Gibraltar	•		•	
Granada	•	•	•	
Guam		•		
Guernesey	•	•	•	
Hong Kong		•	•	
Irlanda				•
Isla de Man	•	•	•	
Islas Caimán	•	•	•	
Islas Cook	•	•	•	
Islas Fiji	•	•		
Islas Marshall		•	•	
Islas Turks y Caicos	•	•	•	
Islas Vírgenes Americanas	•	•	•	
Islas Vírgenes Británicas	•	•	•	
Jersey	•	•	•	

TERRITORIOS	ESPAÑA LISTADO RD 1080/91 Actualizado 2013	Lista negra/gris paraísos fiscales UE febrero 2020	Índice de Secretismo Financiero (FSI) (2018)	CE - Países UE identificados por sus prácticas nocivas Marzo 2018
Jordania	•	•		
Labuan		•	•	
Líbano	•		•	
Liberia	•		•	
Liechtenstein	•	•	•	
Luxemburgo			•	•
Macao	•	•	•	
Maldivas		•		
Malta			•	•
Mauricio	•	•	•	
Mónaco	•		•	
Montserrat	•		•	
Nauru	•	•		
Niue		•		
Países Bajos (Holanda)		•	•	•
Palaos		•		
Panamá		•	•	
Samoa		•	•	
San Kitts y Nevis		•	•	
San Marino		•	•	
San Vicente y Granadinas	•	•	•	
Santa Lucía	•	•	•	
Seychelles	•	•	•	
Singapur			•	
Suiza		•	•	
Vanuatu	•	•	•	

ANEXO 4: LISTADO DE FILIALES ESPAÑOLAS EN PARAÍSO FISCAL

PAISES	ACCIONA	ACERINOX	ACS	AENA	AMADEUS	ARCELORMITTAL	BANCO SABADELL	BANCO SANTANDER	BANKIA	BANKINTER	BBVA	CAIXABANK	CELLNEX	CIE AUTOMOTIVE	ENAGÁS	ENCE
ANDORRA							3									
AUSTRIA			1		1			3								
BAHAMAS							1	4								
BAHRÉIN																
BARBADOS			1										1			
BÉLGICA						1		2								
BERMUDA						1		1								
COSTA RICA					1											
CURAÇAO											2					
CHIPRE						2										
DELAWARE	29	2	49		12	26		102			20		3	1		
GIBRALTAR	1															
GUERNSEY								2								
HOLANDA	1		4		3	4		6			4		1	2		
HONG KONG			14			1		2								
IRLANDA			2		1			38								
ISLAS CAIMÁN			2								4					
ISLA DE MAN						1		1								
ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS																
JERSEY								3								
JORDANIA																
LÍBANO					1											
LIBERIA						1										
LUXEMBURGO		1	8			14	2	4		1		2				
MALTA																
MAURICIO			4													
PANAMÁ			1			2		1								
SINGAPUR			12		4											
SUIZA	1				1	2		7			1	1	1			
Nº DE SOCIEDADES/ EMPRESA	32	3	98	0	24	55	6	176	0	1	31	3	2	6	1	0
Nº PARAÍSO FISCAL EN LOS QUE TIENE PRESENCIA	4	2	11	0	8	11	3	14	0	1	5	2	2	3	1	0

PAISES	ENDESA	FERROVIAL	GRIFOLS	IAG IBERIA	IBERDROLA	INDITEX	INDRA	INMOBILIARIA COLONIAL	MAPFRE	MASMOVIL	MEDIASET	MELIÀ HOTELS	MERLIN PROPERTIES	NATURGY	REE	REPSOL	SIEMENS GAMESA	TELEFÓNICA	VISCOFAN	Nº DE SOCIEDADES/PAÍS
ANDORRA																				3
AUSTRIA				2																7
BAHAMAS																1				6
BAHRÉIN									1											1
BARBADOS																7				9
BÉLGICA			1						1								1	1		7
BERMUDA				3										1		1				7
COSTA RICA					1				1			1					1			5
CURAZAO																				2
CHIPRE					1												1			4
DELAWARE		44	14		25	1			1			9				6	7		3	354
GIBRALTAR																				1
GUERNSEY																				2
HOLANDA	1	7		1	1	13						6		1	1	34	1	7		98
HONG KONG			1			2			1								4			25
IRLANDA		3	3	6	2	3			1					6			2	1		68
ISLAS CAIMÁN												1				1				8
ISLA DE MAN				3																5
ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS																2				2
JERSEY				2																5
JORDANIA									1											1
LÍBANO																				1
LIBERIA																				1
LUXEMBURGO					1				3					1	1	6		4		48
MALTA									8											8
MAURICIO		1															1			6
PANAMÁ									4			2		4						14
SINGAPUR			1											1		3	1			22
SUIZA			2			1						2				1				20
Nº DE SOCIEDADES/ EMPRESA	1	55	22	17	31	20	0	0	22	0	0	21	0	14	2	62	19	13	3	740
Nº PARAÍDOS FISCALES EN LOS QUE TIENE PRESENCIA	1	4	6	6	6	5	0	0	10	0	0	6	0	6	2	10	9	4	1	

NOTAS

- ¹ Datos del informe de Oxfam Intermón “Una reconstrucción justa es posible y necesaria” de junio de 2020: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/informe-pobreza-desigualdad-pandemia-covid-19.pdf>
- ² Datos del informe de Oxfam Intermón “Una reconstrucción justa es posible y necesaria” de junio de 2020: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/informe-pobreza-desigualdad-pandemia-covid-19.pdf>
- ³ Datos del informe de Oxfam Intermón “Una reconstrucción justa es posible y necesaria” de junio de 2020: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/informe-pobreza-desigualdad-pandemia-covid-19.pdf>
- ⁴ Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo y Economía Social <http://www.mites.gob.es/estadisticas/Emp/welcome.htm>
- ⁵ Datos de la Encuesta Anual de Coste Laboral, INE https://ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736060920&menu=resultados&secc=1254736061108&idp=1254735976596
- ⁶ Informe de Recaudación Tributaria 2019 https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/La_Agencia_Tributaria/Memorias_y_estadisticas_tributarias/Estadisticas/Recaudacion_tributaria/Informes_anuales_de_Recaudacion_Tributaria/_Ayuda_Ejercicio_2019/_Ayuda_Ejercicio_2019.html
- ⁷ El cálculo de los sueldos medios de cada empresa del Ibex 35 se ha obtenido a partir de los datos aportado por las empresas en el estado de información no financiera, a partir de una media ponderada de los sueldos promedios de cada categoría profesional y el número de trabajadores en cada categoría, En caso de que empresas que no facilitan esta información, el sueldo medio se obtiene mediante la división del total de la partida de sueldos y salarios por el número medio de trabajadores durante el año.
- ⁸ El último dato es de 2018. Según la Encuesta de Estructura Salarial, la ganancia media anua en ese año fue de 24.009,12 € https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596
- ⁹ La subida de sueldo en el último año del máximo responsable de Cellnex que incorpora una bonificación extraordinaria que no consolida, equivalente a un año y acordada por la Junta de Accionistas, por el desempeño extraordinario en términos de crecimiento de la compañía
- ¹⁰ Ley 11/2018 de Información no Financiera <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/29/pdfs/BOE-A-2018-17989.pdf>
- ¹¹ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/02/28/companias/1582914317_693493.html
- ¹² Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/06/26/24>
- ¹³ <https://www.blackrock.com/americas-offshore/2019-larry-fink-ceo-letter>
- ¹⁴ <https://www.businessroundtable.org/business-roundtable-redefines-the-purpose-of-a-corporation-to-promote-an-economy-that-serves-all-americans>
- ¹⁵ <https://www.ft.com/future-company>
- ¹⁶ <https://www.thebritishacademy.ac.uk/programmes/future-of-the-corporation/events/purpose-summit/>
- ¹⁷ <https://www.thebritishacademy.ac.uk/documents/224/future-of-the-corporation-principles-purposeful-business.pdf>
- ¹⁸ <https://economiadelbiencomun.org/somos/mision-y-vision/>
- ¹⁹ <https://economiadelbiencomun.org/primeros-pasos/>
- ²⁰ <https://economiadelbiencomun.org/somos/>
- ²¹ <https://www.sannas.eu/triple-balance/>
- ²² <https://www.sannas.eu/manifiesto-sannas/>
- ²³ <https://www.sannas.eu/empresas-socias/>
- ²⁴ <https://www.economiasolidaria.org/economia-solidaria/>
- ²⁵ Carta de Principios de la Economía Solidaria https://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/pages_attachments/CARTA_ECONOMIA_SOLIDARIA_REAS.pdf
- ²⁶ Dossier Red de Economía Alternativa y Solidaria 2020: <https://www.reasred.org/sites/default/files/reaslibrary/attachments/DOSSIER%20RDR%202020.pdf>
- ²⁷ <https://www.bcorpSpain.es/>
- ²⁸ <https://bimpactassessment.net/es>
- ²⁹ Datos agregados de la evaluación B Lab aportados por el socio país de B Corp en España
- ³⁰ Datos agregados de la evaluación B Lab aportados por el socio país de B Corp en España
- ³¹ Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social <https://www.boe.es/boe/dias/2011/03/30/pdfs/BOE-A-2011-5708.pdf>
- ³² Datos extraídos de CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social <https://www.cepes.es/cifras#>
- ³³ Informe Anual 2019
- ³⁴ Contribución a la sociedad del modelo cooperativo de MONDRAGON
- ³⁵ <https://ladiaria.com.uy/articulo/2019/7/grupo-mondragon-la-perversion-del-modelo-primigenio/>

© Oxfam Intermón noviembre 2020

Este documento ha sido escrito por Miguel Alba. Oxfam Intermón agradece a Ibon Antero, de la Corporación Mondragón y a Pablo Sánchez de B Corp España por su contribución al contenido del informe. El autor agradece la colaboración y comentarios de Liliana Marcos, Iñigo Macías, Lara Contreras, Àlex Prats y Franc Cortada en su elaboración. Forma parte de una serie de documentos dirigidos a contribuir al debate público sobre políticas humanitarias y de desarrollo.

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

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

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

OXFAM

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

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

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

Miembro observador:
KEDV (Oxfam Turquía)

Para más información, escribir a cualquiera de las organizaciones o ir a <http://www.oxfam.org>

E-mail: advocacy@oxfaminternational.org

www.oxfamintermon.org