

DESIGUALDAD S.A., Filial en España



OXFAM
Intermón

RESUMEN EJECUTIVO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ELIMINAR LA BRECHA LABORAL Y SALARIAL DE GÉNERO

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

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

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

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

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

CADENA DE VALOR: GARANTIZAR CUMPLIMIENTO DE DERECHOS HUMANOS Y AMBIENTALES

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

TRANSPARENCIA

Maximizar la transparencia en relación al impacto social y medioambiental de las empresas aprovechando al máximo el potencial de la nueva Ley de información no financiera.

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

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

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

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