

LAS BRECHAS SALARIALES

DE LAS GRANDES EMPRESAS



OXFAM
Intermón

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	03
RESUMEN EJECUTIVO	04
RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES	06
DESIGUALDAD DE RENTA Y BAJOS NIVELES SALARIALES	08
SUELDOS Y SALARIOS EN LAS GRANDES EMPRESAS ESPAÑOLAS	11
CONCLUSIONES	17
RECOMENDACIONES	18
RECOMENDACIONES PARA LAS GRANDES EMPRESAS	20
GLOSARIO	22
ANEXOS.....	24
NOTAS	27



INTRODUCCIÓN



Una encuesta reciente llevada a cabo por Oxfam Intermón revela que una amplia proporción de la población española considera que las empresas son uno de los principales actores con capacidad para reducir la desigualdad en España¹. Así, el 68% de la población española considera que las empresas cuentan con mucha capacidad para contribuir a que exista menor desigualdad.

Sin duda, se trata de una percepción muy acertada, ya que las empresas son los principales actores del juego económico y en su interior se genera gran parte de la renta y riqueza. Sin embargo, más allá de ser esenciales en la generación de renta y riqueza, las empresas juegan un papel en su distribución. Si desde el inicio del proceso productivo o de negocio ese reparto es equitativo y se distribuye el valor de forma justa entre todos los grupos que contribuyen a generarlo, las empresas ayudarán a reducir la desigualdad.

Desafortunadamente, en el caso de la mayoría de grandes empresas, la realidad es muy diferente. Los altos ejecutivos de las mayores empresas ganan cantidades estratosféricas, mientras que una gran proporción de las personas trabajadoras percibe un salario bastante ajustado, y lo peor es que eso está bastante normalizado en nuestro entorno social. Pocas veces se pone en cuestión que haya personas que ganen cantidades con muchos más ceros que la inmensa mayoría de la población, y al mismo tiempo se justifica la contención salarial para garantizar la rentabilidad de las empresas.

Al fin y al cabo, lo que se está normalizando es la existencia de profundas desigualdades, y una discriminación de trato, salarial en este caso, entre personas que ponen su esfuerzo y su trabajo a disposición de la actividad empresarial. Evidentemente, no todo el mundo tiene que ganar lo mismo, y tiene que haber una diferenciación salarial a funciones y niveles de responsabilidad diferentes dentro de las empresas, pero resulta imprescindible abordar públicamente a partir de qué límite esas diferencias no están justificadas y contribuyen a disparar la desigualdad económica.

Para ello, el presente informe analiza los niveles retributivos de 40 grandes empresas españolas, tanto los promedios salariales, como las remuneraciones de los miembros de las cúpulas empresariales: primeros ejecutivos, miembros de la alta dirección y miembros de los consejos de administración. A partir de esos datos, obtendremos las diferencias salariales que se dan tanto en el interior de las empresas como con respecto a los niveles salariales generales del país. Asimismo, el informe analiza la brecha salarial de género para cuantificar la discriminación retributiva por razón de género.

Los resultados revelan diferencias abrumadoras. En un tercio de las empresas analizadas el sueldo más alto supera en más de cien veces el salario promedio y en el 40% de las empresas los hombres ganan un 20% más que las mujeres por hacer el mismo trabajo. Resulta muy difícil justificar unas brechas tan profundas.

RESUMEN EJECUTIVO



Las empresas son actores decisivos para contribuir a que exista menor desigualdad, como así considera el 68% de la población española. Pero para ello es necesario que distribuyan de manera más justa y equitativa la renta y riqueza que se genera en su interior, empezando en el reparto salarial.

Desafortunadamente, en el caso de la mayoría de grandes empresas, esto dista mucho de ser cierto, ya que la mayoría altos ejecutivos de estas empresas ganan cantidades estratosféricas, mientras que una gran proporción de las personas trabajadoras percibe un salario bastante ajustado.

A pesar de que la economía española lleve varios años creciendo a buen ritmo, -un promedio del 4,74% desde el 2020-, esa prosperidad está lejos de llegar a todo el mundo, como se desprende del hecho de que casi 1 de cada 3 personas en nuestro país considera que sus ingresos actuales no le permiten llevar una vida digna.

Esto en parte se explica por es debido la persistencia de una alta desigualdad de renta en nuestro país, mayor que la media de la UE, donde el 10% de población con mayor renta recibe 7,5 veces lo que recibe el 10% con menor renta, mientras que en España esa relación es de 9,6. Existe una amplia proliferación de salarios bajos en nuestra economía, como muestra el hecho de que la mitad de las personas asalariadas cobra como mucho, una vez y media el salario mínimo.

Las personas que trabajan en las grandes empresas se ven ciertamente menos afectadas por esta realidad, ya que cobran de media un 63% más que el promedio nacional, al menos los de las 40 mayores empresas españolas por facturación. Pero es en las empresas de mayor tamaño donde las diferencias retributivas se disparan, por los descomunales salarios de sus altos ejecutivos, y eso imprime un claro efecto negativo en la desigualdad de renta total del país.

El promedio de la remuneración anual de la persona mejor pagada durante 2024 en las empresas analizadas en el presente informe fue de 4,37 millones de euros. En un 37,5% de las empresas el sueldo más alto fue mayor a 5 millones de euros y en el 7,5% superó los 10 millones.

Los miembros de la alta dirección de estas empresas cobraron de media más de 1 millón de euros anuales en el 32,5% de los casos, y en el 15% de las empresas retribuyeron a los miembros de sus Consejos de Administración por encima del millón anual.

Se trata de cifras estratosféricas que provocan unas brechas salariales colosales. Así, el promedio de distancia entre la retribución más alta y el promedio salarial de las empresas analizadas es de 111 veces. Esto equivale a decir que una persona de esas empresas cuyo sueldo esté en la parte media de la banda salarial tendría que trabajar más de un siglo para cobrar los que el máximo ejecutivo se embolsa en un año. De hecho, en una de cada tres empresas analizadas en este informe esa distancia es superior a 100 veces. Hay empresas donde esa distancia se exagera, como Prosegur donde la retribución más alta superó en 395 veces el promedio salarial o Inditex, donde esa distancia se cifra en 364 veces.

La distancia con sueldos medios de cada empresa es menor en lo que respecta a las retribuciones de los miembros de la alta dirección y de los Consejos de Administración, -un promedio de 28 y 15 veces respectivamente-, aunque en algunas empresas esas diferencias se disparan, como en Inditex, donde su alta dirección ganó de media 205 veces el promedio salarial, o Prosegur, cuyos consejeros percibieron 53 veces el sueldo medio de la empresa.

Pero esta desigualdad salarial entre altos cargos y resto de personas trabajadoras convive con la que se da entre mujeres y hombres dentro de las mismas empresas. Así, en 2024 la brecha ajustada, que mide lo que en promedio las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo, en las empresas fue del 8,16%. Esto supone un 5% menos que el año anterior, lo que supone un ritmo de reducción según el cual aún harían falta 20 años para alcanzar la paridad salarial en el conjunto de empresas.

Otro indicador de desigualdad salarial de género es la diferencia entre sueldos medios, y que en 2024 supuso que las mujeres que trabajan en esas empresas cobraron un 18,2% menos que los hombres en promedio. Esta diferencia no sólo se debe a que las mujeres reciben un menor salario que los hombres en puestos equivalentes, sino también que hay menor presencia femenina en los puestos y cargos mejor remunerados y está muy cerca de la cifra a nivel nacional, que es del 19%. Expresándolo de otra forma, equivale a decir que las mujeres tienen que trabajar una hora y media más que los hombres cada día para ganar lo mismo, en lo que respecta a trabajos remunerados.

Todas estas brechas remunerativas son difícilmente justificables. Por un lado, las cifras descomunales que perciben los altos ejecutivos de las grandes empresas suponen una grave amenaza para cualquier noción de prosperidad compartida que debería regir tanto el funcionamiento de las empresas como el de la sociedad en general. Al fin y al cabo, la enormidad de esas retribuciones y las excesivas diferencias salariales que se derivan de ellas, reflejan una concepción de la actividad económica y empresarial que, en lugar de priorizar el bien común, supone una extracción de renta y riqueza hacia los estratos más privilegiados, de modo que contribuye a perpetuar y acentuar las desigualdades a partir de un reparto muy desigual del valor económico y empresarial.



RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES



Es necesario establecer unos límites tanto a las remuneraciones más altas dentro de las empresas como a la distancia máxima entre el sueldo más alto y el salario mediano de cada empresa. Asimismo, se ha de exigir el cierre urgente de las brechas de género y se ha de avanzar hacia una gobernanza más democrática que equilibre los intereses de los diferentes grupos de interés.

Oxfam Intermón pide al Gobierno que impulse las siguientes medidas:

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

- a. Establecer una diferencia máxima entre el sueldo más alto y el mediano de las grandes empresas de 1 a 20, estableciendo mecanismos de control para evitar que las empresas externalicen puestos de trabajo con salarios más bajos, y en coordinación con la exigencia de que las empresas paguen un salario digno a todas las personas trabajadoras de su cadena de valor.
- b. Exigir mayor transparencia sobre diferencias salariales, añadiendo entre los indicadores de obligado reporte el cálculo estandarizado de la ratio entre el salario del empleado mejor pagado, la media y mediana salarial y el peor remunerado de las empresas, con desagregación por género y por país de actividad.
- c. Mejorar la negociación colectiva como herramienta para aumentar la capacidad adquisitiva de las personas trabajadoras.
- d. Implementar las medidas necesarias para evitar el fraude de ley en los contratos temporales y a tiempo parcial, así como nuevas formas de precariedad.
- e. Impidiendo que la subcontratación se utilice como un mecanismo de reducción de costes salariales.
- f. Incorporar criterios en la contratación pública para priorizar a empresas que garanticen derechos y salarios dignos de los y las trabajadoras.

ELIMINAR LA BRECHA LABORAL Y SALARIAL DE GÉNERO

- a. Mediante un aumento en la transparencia de los salarios que exija reportar públicamente un cálculo estandarizado y fiable de la brecha.
- b. Para avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, además, se ha de establecer un sistema obligatorio de cuotas de presencia femenina en los órganos de dirección de las grandes empresas.

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

- a. Avanzar hacia una empresa multistakeholder o de múltiples partes interesadas con la inclusión de distintos grupos de interés en los procesos de toma de decisión. Abrir la cultura empresarial española hacia modelos inclusivos que faciliten y promuevan la representación de los y las trabajadoras en órganos de gobierno, así como la participación de las personas trabajadoras en los beneficios de la empresa.
- b. Incluir en la Ley de Sociedades de Capital que la remuneración de los Consejos de Administración esté ligada a criterios de desempeño social y ambiental para consolidar un modelo de gobernanza empresarial basado en la sostenibilidad.



DESIGUALDAD DE RENTA Y BAJOS NIVELES SALARIALES



A pesar del crecimiento vigoroso de la economía española de los últimos años, muchas personas no están viendo que sus condiciones de vida estén mejorando. Desde el 2020, el PIB de nuestro país crece a un promedio anual de 4,74%², destacando claramente frente al resto de economías de la UE, que crecieron una media de 2,85% durante el mismo período³. Sin embargo, el triunfalismo por las buenas cifras macroeconómicas contrasta con la realidad de millones de personas que siguen teniendo dificultades para llegar a final de mes.

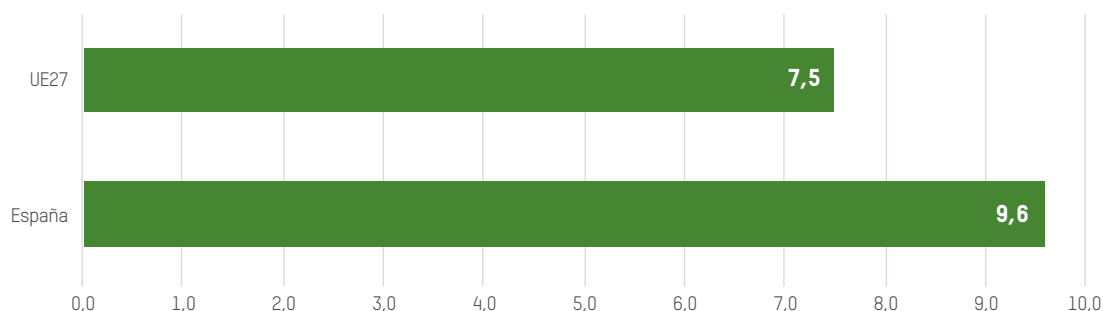
Así se desprende de que casi 1 de cada 3 personas en nuestro país, -el 30% de la población- considera que sus ingresos actuales no le permiten llevar una vida digna. Y es una realidad más que distingue de géneros, ya que esa proporción es mayor entre mujeres (32,7%) que entre hombres (26,6%)⁴.



1 DE CADA 3 PERSONAS EN NUESTRO PAÍS, -EL 30% DE LA POBLACIÓN- CONSIDERA QUE SUS INGRESOS ACTUALES NO LE PERMITEN LLEVAR UNA VIDA DIGNA

Claramente estamos ante un crecimiento económico que tiene poco de inclusivo y resulta muy poco equitativo. La realidad es que se basa en una estructura de desigualdad muy asentada, lo que se refleja en que España presente una desigualdad de renta mayor que la media de la UE. Si bien en la media comunitaria el 10% de población con mayor renta recibe 7,5 veces lo que recibe el 10% con menor renta, en España esa relación es de 9,6⁵.

GRÁFICO 1. DESIGUALDAD DE RENTA: % DE RENTA DISPONIBLE QUE RECIBE EL 10% DE LA POBLACIÓN CON MAYOR RENTA / % DE RENTA QUE RECIBE EL 10% CON MENOR RENTA. COMPARATIVA UE27 / ESPAÑA 2024

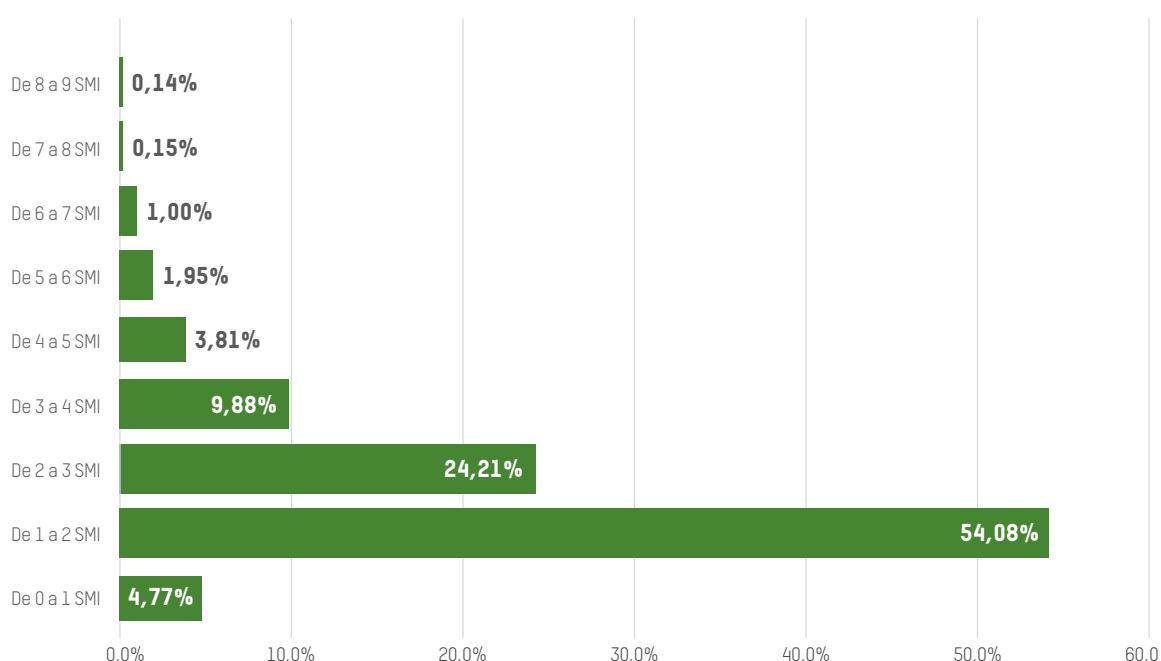


Fuente: Eurostat, Estadísticas de distribución de ingresos: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/ilc_di01?category=livcon.ilc.ilc_ip.ilc_di

Una parte considerable de la brecha de renta se explica por la desigual distribución salarial que existe en nuestro país, lo cual resulta lógico dado que los salarios son la principal fuente de renta para la inmensa mayoría de la población, en torno al 89% del total de rentas percibidas⁶. La primera pista nos la da la gran cantidad de personas trabajadoras que, aun teniendo trabajo, su salario no alcanza para llevar una vida digna. Y es una realidad excesivamente frecuente en España, ya que es el país de la UE con la tercera mayor tasa de trabajadores en riesgo de pobreza, el 11,2% frente a la media comunitaria del 8,2%⁷.

Esto en parte se explica por la amplia proliferación de salarios bajos en nuestra economía. Si bien el salario medio en 2024 en España fue de 28.891 € anuales⁸, -que es 1,82 veces el salario mínimo interprofesional de ese año-, el salario mediano (ver glosario) apenas es una vez y media el salario mínimo interprofesional, 24.124 € anuales. Esto quiere decir que la mitad de las personas asalariadas cobra como mucho, una vez y media el salario mínimo. De hecho, el salario medio del 25% de las personas de menor salario que trabajan por cuenta ajena apenas supera el salario mínimo, ya que equivale al 1,1 del SMI. Frente a eso, el 3,24% de las personas asalariadas percibe un salario que supera en más de cinco veces el SMI.

GRÁFICO 2. PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN FUNCIÓN DE SU GANANCIA RESPECTO AL SMI (SOBRE TOTAL DE TRABAJADORES 2023)



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, INE: [Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional](#)

Por tener una referencia, los ingresos necesarios para vivir en la ciudad de Barcelona con los gastos esenciales cubiertos (vivienda, transporte, alimentación y servicios básicos) deberían alcanzar al menos los 19.660 € anuales⁹. Pues bien, una cuarta parte de las personas asalariadas de nuestro país no alcanza a ganar ni el 85% de esa cantidad.

Esto quiere decir que el grueso de las personas trabajadoras cobra salarios escasos mientras que una parte muy pequeña de la población acapara el grueso de los salarios, los que tienen más ceros. Todo ello en un momento de alza de los precios de la vivienda e inflación sobre todo en productos de alimentación, que complica aún más a los hogares de menor renta hacer frente a gastos vitales. Es el retrato de la desigualdad salarial vertical, la que se da entre los que más ingresan y los que menos.



LA MITAD DE LAS PERSONAS ASALARIADAS DE NUESTRO PAÍS COBRA, COMO MUCHO, UNA VEZ Y MEDIA EL SALARIO MÍNIMO

Pero la desigualdad también es horizontal, cuyo más claro ejemplo es la diferencia entre lo que cobran mujeres y hombres. En 2024, el sueldo medio de las mujeres fue un 19%¹⁰ inferior al de los hombres, y se debe tanto a que muchas mujeres cobran menos que los hombres por el mismo trabajo y también a que hay menor proporción de mujeres en los puestos y trabajos mejor remunerados. Esta diferencia salarial es equivalente a que las mujeres tuvieran que trabajar una hora y media más que los hombres cada día para ganar lo mismo, en lo que respecta a trabajos remunerados.

Para conocer mejor cómo se van generando estas brechas salariales, analizamos las prácticas retributivas de una muestra de las 40 mayores empresas españolas por nivel de facturación. No son las empresas con niveles salariales más bajos, ya que el salario medio de las grandes empresas es un 45% más alto que en una empresa pequeña o mediana¹¹, pero sí donde están una amplia mayoría de las personas mejor pagadas del país, y donde se dan las diferencias retributivas más desmesuradas. Además, el volumen de negocio que genera equivale a una parte considerable de la actividad económica del conjunto del país y, por tanto, la primera distribución de esas rentas contribuye de forma muy significativa a configurar las desigualdades de renta a nivel de país.



SUELDOS Y SALARIOS EN LAS GRANDES EMPRESAS ESPAÑOLAS



Las 40 empresas analizadas ingresaron durante el 2024 el equivalente a casi la mitad del PIB total de nuestro país¹². La masa salarial de todas ellas, -es decir, el montante total de sueldos y salarios que pagaron durante el año-, alcanzó los 74 mil millones de €, equivalente al 9,7% de la remuneración salarial total a nivel nacional¹³. Todo ese importe se destinó a retribuir a los 1,7 millones de personas que emplearon durante ese año. Eso incluye personas de todas las categorías profesionales, de todos los géneros y en multitud de países, ya que una alta proporción de las empresas analizadas cuenta con amplia presencia internacional. El salario promedio de las 40 empresas durante el 2024 fue de 47.106 €, un 63% por encima de la media nacional.

BRECHAS DE GÉNERO

Una primera medida del reparto desigual de los salarios nos la da la brecha de género ajustada, que en promedio para las empresas analizadas alcanzó el 8,16%, que es lo que en promedio las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo. La buena noticia es que se reduce año tras año, al menos en este grupo de empresas. Sin embargo, aún harían falta al menos 20 años para que deje de existir y podamos hablar de paridad salarial en el conjunto de empresas analizadas, ya que disminuye a un ritmo excesivamente lento, tan sólo un 5% en el último año.

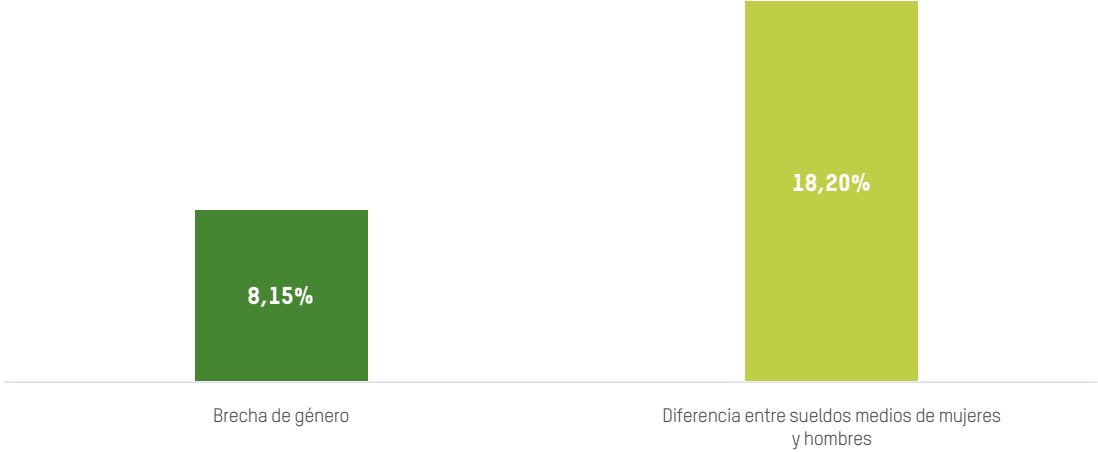
Sin embargo, hay mucha disparidad entre empresas. Por un lado, se dan empresas con paridad salarial, como Iberdrola, Inditex y Meliá Hotels, y en el otro extremo las hay con brechas gigantescas, como IAG (26,6%), Banco Santander (26%), y Técnicas Reunidas (23,9%).



HARÍAN FALTA AL MENOS 20 AÑOS PARA QUE HAYA PARIDAD SALARIAL EN EL CONJUNTO DE EMPRESAS ANALIZADAS

Pero otra forma de verificar la desigualdad salarial por género es midiendo la brecha no ajustada, que es la diferencia entre sueldos medios de hombres y mujeres. En el conjunto de empresas analizadas el promedio de esa diferencia fue más del doble, de 18,2% en 2024. Esta diferencia no sólo se debe a que las mujeres reciben un menor salario que los hombres en puestos equivalentes, sino también que hay menor presencia femenina en los puestos y cargos mejor remunerados.

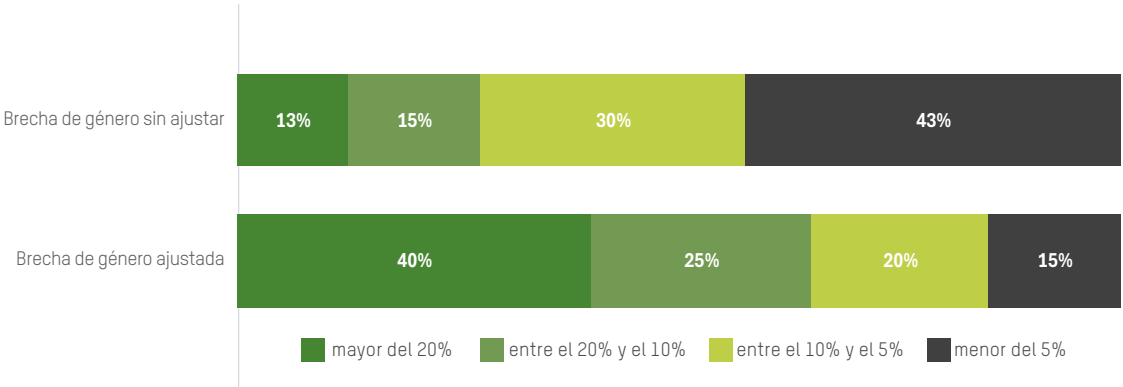
GRÁFICO 3. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO AJUSTADA Y SIN AJUSTAR 40 EMPRESAS ANALIZADAS, 2024 (SALARIO DE LAS MUJERES EN % DEL DE LOS HOMBRES)



Fuente: Estado de información no financiera de las empresas 2024

Sin embargo, esta diferencia dista mucho de ser homogénea en las empresas analizadas y varía mucho de unas a otras. Hay empresas donde en promedio las mujeres cobran más que los hombres, como Melià Hotels, donde el sueldo medio de las mujeres supera en un 4,4% el de los hombres, o Acciona, donde las mujeres cobran un 4% más de media, y otras donde la diferencia es reducida, como Ferrovial, donde las mujeres cobran un 2,2% menos de media que los hombres. Pero en claro contraste hay empresas donde esa diferencia es descomunal, como ACS, donde el sueldo medio femenino es un 64% inferior al masculino, el Banco Santander, donde la distancia es del 57%, o Mapfre, con un 42% de diferencia entre sueldos medios de mujeres y hombres.

GRÁFICO 4. BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO AJUSTADA Y NO AJUSTADA, 2024 (% SOBRE LAS 40 EMPRESAS CONSIDERADAS)



Fuente: Estado de información no financiera de las empresas 2024

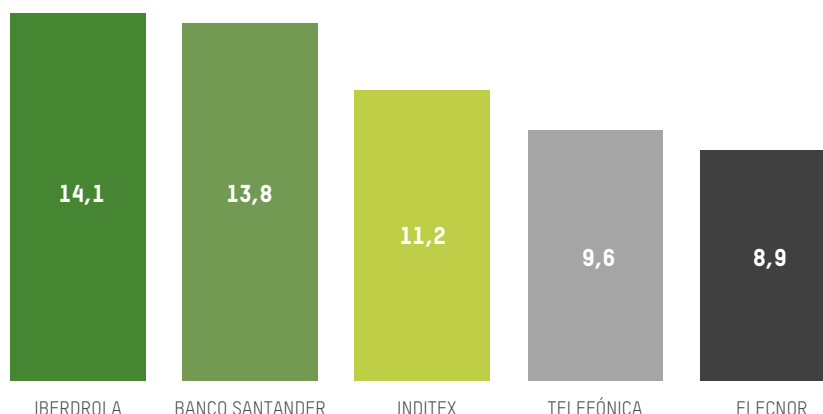
Sin duda, resulta muy decepcionante comprobar que compañías que se consideran referentes empresariales de nuestro país aún arrastren una lacra tan importante como la discriminación salarial por género y no garanticen unas condiciones retributivas igualitarias. No sólo es una realidad que afecta a las mujeres que trabajan en ellas, sino que proyecta un mensaje muy desalentador.

RETRIBUCIÓN DE LAS CÚPULAS EMPRESARIALES

Frente a los sueldos medios, -que es una perspectiva muy amplia de lo que cobran las personas trabajadoras en las empresas, y que sintetiza realidades muy diversas-, están las retribuciones de la cúpula empresarial. Para ello, nos fijamos en la retribución más alta de cada empresa durante 2024, así como las remuneraciones medias de los miembros de la alta dirección y de los consejos de administración de las empresas.

El promedio de la remuneración anual de la persona mejor pagada durante 2024 en las 40 empresas fue de 4,37 millones de euros. La retribución más alta la pagó Iberdrola y alcanzó los 14,2 millones de euros. El Banco Santander retribuyó con 13,8 millones de euros a la persona mejor remunerada en 2024 e Inditex lo hizo con 11,2 millones €. En el extremo puesto estuvieron empresas bastante más moderadas en el pago de los sueldos más altos: Aena, con un sueldo máximo de 212.000 €, DIA, que pagó 272.000 € a la persona con la mayor retribución y Unicaja con 677.000 €.

GRÁFICO 5. EMPRESAS CON LAS RETRIBUCIONES MÁS ALTAS, 2024 (MILLONES DE EUROS)



Fuente: Informe de remuneraciones de las empresas 2024

Del total de empresas analizadas, en el 7,5% la remuneración más alta superó los 10 millones de euros. Casi un tercio de ellas, el 30%, pagó entre 5 y 10 millones de euros a la persona mejor pagada, algo menos de la mitad de las empresas retribuyó a la persona con mayor remuneración con entre 1 y 5 millones de euros y en el 15% de los casos, el sueldo más alto no superó el millón de euros.

37% EN EL 37% DE LAS EMPRESAS ANALIZADAS, EL SUELDO MÁS ALTO SUPERA LOS 5 MILLONES DE EUROS

ALTOS EJECUTIVOS

En lo que respecta a los miembros de la alta dirección de las empresas, en promedio cobraron 1,1 millones de euros durante 2024. Inditex es la empresa que más pagó a sus altos directivos, con un promedio de 6,3 millones de euros, seguida de Banco Santander (3,5 millones €) y Telefónica (3 millones €). En contraste, los altos directivos de Aena cobraron 152.200 €, los de Redeia 271.000 € y los de Ebro Foods 279.700 €.

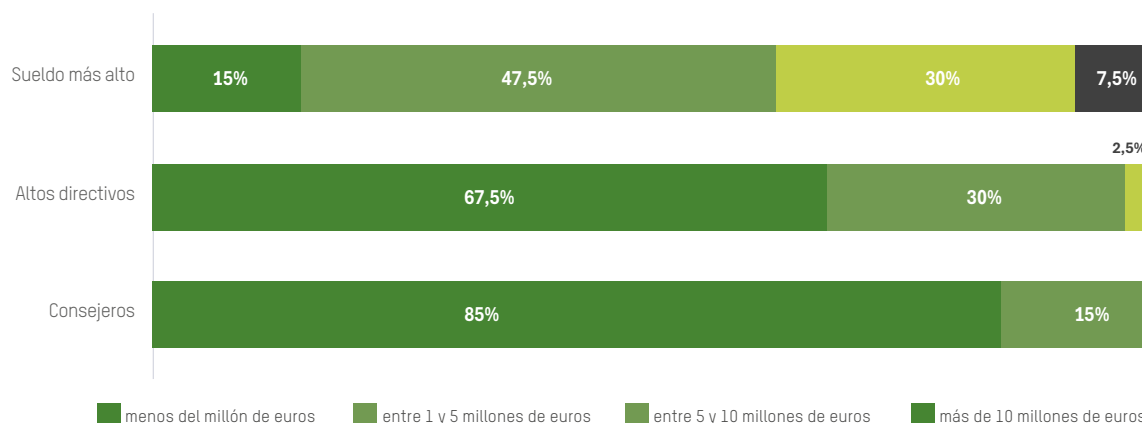
De las 40 empresas analizadas, el 2,5% paga un sueldo medio a los miembros de su alta dirección de más de 5 millones de €, el 30% paga entre 1 y 5 millones de euros y el 67% menos de 1 millón.

CONSEJEROS

Finalmente, los miembros de los Consejos de Administración de estas empresas cobraron un promedio de 613.000 € en 2024. Los consejeros mejor pagados fueron los del Banco Santander, con casi 2 millones de euros de media. Luego está Iberdrola, que retribuyó a sus consejeros 1,6 millones de euros de media, y ACS con un promedio de 1,5 millones de euros. Mucho más frugal es la retribución de los consejeros de Aena, un promedio de 32.200 €, Unicaja, que retribuyó a los miembros con una media de 146.300 €, y Técnicas Reunidas con 202.000 €.

El 15% de las empresas analizadas retribuyen en promedio a los miembros de su Consejo de Administración por encima del millón de euros y en el 65% menos del millón.

GRÁFICO 6. RETRIBUCIONES CÚPULA EMPRESARIAL DE LAS EMPRESAS ANALIZADAS, 2024 (% SOBRE EL TOTAL DE EMPRESAS CONSIDERADAS)



Fuente: Informe de remuneraciones de las empresas 2024

RATIOS DE DESIGUALDAD

La comparativa más adecuada para conocer las diferencias salariales dentro de las empresas es con respecto a los sueldos medianos de las empresas, en lugar del promedio. En el salario medio, los sueldos más altos pesan más en el cálculo y tiran hacia arriba del resultado final, por lo que es menos representativo que el sueldo mediano, que al fin y al cabo es el sueldo intermedio de cada empresa. La dificultad es que el sueldo mediano lo conoce cada empresa y no se puede calcular desde fuera.

No obstante, en base a requerimientos de la UE en materia de transparencia empresarial, muchas empresas han empezado a aportar el dato de la distancia entre el sueldo del primer ejecutivo y el salario mediano de la empresa, es decir, la cifra salarial que divide al total de las personas trabajadoras de cada empresa en dos partes iguales: las que tienen un salario superior y aquellas con un salario inferior.

En 2024, de las 40 empresas analizadas, sólo 28 publicaron este dato, el 70% del total. El promedio de esa distancia para las empresas que aportan el dato es de 89 veces. Esto quiere decir que una persona en la banda salarial media de cualquiera de estas empresas necesitaría trabajar 89 años para ganar lo mismo que percibe en un solo año la persona que más gana en su empresa. La empresa en la que esa distancia fue mayor en 2024 es Banco Santander, cuyo primer ejecutivo se embolsó 367 veces el sueldo mediano de la empresa, seguido de CIE Automotive (347 veces) y de Inditex (196 veces). En la cuarta parte de las empresas que aportan este dato, la distancia entre el sueldo del primer ejecutivo y el mediano es superior a 100 veces, y en tan sólo el 11% de los casos, esa distancia es menor a 20 veces.

Pero para tener una medida que abarque a todas las empresas objeto del análisis, podemos complementar este análisis con el cálculo de la ratio entre la remuneración más alta de cada empresa en 2024, -que suele ser la del primer ejecutivo, aunque no siempre-, y el sueldo medio. Ahí sí tenemos datos para las 40 empresas analizadas.

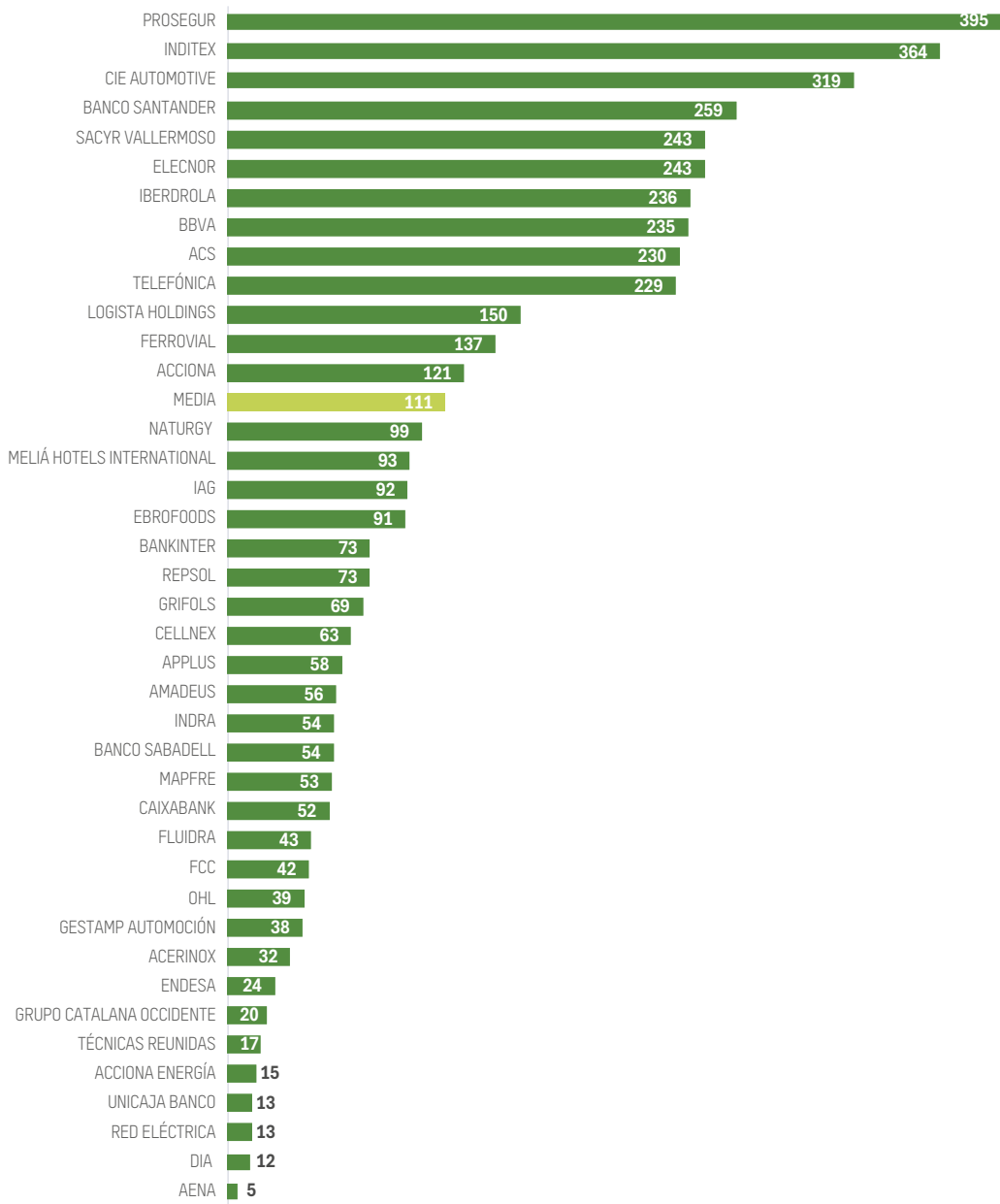
El promedio de esa distancia es mayor, ya que en promedio el sueldo más alto fue 111 veces el sueldo medio de cada empresa. De hecho, una de cada tres empresas de la muestra pagó un sueldo máximo mayor que 100 veces el sueldo promedio. La empresa donde esa distancia fue mayor en 2024 fue Prosegur, donde la remuneración más alta fue 395 veces el salario medio, seguido de Inditex, con una distancia de 364 y CIE Automotive, con 319 veces. Resulta muy llamativo comprobar que Prosegur y CIE Automotive son las empresas con los sueldos medios más bajos de las incluidas en este análisis, pero al mismo tiempo son de las que presentan diferencias salariales más acusadas.



UNA DE CADA TRES EMPRESAS ANALIZADAS PAGÓ UN SUELDO MÁXIMO MAYOR QUE 100 VECES EL SUELDO PROMEDIO

En claro contraste, hay empresas en las que estas distancias son mucho menores, en muchos casos por tener participación pública, lo que implica una mayor moderación en los sueldos de los altos ejecutivos, como ya vimos, y acotar la desigualdad retributiva. Es el caso de Aena, en la que el sueldo más alto es 5 veces el promedio, o Redeia, donde esa distancia es de 13 veces. Pero también hay empresas totalmente privadas que cuidan ese aspecto, como es el caso de DIA, con una ratio de 12 veces entre el sueldo más alto y el medio y Unicaja con 13 veces.

GRÁFICO 7. RATIO REMUNERACIÓN MÁS ALTA – SALARIO PROMEDIO 2024, EMPRESAS ANALIZADAS



Fuente: Estados de información no financiera de las empresas

Un tercio de las empresas presenta una distancia superior a 100 veces entre la remuneración más alta y la media salarial, en un 35% de las empresas esa distancia está entre 50 y 100, entre 20 y 50 en el 15% de las empresas, mientras que es inferior a 20 veces en el 18% de los casos.

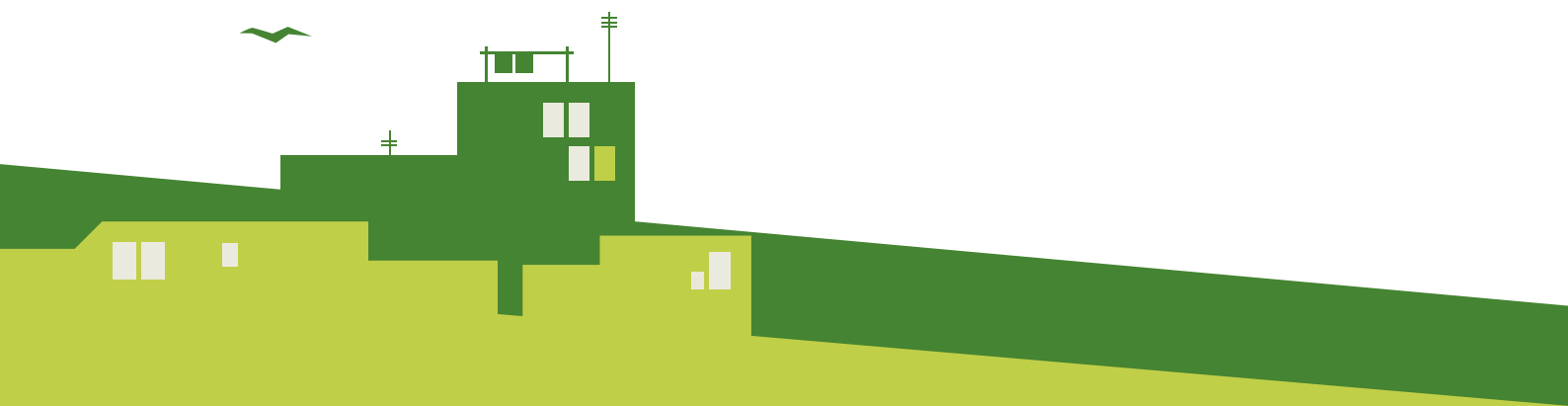
Si la comparativa con sueldos medios la hacemos con lo que ganan en promedio los miembros de la alta dirección de las empresas, obtenemos una distancia media de 28 veces. En la mayoría de empresas, un 58%, esa distancia está por debajo de 20 veces, pero hay empresas en las que se dispara, como es el caso de Inditex que paga en promedio a sus altos directivos 205 veces el sueldo medio de la empresa. El Banco Santander paga 67 veces y ACS 62.

Por otro lado, los miembros del Consejo de Administración de las empresas percibieron 15 veces de media el sueldo promedio de las empresas en las que prestan sus servicios. En general, los consejeros y consejeras de las grandes empresas no ganan más de 20 veces la media salarial, aunque conviene tener en cuenta que para ellos no se trata de un sueldo, sino de una retribución por asistencia y participación en reuniones del Consejo de Administración de las empresas, un promedio de 11 durante todo el 2024.¹⁴ Prosegur es la que presenta una ratio más alto entre la retribución media de sus consejeros y el promedio salarial, al ser de 53 veces, seguido de ACS donde es 43 veces y de BBVA con 40 veces.

Sin embargo, además de las diferencias salariales que hay dentro de las empresas, también resulta relevante realizar la comparativa entre lo que perciben estos colectivos, -miembros de la alta dirección y de consejos de administración de grandes empresas-, con los niveles salariales del promedio nacional en el que operan.

Así, en promedio la persona mejor pagada de cada una de las empresas analizadas percibió 181 veces el sueldo mediano de todas las personas trabajadoras en nuestro país en 2024. Esa distancia es de 200 veces con respecto al salario mediano de las mujeres y de 169 veces respecto al de hombres.

Entrando en empresas concretas, la persona mejor pagada de Iberdrola percibió 586 veces el sueldo mediano de nuestro país, la del Banco Santander 571 veces, 465 veces en Inditex, cuyos altos directivos ganaron de media 262 veces la mediana salarial de todo el país.



CONCLUSIONES



Esas diferencias son difícilmente justificables. Las cifras pueden resultar escandalosas, pero conviene profundizar un poco más en lo que significan: Que una sola persona, -en este caso, la que más gana de las 40 empresas analizadas en este informe-, gane en un solo año lo mismo que 586 personas que perciben un salario intermedio, o que una de estas personas con un sueldo mediano tenga que trabajar durante más de medio milenio para ganar lo que otra percibe en un solo año, nos da una dimensión del abismo salarial que existe dentro de nuestra sociedad.

Si nos fijamos en las diferencias dentro de las empresas, la lectura es similar, aunque con una serie de connotaciones añadidas. Las empresas al fin y al cabo son entes colectivos y la razón de su éxito radica en la coordinación y colaboración de un conjunto más o menos grande de personas, -de mayor tamaño, en el caso de las empresas objeto de este estudio-, que funcionan y operan de forma interdependiente. Que la recompensa por ese trabajo presente diferencias tan extremas difumina gravemente ese carácter colectivo y denota una separación entre una masa de personas que trabaja para la empresa y una élite que decide y dirige. De esa forma se diluye el hecho de que, para que esas decisiones y esa dirección sean exitosas, necesitan indefectiblemente de la diversidad de conocimientos, habilidades, experiencias y compromiso de todo el equipo de personas que conforman la empresa. Esto implica establecer una segregación entre miembros de la empresa de primera y miembros de segunda, unos imprescindibles y otros de los que se puede prescindir.

RECOMENDACIONES



Las cifras descomunales que perciben los altos ejecutivos de las grandes empresas suponen una grave amenaza para cualquier noción de prosperidad compartida que debería regir tanto el funcionamiento de las empresas como el de la sociedad en general. Al fin y al cabo, la enormidad de esas retribuciones y las excesivas diferencias salariales que se derivan de ellas, reflejan una concepción de la actividad económica y empresarial que, en lugar de priorizar el bien común, supone una extracción de renta y riqueza hacia los estratos más privilegiados, de modo que contribuye a perpetuar y acentuar las desigualdades a partir de un reparto muy desigual del valor económico y empresarial.

Por ello, es necesario establecer unos límites tanto a las remuneraciones más altas dentro de las empresas como a la distancia máxima entre el sueldo más alto y el salario mediano de cada empresa.

Asimismo, se ha de exigir el cierre urgente de las brechas de género y se ha de avanzar hacia una gobernanza más democrática que equilibre los intereses de los diferentes grupos de interés.

Oxfam Intermón pide al Gobierno que impulse las siguientes medidas:

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

- a. Establecer una diferencia máxima entre el sueldo más alto y el mediano de las grandes empresas de 1 a 20. El establecimiento de esta ratio se ha de establecer de forma gradual exigiendo el cumplimiento de hitos intermedios hasta alcanzar al 1:20 como máximo socialmente aceptable.

Se han de establecer mecanismos de control para evitar que las empresas intenten cumplir con esta distancia máxima mediante la externalización de puestos de trabajo con salarios más bajos. Además, este requerimiento se tendría que coordinar con la exigencia de que las empresas paguen un salario digno a todas las personas trabajadoras de su cadena de valor.

- b. Exigir mayor transparencia sobre diferencias salariales, añadiendo entre los indicadores de obligado reporte sobre información no financiera y sostenibilidad, el cálculo estandarizado de la ratio entre el salario del empleado mejor pagado, la media y mediana salarial y el peor remunerado de las empresas, con desagregación por género y por país de actividad. Se ha de reportar de forma secuencial la comparativa de estos datos respecto a años anteriores, y a 5 y 10 años. El cumplimiento de este requerimiento ha de estar auditado y validado por verificadores externos e independientes.

- c. Mejorar la negociación colectiva como herramienta para aumentar la capacidad adquisitiva de las personas trabajadoras, promoviendo acuerdos sectoriales o intraempresa que faciliten la subida de los salarios más bajos mediante acuerdos plurianuales con objetivos concretos de aumentos, vinculados a la evolución de los márgenes empresariales. Todo ello sin menoscabo de poder generar mecanismos de apoyo para empresas y organizaciones en situación de fragilidad económica.
- d. Implementar las medidas necesarias para evitar el fraude de ley en los contratos temporales y a tiempo parcial, así como las nuevas formas de precariedad surgidas desde la implantación de la Reforma Laboral de 2022 (como un potencial uso fraudulento del contrato fijo discontinuo).
- e. Impidiendo que la subcontratación se utilice como un mecanismo de reducción de costes salariales. Para ello hay que modificar el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, incrementando la responsabilidad de la empresa contratante original sobre las condiciones laborales del personal subcontratado y aplicando a dicho personal las condiciones laborales de la plantilla de la empresa principal.
- f. Incorporar criterios en la contratación pública para priorizar a empresas que garanticen derechos y salarios dignos de los y las trabajadoras, y evitar así que las ofertas más bajas se deban a devaluaciones en condiciones laborales o retribuciones.

ELIMINAR LA BRECHA LABORAL Y SALARIAL DE GÉNERO

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

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

- a. Avanzar hacia una empresa multistakeholder o de múltiples partes interesadas con la inclusión de distintos grupos de interés en los procesos de toma de decisión. Abrir la cultura empresarial española hacia modelos inclusivos abordando una reforma empresarial que atienda al artículo 129 de la Constitución¹⁵, que defiende como principio la participación de las personas trabajadoras en las grandes empresas, mediante cambios en la Ley de Sociedades de Capital, así como la participación de las personas trabajadoras en los beneficios de la empresa, a través de distintos esquemas de reparto.
- b. Incluir en la Ley de Sociedades de Capital que la remuneración de los Consejos de Administración esté ligada a criterios de desempeño social y ambiental, además de a los económico-financieros, para consolidar un modelo de gobernanza empresarial basado en la sostenibilidad y romper con ello con la priorización cortoplacista de maximizar la retribución financiera a accionistas.



RECOMENDACIONES PARA LAS GRANDES EMPRESAS

SALARIOS

Una diferenciación salarial muy acusada dentro de una empresa conlleva una estratificación interna de sus trabajadores y trabajadoras. Asimismo, las exageradas diferencias remunerativas que existen dentro de una empresa resultan un factor clave para entender las dinámicas de generación de desigualdad cuando, además, resultan poco justificadas en términos de productividad. Aquellas empresas con diferencias menos marcadas entre niveles profesionales apuestan por una mayor predistribución, contribuyendo a conformar sociedades más equitativas.

Para avanzar hacia sistemas remunerativos más justos, lo primero que ha de garantizarse es el pago de salarios dignos, no sólo en el interior del grupo empresarial, sino a lo largo de toda la cadena de valor de la que se nutre. Pero también las empresas han de buscar la reducción de las brechas salariales en su seno, mediante la fijación de distancias máximas entre niveles salariales que no se puedan superar. De esa forma, cualquier decisión de mejorar salarios conseguirá beneficiar a todas las personas que forman parte de la plantilla. Por un lado, las empresas han de fijar la distancia entre el sueldo más alto y el más bajo, así como poner un tope de 1 a 20 en la ratio máxima entre el sueldo más alto y el mediano, que es el que divide al número de personas empleadas en dos partes iguales, las que tienen un salario superior y las que tienen un salario inferior.

GÉNERO

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

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

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, las pasadas crisis económicas revelaron que en muchas empresas los mecanismos de control no funcionan, y permitieron derivas cortoplacistas con impacto negativo tanto para trabajadores y proveedores como para el conjunto de la sociedad.

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

PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

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

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

TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

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

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

GLOSARIO



ALTA DIRECCIÓN

Conjunto de personas que tienen una responsabilidad general sobre toda la organización, definen sus objetivos a largo plazo y las estrategias para alcanzarlos, resultando en definitiva responsables de los resultados.

ALTO EJECUTIVO

Miembro del Comité de Dirección

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO NO AJUSTADA

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

BRECHA DE GÉNERO AJUSTADA

La brecha salarial ajustada mide si la organización ofrece a mujeres y hombres una remuneración igual por un trabajo igual o sustancialmente similar.

CONSEJERO

Miembro del Consejo de Administración

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Es el principal órgano de administración de las empresas, y reúne a la representación de sus principales accionistas.

COMITÉ DE DIRECCIÓN

Órgano de gestión que tiene como función liderar y coordinar las actividades de la empresa. Está formado por el director general y los representantes de las diferentes áreas de la empresa, que se reúnen de forma periódica. El Consejo de administración aprueba la estrategia que ha diseñado el Comité de dirección, que es quien después deberá encargarse de implantarla.

DESIGUALDAD SALARIAL HORIZONTAL

Diferencias retributivas entre personas de una empresa con responsabilidades y categorías profesionales equivalentes.

DESIGUALDAD SALARIAL VERTICAL

Diferencias retributivas entre personas de una empresa con responsabilidades y categorías profesionales diferentes.

DIRECTOR EJECUTIVO

Profesional que ocupa el máximo cargo administrativo en una organización y está al tanto de todas las estrategias que lleva a cabo la empresa. Es quien toma las decisiones más relevantes y dirige al equipo para que se enfoquen a los objetivos marcados a través de distintas estrategias.

GRANDES EMPRESAS

Generalmente, se consideran empresas grandes las que tienen más de 250 personas empleadas.

MASA SALARIAL

Representa el total de los salarios que una empresa destina a la remuneración de su personal en un periodo determinado.

PRIMER EJECUTIVO

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

SALARIO MEDIO

Importe promedio anual del sueldo que perciben las personas que trabajan en una empresa.

SALARIO MEDIANO

Se obtiene dividiendo el número total de trabajadores en dos partes iguales, de modo que el número de personas que superan este importe coincide con el número de personas que perciben un salario inferior

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

Fija la cuantía retributiva mínima que percibirá la persona trabajadora, referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad, sean puestos fijos, eventuales o temporales. El valor que toma el SMI se fija cada año por el Gobierno, mediante la publicación de un Real Decreto. Para la determinación del mismo se tienen en cuenta factores como el IPC, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

PYMES

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





ANEXO 1: METODOLOGÍA

Este informe analiza datos procedentes de las 40 mayores empresas españolas cotizadas por nivel de ingresos. En el siguiente cuadro se detallan todas ellas:

Acciona	BBVA	Fluidra	Meliá Hotels International
Acciona Energía	CaixaBank	Gestamp Automoción	Naturgy
Acerinox	Cellnex	Grifols	OHL
ACS	CIE Automotive	Grupo Catalana Occidente	Prosegur
Aena	DIA	IAG	Red Eléctrica
Amadeus	Ebrofoods	Iberdrola	Repsol
Applus	Elecnor	Inditex	Sacyr Vallermoso
Banco Sabadell	Endesa	Indra	Técnicas Reunidas
Banco Santander	FCC	Logista Holdings	Telefónica
Bankinter	Ferrovial	Mapfre	Unicaja Banco

Los datos de sueldos medios se han calculado a partir de la información de remuneraciones suministrada por las empresas dentro sus Estados de Información no Financiera o Memorias de Sostenibilidad en base al cumplimiento de los requerimientos de la Ley 11/2018 de Información no Financiera y de la Directiva Europea sobre información de sostenibilidad empresarial. Los datos de retribuciones y remuneraciones de miembros de la alta dirección y de los consejos de administración de las empresas se han extraído de los Informes sobre Remuneraciones de los Consejeros y de los Informe de Gobierno Corporativo que las empresas cotizadas tienen que publicar con carácter anual.

ANEXO 2: SUELDOS MEDIOS Y DIFERENCIAS SALARIALES DE LAS EMPRESAS ANALIZADAS

Empresa	Sueldos medios (€)	Brecha de género ajustada (%)	Brecha de género sin ajustar (%)	Sueldo más alto (miles €)	Compensación media de alta dirección (miles €)	Compensación media consejeros (miles €)
Acciona	32.367	2,5%	-3,9%	3.913	742	503
Acciona Energía	60.645	3,0%	13,3%	900	455	195
Acerinox	66.762	7,7%	9,8%	2.152	433	356
ACS	35.050	8,4%	64,0%	8.078	2.163	1.501
Aena	44.951	3,9%	3,3%	212	152	32
Amadeus	71.754	3,2%	12,8%	3.985	969	503
Applus	28.638	17,7%	21,6%	1.674	395	288
Banco Sabadell	61.165	23,0%	26,6%	3.309	832	573
Banco Santander	53.151	26,0%	56,9%	13.773	3.538	1.994
Bankinter	69.580	6,0%	26,1%	5.070	525	746
BBVA	33.799	0,6%	30,7%	7.938	2.048	1.365
CaixaBank	77.959	1,0%	16,0%	4.049	995	696
Cellnex	66.659	8,9%	6,5%	4.225	641	512
CIE Automotive	18.551	6,9%	15,3%	5.923	802	563
DIA	23.318	12,4%	21,8%	272	1.278	189
Ebrofoods	50.298	0,1%	13,5%	4.567	280	467
Ecnor	36.437	19,0%	24,7%	8.868	853	838
Endesa	82.764	4,1%	10,2%	1.991	789	277
FCC	30.499	4,2%	18,1%	1.270	461	239
Ferrovial	47.487	2,1%	2,1%	6.491	1.210	645
Fluidra	45.962	0,9%	28,8%	1.965	700	325
Gestamp Automoción	28.125	6,2%	18,6%	1.078	563	168
Grifols	61.555	2,4%	23,0%	4.243	1.052	958
Grupo Catalana Occidente	60.409	7,5%	31,3%	1.184	351	333
IAG	59.863	26,6%	5,4%	5.512	1.791	441
Iberdrola	59.944	-2,8%	-3,7%	14.145	2.577	1.621
Inditex	30.850	-0,7%	14,3%	11.215	6.323	1.187
Indra	33.928	20,7%	24,1%	1.843	581	341
Logista Holdings	36.000	6,8%	7,2%	5.385	930	882
Mapfre	57.468	1,3%	41,7%	3.058	1.285	724
Meliá Hotels International	20.043	-0,1%	-4,4%	1.868	392	228
Naturgy	54.305	11,8%	4,3%	5.384	899	668
OHL	35.904	6,1%	7,9%	1.402	1.089	377
Prosegur	12.797	7,8%	6,2%	5.050	527	678
Red Eléctrica	61.902	2,8%	5,4%	774	271	244
Repsol	55.862	5,8%	39,0%	4.069	1.073	707
Sacyr Vallermoso	27.674	9,3%	40,1%	6.737	389	530
Técnicas Reunidas	52.770	23,9%	18,1%	902	850	203
Telefónica	42.207	16,2%	26,2%	9.649	3.015	1.292
Unicaja Banco	52.815	13,3%	6,0%	677	321	146
PROMEDIO	47.106	8,2%	18,2%	4.370	1.114	613

Empresa	Ratio sueldo primer ejecutivo - sueldo mediano empresa				Ratio sueldo más alto - sueldo medio empresa			Ratio retribución media alta dirección - sueldo medio empresa			Ratio retribución media consejeros - sueldo medio empresa			Ratio sueldo más alto - sueldo mediano España			Ratio retribución media alta dirección - sueldo mediano España			Ratio retribución media consejeros - sueldo mediano España		
Acciona	57	121	23	16	162	31	21	37	19	8	89	18	15	335	90	62	9	6	1	165	40	21
Acciona Energía	14	15	8	3	37	19	8	69	16	12	137	34	24	571	147	83	29	22	31	210	22	31
Acerinox	n.d.	32	6	5	89	18	15	210	22	31	329	85	57	168	41	29	175	27	21	175	27	21
ACS	n.d.	230	62	43	335	90	62	329	85	57	168	41	29	175	27	21	246	33	23	246	33	23
Aena	10	5	3	1	9	6	1	11	53	8	189	12	19	368	35	35	83	33	11	83	33	11
Amadeus	58	56	14	7	165	40	21	53	19	10	53	19	10	269	50	27	81	29	13	81	29	13
Applus	n.d.	58	14	10	69	16	12	45	23	7	127	53	30	77	16	9	223	37	28	77	16	9
Banco Sabadell	30	54	14	9	137	34	24	77	16	9	223	37	28	58	45	16	209	22	28	58	45	16
Banco Santander	367	259	67	38	571	147	83	209	22	28	58	45	16	32	11	10	169	44	29	32	11	10
Bankinter	29	73	8	11	210	22	31	169	44	29	279	16	22	37	35	8	400	125	54	37	35	8
BBVA	143	235	61	40	329	85	57	279	16	22	400	125	54	28	13	6	28	13	6	28	13	6
CaixaBank	62	52	13	9	168	41	29	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Cellnex	n.d.	63	10	8	175	27	21	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
CIE Automotive	347	319	43	30	246	33	23	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
DIA	12	12	55	8	11	53	8	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Ebrofoods	27	91	6	9	189	12	19	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Elecnor	122	243	23	23	368	35	35	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Endesa	26	24	10	3	83	33	11	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
FCC	36	42	15	8	53	19	10	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Ferrovial	194	137	25	14	269	50	27	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Fluidra	52	43	15	7	81	29	13	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Gestamp Automoción	n.d.	38	20	6	45	23	7	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Grifols	70	69	17	16	176	44	40	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Grupo Catalana Occidente	27	20	6	6	49	15	14	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
IAG	92	92	30	7	228	74	18	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Iberdrola	56	236	43	27	586	107	67	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Inditex	196	364	205	38	465	262	49	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Indra	n.d.	54	17	10	76	24	14	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Logista Holdings	n.d.	150	26	25	223	39	37	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Mapfre	53	53	22	13	127	53	30	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Meliá Hotels International	93	93	20	11	77	16	9	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Naturgy	63	99	17	12	223	37	28	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
OHL	98	39	30	11	58	45	16	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Prosegur	n.d.	395	41	53	209	22	28	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Red Eléctrica	n.d.	13	4	4	32	11	10	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Repsol	n.d.	73	19	13	169	44	29	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Sacyr Valldemoso	35	243	14	19	279	16	22	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Técnicas Reunidas	n.d.	17	16	4	37	35	8	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Telefónica	111	229	71	31	400	125	54	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
Unicaja Banco	n.d.	13	6	3	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6	28	13	6
PROMEDIO	89	111	28	15	181	46	25															

NOTAS



1. II Encuesta de percepciones de Desigualdad Oxfam “Vivir la desigualdad”, Oxfam Intermón, octubre 2025 [VIVIR LA DESIGUALDAD - II Encuesta sobre Desigualdad en España](#)
2. Contabilidad Nacional Anual de España, Instituto Nacional de Estadística [INEbase / Economía / Cuentas económicas / Contabilidad nacional anual de España: principales agregados / Resultados](#)
3. Eurostat, Estadísticas de Producto interno Bruto (PIB) y principales componentes [\[nama_10_gdp\] Gross domestic product \(GDP\) and main components \(output, expenditure and income\)](#)
4. II Encuesta de percepciones de Desigualdad Oxfam “Vivir la desigualdad”, Oxfam Intermón, octubre 2025 [VIVIR LA DESIGUALDAD - II Encuesta sobre Desigualdad en España](#)
5. Eurostat, Estadísticas de distribución de ingresos: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/ilc_di01?category=livcon.ilc.ilc_ip.ilc_di
6. Banco de España, Encuesta Financiera de las Familias: [Encuesta Financiera de las Familias](#)
7. Eurostat, Estadísticas de tasa de personas con empleo en riesgo de pobreza: [\[tesov110\] In-work at-risk-of-poverty rate by sex](#)
8. Encuesta de Estructura Salarial, Instituto Nacional de Estadística: [Medias y percentiles por sexo y CCAA\(28191\)](#). Extrapolación de los datos para 2024 en base a los datos de variación salarial extraídos de las **Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social** https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/cct25octav/CCT_10_2025.xls
9. Area Metropolitana de Barcelona. [El salari de referència Metropolità de Barcelona 2023](#). El salario medio ponderado se estima en 1.638,46 € mensuales que se han convertido a anuales con 12 pagas para el cálculo.
10. Encuesta de Estructura Salarial, Instituto Nacional de Estadística: [Medias y percentiles por sexo y CCAA\(28191\)](#)
11. Encuesta anual de coste laboral, Instituto Nacional de Estadística [Por tamaño del establecimiento y sectores de actividad\(9124\)](#)
12. Datos extraídos de las Cuentas Anuales de las empresas 2024 y de la Contabilidad Nacional Anual de España, Instituto Nacional de Estadística [INEbase / Economía / Cuentas económicas / Contabilidad nacional anual de España: principales agregados / Resultados](#)

13. Datos extraídos de las Cuentas Anuales de las empresas 2024 y de la Contabilidad Nacional Anual de España, Instituto Nacional de Estadística [INEbase / Economía / Cuentas económicas / Contabilidad nacional anual de España: principales agregados / Resultados](#)
14. Informes de gobierno corporativo de las sociedades cotizadas Ejercicio 2024, CNMV: [IAGC2024.pdf](#)
15. ¿Constitución Española, artículo 129. 2: “Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción” <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=B0E-A-1978-31229>



© Oxfam Intermón, diciembre de 2025

Este documento ha sido elaborado por Miguel Alba. El autor agradece la colaboración y comentarios de Nerea Basterra, Franc Cortada, Ernesto García, Alejandro García-Gil, Iñigo Macías y Beatriz Novales, en su elaboración.

El diseño del informe ha estado a cargo de Elvira Rojas.

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 el 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 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. Para cualquiera de estos asuntos, por favor, póngase en contacto con Iman El Hannaoui Lazar imane. elhannaoui@Oxfam.org

OXFAM

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

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



OXFAM Intermón