



REALITAT O FICCIÓ? LA RECUPERACIÓ ECONÒMICA EN MANS D'UNA MINORIA



OXFAM Intermón

ÍNDEX

PÀG.3	1. UNA RECUPERACIÓ DESIGUAL
Pàg.4	La desigualtat, la rebotiga de la recuperació econòmica
Pàg.7	La pobresa és l'altra cara de la riquesa
Pàg.8	La desigualtat en la riquesa
Pàg.10	Percepció de la desigualtat
PÀG.11	2. FRAGILITAT SALARIAL EN LA RECUPERACIÓ ECONÒMICA
Pàg.12	Salari minvants en una economia en expansió
Pàg.13	Els guanys de productivitat van a parar a mans d'uns pocs
PÀG.17	3. DESIGUALTAT SALARIAL
Pàg.18	El ventall salarial que no es corregeix
Pàg.21	Treballadors i treballadores vulnerables
Pàg.24	Externalitzant la desigualtat
PÀG.27	4. UN SISTEMA FISCAL QUE NO REDISTRIBUEIX
PÀG.30	5. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

➤ *Malgrat que l'espanyola és una de les economies de la UE amb major creixement, els increments de renda es concentren en mans d'una minoria*

1 UNA RECUPERACIÓ DESIGUAL

Durant el segon semestre del 2017, l'economia espanyola va recuperar el nivell de Producte Interior Brut previ a la crisi, donant per superats deu anys de recessió i recuperació econòmica amb un enorme cost social. No obstant això, aquesta recuperació no ha servit per reduir la bretxa de desigualtat que la crisi econòmica va engrandir i que els anys de creixement no han atès. En una societat desigual com la nostra, els beneficis de la recuperació econòmica s'estan distribuint injustament: malgrat ser una de les economies de la Unió Europea amb major creixement, la major part dels increments de renda s'estan quedant en mans d'uns pocs, en detriment de la majoria de la població. Avui Espanya és una societat més desigual i més injusta que abans de la crisi. I la recuperació no està ajudant a revertir aquesta situació.

1.1. LA DESIGUALTAT, LA REBOTIGA DE LA RECUPERACIÓ ECONÒMICA

El 2016, Espanya va aconseguir batre el seu propi rècord de persones en situació de pobresa, amb més de 10,2 milions de persones amb rendes que se situen per sota del llindar de pobresa¹, amb una taxa de pobresa total del 22,3%, la més alta des de 1995. Espanya va mantenir, el 2016, la tercera taxa de pobresa més alta de la Unió Europea, només per darrere de Romania i Bulgària.²

Aquesta alta taxa de pobresa és particularment escandalosa en el cas dels nens i les nenes: tot i la recuperació, un 28,9% dels menors de 16 anys es troben en situació de pobresa, només superada, en els últims 10 anys, per la taxa de 2014 (30,1%).³ Entre les famílies amb un únic adult i menors d'edat seu càrrec, la pobresa arriba al 42,2%. En plena expansió de la nostra economia, el 40% de la població no pot anar-se'n de vacances almenys una setmana a l'any, el 38,7% no pot assumir despeses imprevistes, i un de cada deu no pot mantenir la seva casa a una temperatura adequada.⁴ Persisteixen a Espanya 600 mil llars que no tenen cap tipus d'ingrés, uns 215 mil més que abans de la crisi.⁵ Utilitzant l'indicador de la Unió Europea, el 27,9% de la població se situa en risc de pobresa o exclusió social, quatre punts per sobre de la taxa de 2008.⁶

Aquesta situació injusta i insostenible parla de la rebotiga de la famosa recuperació econòmica espanyola: malgrat l'increment de la producció i la recuperació de l'ocupació, les millores en les condicions socials dels sectors més afectats per la crisi tot just s'han deixat notar. El motiu d'aquesta dissonància entre la fortalesa del creixement econòmic i el manteniment de la vulnerabilitat social es troba en la naturalesa eminentment desigual de la recuperació. Des de l'inici de la crisi, i particularment des del començament de la recuperació, la desigualtat econòmica a Espanya s'ha situat en els seus nivells màxims.

■ **Gràfic 1.** Evolució de l'índex de Gini abans de les transferències socials, 2007-2016

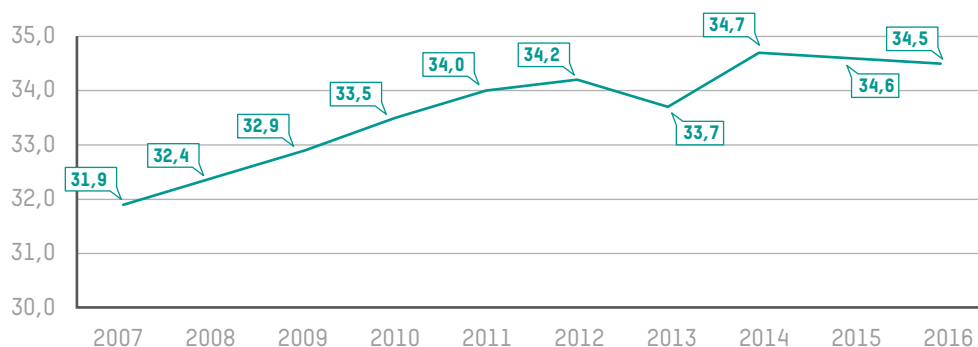


Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Eurostat (EU-SILC)⁷

Atenent a l'índex de Gini en termes de mercat –abans de transferència social– la desigualtat de renda a Espanya es manté pràcticament invariable des de l'inici de la recuperació el 2014, amb un increment acumulat de més de set punts des de l'inici de la crisi el 2008. Atenent a l'evolució després dels efectes correctius de les transferències socials, els resultats no són molt millors. El 2016, l'índex de Gini després de transferències soci-

als s'havia situat en un 34,5, només una dècima menys que el 2015 i més de dos punts per sobre del resultat del 2008. Mesurat a través d'aquesta magnitud, Espanya és el tercer país més desigual de la Unió Europea, només per darrere de Romania i Bulgària, i empatat amb Lituània, i és el país de la Unió Europea on més ha crescut la desigualtat des del 2007.

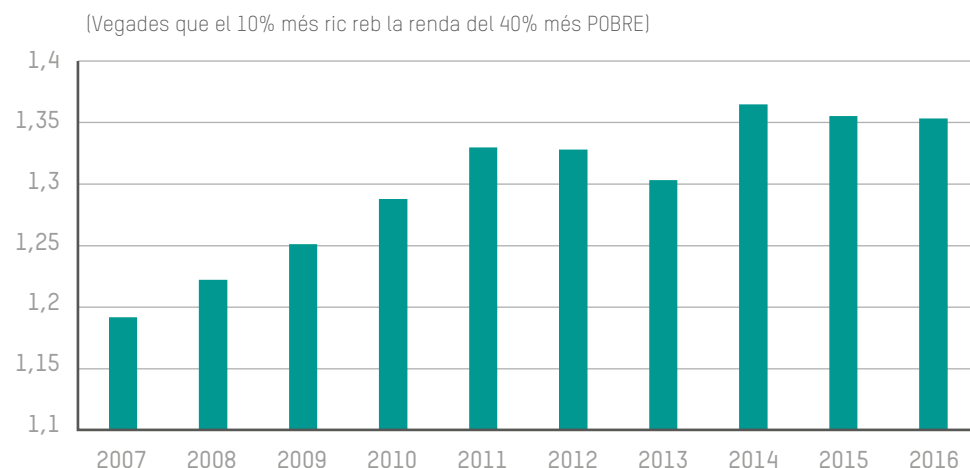
■ **Gràfic 2.** Evolució de l'índex de Gini després de les transferències socials, 2007-2016



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Eurostat (EU-SILC)⁸

La desigualtat de renda a Espanya es representa per la polarització entre pobres i rics. Si comparem la relació entre el 10% de la població amb més renda i el 40% de la població amb menys renda, aquesta relació ha passat del 122% el 2008 al 135% el 2016, només un punt per sota del seu màxim el 2014.

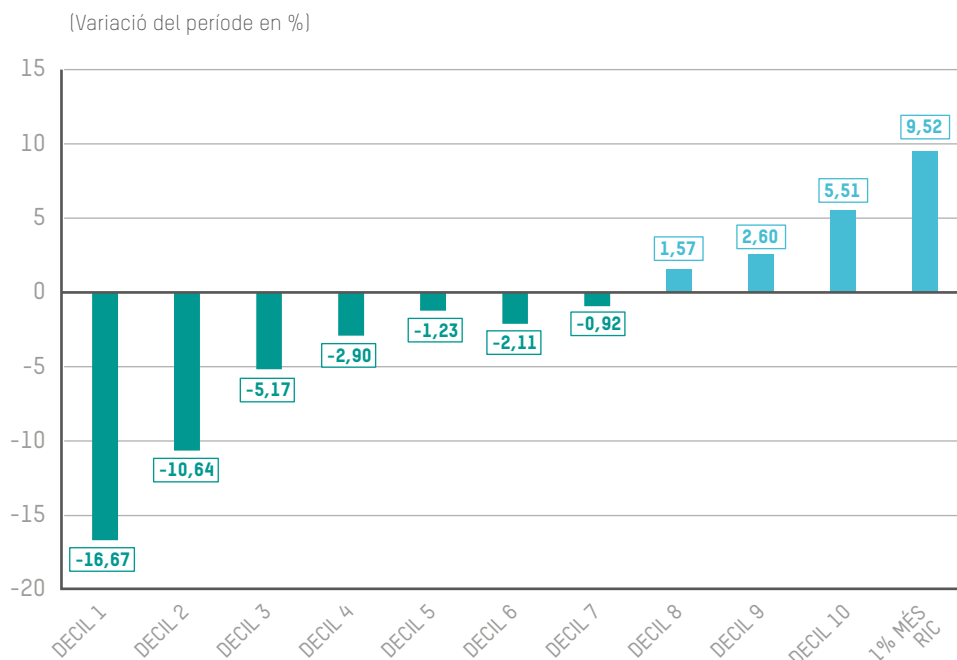
■ **Gràfic 3.** Evolució de l'índex de Palma, 2007-2016⁹



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Eurostat (EU-SILC)¹⁰

Entre 2007 i 2016, la bretxa econòmica entre els més rics i els més pobres ha augmentat: **mentre que el deu per cent més pobre ha vist disminuir la seva participació en la renda nacional en un 17%, el 10% més ric l'ha vist incrementat en un 5%, i l'u per cent més ric, en un 9%.**

➤ *El 10% més pobre ha vist disminuir la seva participació en la renda nacional en un 17%, mentre que la del 10% més ric ha augmentat en un 5%*

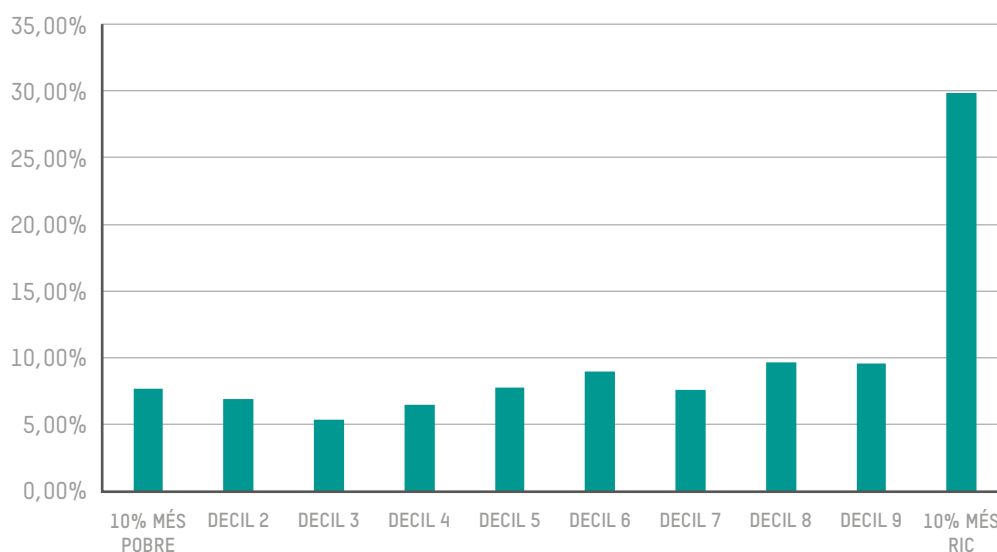
■ **Gràfic 4.** . Evolució de la participació en la renda nacional per decils, 2007-2016

Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Eurostat¹¹

Així, les rendes més baixes estan lluny de recuperar el nivell de participació en la renda nacional que tenien abans de l'esclat de la crisi: la recuperació encara no els ha arribat. En termes relatius, el 70% de la població ha vist empitjorar la seva situació durant aquests anys. Mentrestant, els rics, i els més rics, han vist la seva participació en la renda nacional àmpliament incrementada des de l'inici de la crisi.

Aquesta recuperació no sembla revertir aquesta situació. Atenent només als anys de bonança econòmica després de la crisi, entre 2013 i 2015, 29 de cada cent euros provinents del creixement econòmic ha anat a parar al 10% amb rendes més altes, mentre que només 8 de cada cent han acabat en mans del 10% més pobre. La recuperació econòmica ha afavorit quatre vegades més als més rics que als més pobres.

> **La recuperació econòmica ha afavorit quatre vegades més als més rics que als més pobres**

■ **Gràfic 5.** Distribució per decils del creixement de la renda neta disponible per llars, 2013-2015

Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Eurostat¹²

1.2. LA POBRESA ÉS L'ALTRA CARA DE LA RIQUESA

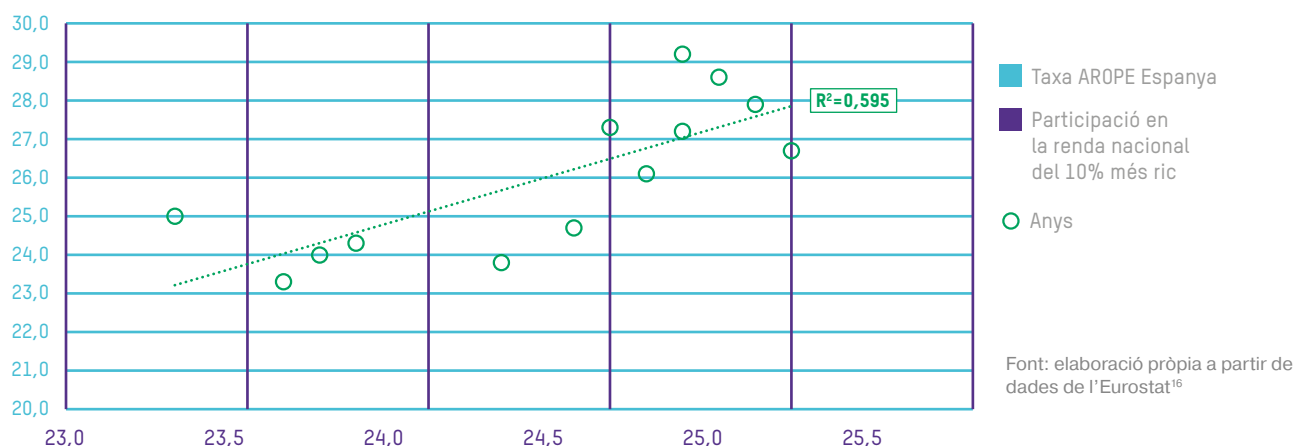
La desigualtat a Espanya ha generat que el creixement de la renda beneficiï als que més tenen mentre que les oportunitats per als més pobres es veuen reduïdes. Els beneficis del creixement econòmic van a parar a les mans dels que ja viuen folgadoament, els quals multipliquen les seves oportunitats d'accés a serveis, educació i formació, participació en xarxes de contactes personals, eines i canals d'elusió fiscal i acumulació de poder econòmic i polític, mentre els més pobres romanen sense accés als beneficis d'aquest creixement. Això no implica que el creixement econòmic no sigui un factor important per reduir la pobresa, però si aquest dinamisme econòmic no està distribuït de manera justa, els seus efectes sobre la reducció de la pobresa seran molt limitats. Sobretot, quan tenim la evidència de què la desigualtat afecta negativament al creixement.¹³

El 2016, Espanya va batre el seu rècord, des de 1995, en termes absoluts i en percentatge de persones per sota del límit de pobresa relativa. La pobresa té múltiples causes, com ara la desocupació, la baixa intensitat laboral, els baixos salaris i la debilitat de les polítiques públiques de protecció social. Però entre elles es troba, i de manera manifesta, també, la desigualtat. No es pot entendre la realitat de la pobresa sense atendre la desigualtat. El percentatge de població que viu per sota del llindar de la pobresa està estadísticament relacionat amb el percentatge de renda que capturen els més rics.¹⁴

Atenent a les dades per al 2016 de 34 països d'Europa, incloent els països de la Unió Europea, l'Espai Econòmic Europeu, els Balcans i Turquia, majors taxes de participació del 10% més ric en la renda nacional estan positivament correlacionades amb una major taxa de persones en risc de pobresa i exclusió social segons l'indicador AROPE.¹⁵ És a dir, a major participació en la renda nacional del 10% més ric, major taxa de persones en risc de pobresa i exclusió social. Aquesta relació es confirma també per al cas d'Espanya entre 2004 i 2016: **una major participació en la renda nacional del 10% més ric està relacionada positivament amb una major taxa de persones en risc de pobresa i exclusió social.**

➤ **A major participació en la renda nacional del 10% més ric, més persones vivint en risc de pobresa i exclusió social**

■ **Gràfic 6.** La relació entre pobresa i concentració de la renda a Espanya, 2004-2016

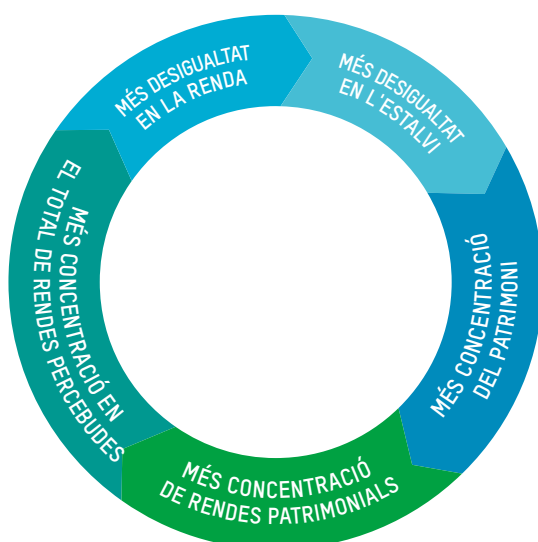


La conclusió d'aquest procés és que, com més desigual és una societat, més probabilitat té de comptar amb un alt percentatge de població en la pobresa, amb pitjors expectatives d'aconseguir sortir-ne.

1.3. LA DESIGUALTAT EN LA RIQUESA

La desigualtat de renda és només una de les dimensions de la desigualtat econòmica, és imprescindible mirar també la desigualtat de riquesa i veure com aquestes dues dimensions de la desigualtat són fenòmens que es retroalimenten. En la mesura que la riquesa és fruit de l'acumulació de rendes, una desigual distribució de renda porta inevitablement a un repartiment desigual de la riquesa. I de manera paral·lela, la riquesa acumulada genera rendiments que cauran a mans dels seus acabats propietaris. Com més concentrada està la riquesa en poques mans, més incideix en la distribució desigual de la renda.

■ **Gràfic 7.** La relació entre distribució de la renda i distribució de la riquesa

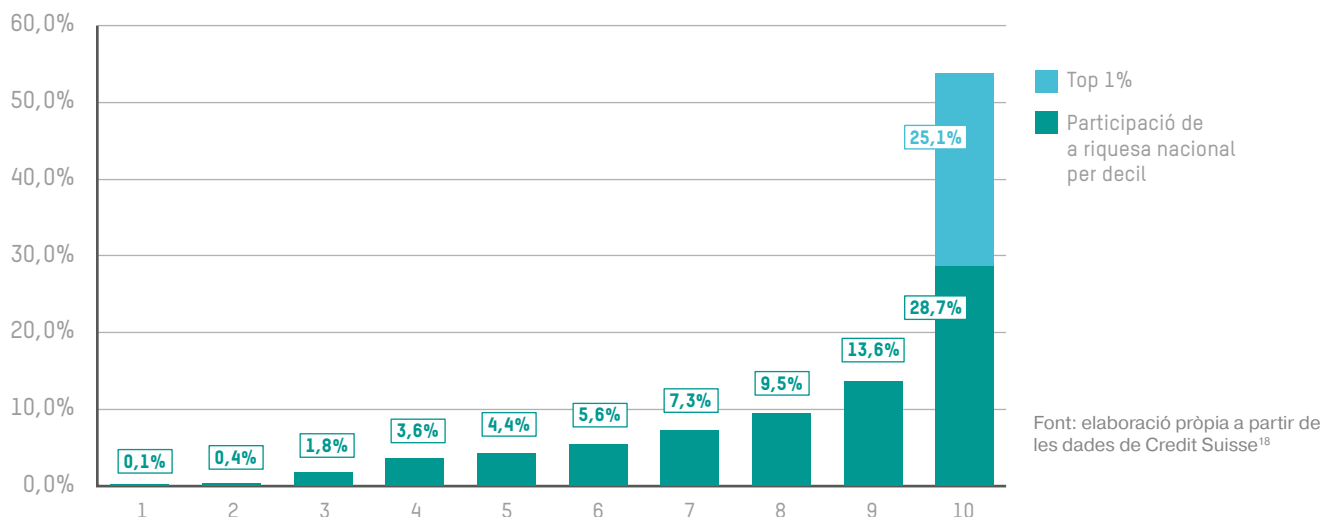


Font: elaboració pròpia

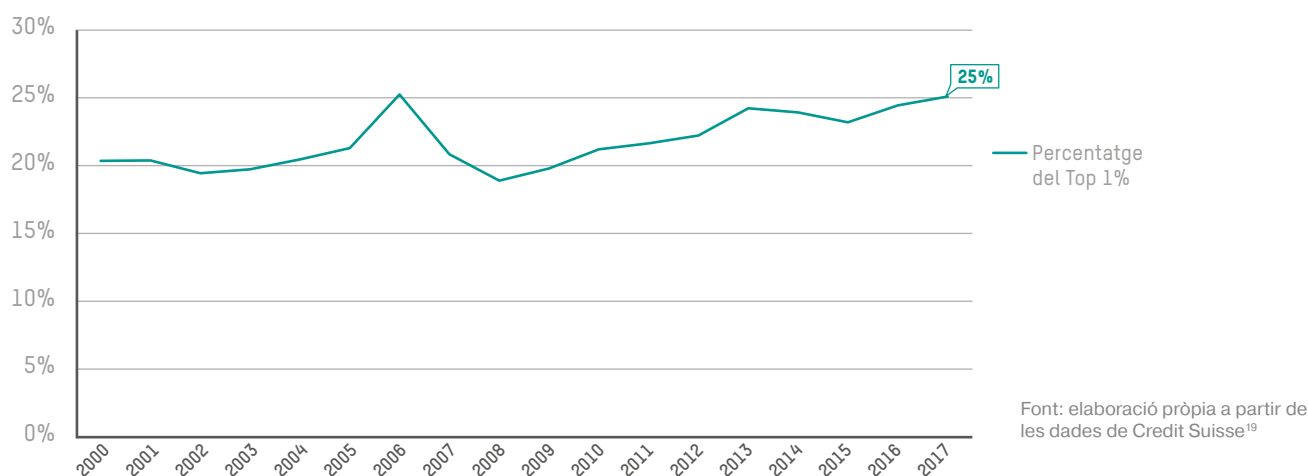
Tenir patrimoni és important per a la qualitat de vida i el benestar de les persones: podem acudir a ell en cas d'una necessitat extraordinària, o que la seva explotació ens permeti accedir a noves rendes, o senzillament gaudir d'un major grau de renda en el futur. El patrimoni és, a més, hereditari, i contribueix a perpetuar les desigualtats a través de les generacions. D'acord amb un estudi realitzat el 2016, la meitat de les grans fortunes espanyoles prové directament o indirectament de l'herència.¹⁷

A Espanya, el 10% més ric de la població concentra més de la meitat de la riquesa total (53,8%), és a dir, més que l'altre 90% restant. Atenent a l'1% més ric, la concentració és encara més gran: l'1% de la població més rica a Espanya concentra una quarta part de la riquesa (25,1%), superior al que acumula el 70% de la població (que té un 23.13%).

➤ ***L'1% més ric de la població concentra 1 de cada 4 euros de la riquesa espanyola***

■ **Gràfic 8.** Distribució de la riquesa per decil a Espanya, Q2 2017

L'evolució del repartiment de la riquesa a Espanya no és positiva, sinó que confirma la seva injusta distribució. Des de 2000, el 50% més pobre a Espanya ha vist caure la seva participació en la riquesa nacional en gairebé 1 punt percentual (passant del 10,9% al 10,24%), mentre l'1% més ric ha augmentat la seva participació en prop de 5 punts percentuals (passant d'acumular el 20,4% al 25,1%).

■ **Gràfic 9.** Percentatge de la riquesa en mans de l'1% més ric a Espanya, 2000-2017

Com en el cas de la renda, la recuperació econòmica no només està servint per perpetuar, sinó també per incrementar la desigualtat de riquesa. En l'últim any (entre 2016 i 2017), l'1% més ric va capturar el 40% de tota la riquesa creada, mentre que el 50% més pobre amb prou feines va aconseguir repartir-se un 7% d'aquest increment. En l'últim any, 4 nous multimilionaris espanyols van entrar a formar part de la llista creada per la revista Forbes. Avui ja són 25 els multimilionaris espanyols en aquesta llista.

➤ **En l'últim any l'1% més ric va capturar el 40% de tota la riquesa creada; el 50% més pobre tot just el 7%**

1.4. PERCEPCIONS DE LA DESIGUALTAT

Una nova investigació d'Oxfam busca comprendre les percepcions de desigualtat i el suport a les polítiques de redistribució. Més de 70.000 persones van ser enquestades en 10 països de cinc continents, representant més d'un quart de la població mundial i més d'un terç del PIB mundial. Aquestes enquestes en línia van recopilar dades de mostres representatives als Estats Units, Índia, Nigèria, el Regne Unit, Mèxic, Sud-àfrica, el Marroc, els Països Baixos i també a Espanya.

En termes d'actituds i creences sobre la desigualtat, gairebé la meitat dels espanyols pensa que l'ingrés es distribueix de manera extremadament o molt desigual, i més de la meitat dels espanyols i espanyoles considera que els ingressos haurien distribuir-se de manera més equitativa. Un 73% està d'acord en què la distància entre rics i pobres és massa gran.

A més, hi ha un important sentiment que l'esforç i el treball dur no es premia adequadament. Un 68% de les persones enquestades consideren que és impossible o difícil que els ingressos s'incrementin quan es treballa dur. El 67% de les persones enquestades pensa que es necessita actuar contra la desigualtat de manera urgent o molt urgent.

Entre les principals polítiques considerades per fer front a la bretxa entre rics i pobres: la creació de llocs de treball amb salaris dignes, la lluita contra la corrupció i l'augment del salari mínim van ser les més assenyalades per les persones enquestades.

➤ *7 de cada 10 espanyols
pensen que la distància
entre rics i pobres és
massa gran*

➤ *Mentre la remuneració de les persones treballadores no ha recuperat encara els nivells previs a la crisi, els beneficis empresarials ho van fer fa dos anys*

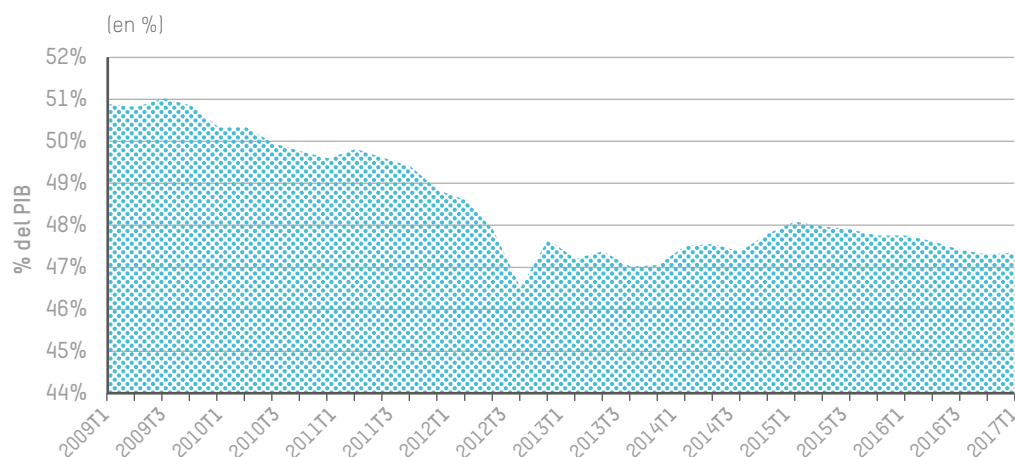
2 FRAGILITAT SALARIAL EN LA RECUPERACIÓ ECONÒMICA

Els salaris pesen cada cop menys en el conjunt de l'economia espanyola, mentre les rendes del capital augmenten. La crisi va comportar una baixada salarial provocada per l'increment de l'atur i la reforma laboral del 2012; però, la recuperació no ha impedit que el cost laboral per treballador estigui pràcticament congelat des de llavors. Això ha permès que la millora de la productivitat es converteixi majorment en guanys i dividends empresarials. La desigualtat s'intensifica ja que, mentre que els salaris són l'entrada fonamental d'ingressos per a la majoria de les famílies, les rendes de capital estan concentrades en les mans d'uns pocs.

2.1. SALARIS MINVANTS EN UNA ECONOMIA EN EXPANSIÓ

L'element fonamental de la persistència de la desigualtat el trobem en el desigual repartiment en els guanys de l'activitat econòmica. Des del 2009, el pes de la remuneració salarial en la distribució del PIB ha caigut en quatre punts, reduint significativament la participació de les persones assalariades en la distribució primària de la renda. El principal factor d'aquesta disminució es deu a la destrucció d'ocupació produïda entre 2008 i 2014. No obstant això, com a resultat de la precarietat laboral i dels baixos salaris, la recuperació econòmica no ha vingut acompanyada d'un increment de la participació salarial en el PIB que segueix pràcticament estancada des del 2013.

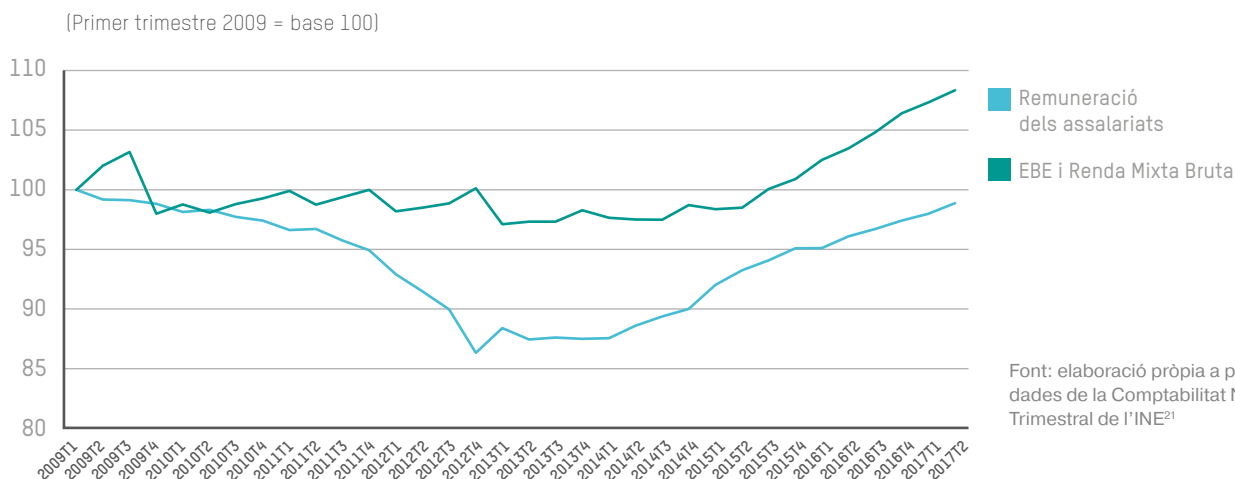
■ **Gràfic 10.** Evolució de la participació dels salaris en el PIB 2009 - 2017



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la Comptabilitat Nacional Trimestral de l'INE²⁰

Mentre que la remuneració de les i els treballadors no ha recuperat encara els nivells del 2009, els beneficis empresarials ja ho van fer fa dos anys abans i se situen, en el segon trimestre del 2017, un 8,3% per sobre del registrat en el primer trimestre del 2009.

■ **Gràfic 11.** Evolució de la remuneració dels assalariats i l'excedent brut empresarial 2009 - 2017



Font: elaboració pròpia a partir de dades de la Comptabilitat Nacional Trimestral de l'INE²¹

2.2. ELS GUANYES DE PRODUCTIVITAT VAN A PARAR A MANS D'UNS POCS

“La reforma laboral és de febrer del 2012, el conveni d’empresa se’ns va presentar a principis de març. De guanyar (amb plus) uns 1.000 euros, es baixava el salari a uns 600, i de treballar 162 hores al mes es passava a 185: moltes més hores per menys diners.”

Dolors Espinosa Padilla, guàrdia de seguretat subcontractada per un ajuntament

Aquesta diferent evolució dels salaris i els beneficis empresarials s’explica no només per la destrucció d’ocupació, sinó també per la fragilitat laboral existent en la recuperació econòmica i la desigual distribució del repartiment dels increments de productivitat.

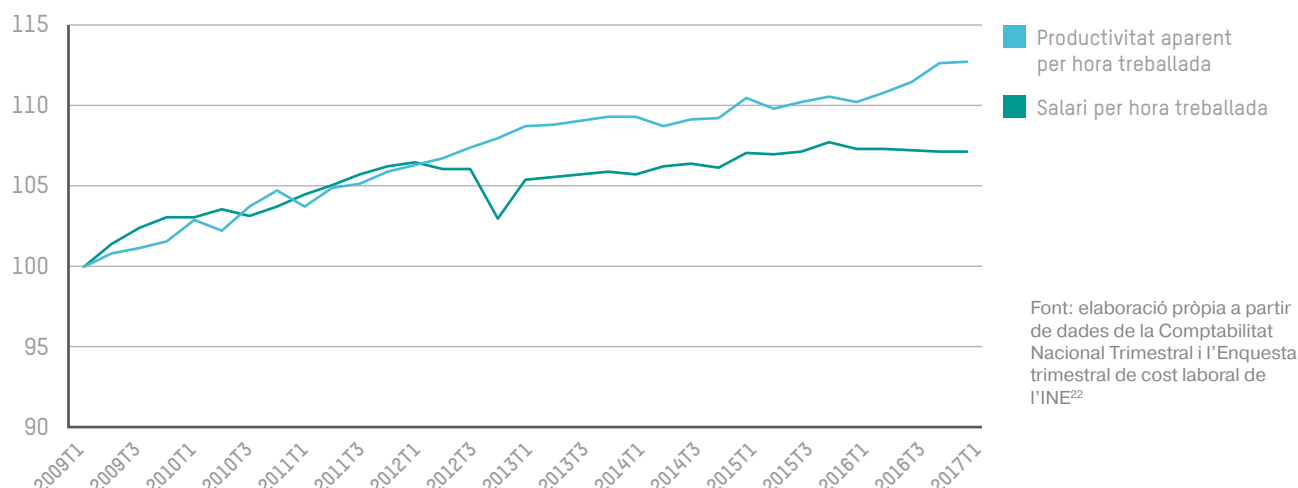
Així, la bretxa entre la productivitat per hora treballada i els salaris ha afavorit el creixement dels dividends empresarials enfront de l’estancament de la massa salarial. Això ha portat a una major desigualtat econòmica entre les persones assalariades i les persones propietàries del capital.

Els motius d’aquest procés de concentració de rendes en el capital i en els seus propietaris són múltiples: la destrucció de llocs de treball, particularment entre les persones més vulnerables i menys qualificades, i la reducció de la protecció per desocupació, han reforçat la capacitat de negociació dels empresaris i directius a l’hora de fixar salaris més baixos per a nous llocs de treball, que han trobat en la reforma laboral del 2012 una eina magnífica per als seus interessos, debilitant la negociació col·lectiva i permetent que les empreses es despengin dels convenis existents. Les empreses s’han vist amb les mans lliures per poder fixar, unilateralment, salaris més baixos, davant el risc dels treballadors de romandre en la desocupació amb una protecció minvant.

D’aquesta manera, des de l’any 2012 s’evidencia una ruptura de la relació entre la productivitat per hora treballada i el salari per hora treballada. Mentre que, des del primer trimestre del 2012, la productivitat per hora treballada ha crescut un 6%, el cost salarial per hora treballada s’ha mantingut pràcticament estancat, amb un creixement del 0,6%. **En altres paraules, des del primer trimestre del 2012, la productivitat per hora treballada ha crescut deu vegades més que el salari mitjà per hora treballada.**

■ **Gràfic 12.** Evolució dels salaris i la productivitat 2009 - 2017

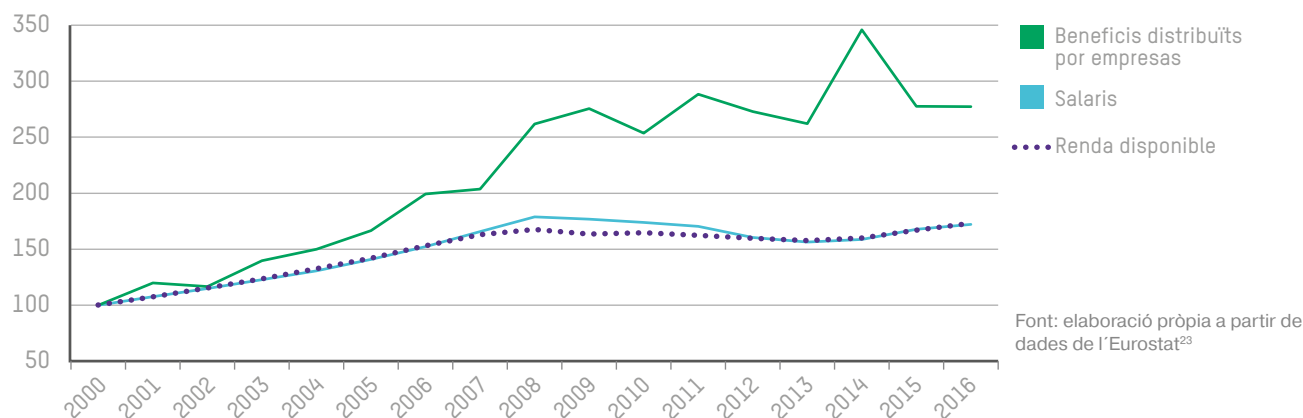
(Primer trimestre 2009 = base 100)



Aquesta situació afavoreix l'obtenció de beneficis empresarials enfront de la remuneració dels treballadors. D'aquesta manera, els beneficis empresarials han crescut i amb ells els repartiments de dividends, també, afavorint una major concentració de la renda en poques mans. Les millores de productivitat s'han destinat, en bona mesura, a privilegiar el creixement les rendes del capital, amb un notable increment del repartiment de dividends, alhora que la massa salarial s'ha estancat pràcticament des de l'any 2008.

■ **Gràfic 13.** Evolució de la renda disponible, els salaris i els beneficis distribuïts per les empreses 2009 - 2017

(2000 = base 100)



Aquesta diferent evolució mostra un increment de la participació dels dividends i beneficis empresarials distribuïts, en detriment de la participació dels salaris. Mentre la participació dels salaris en la renda disponible bruta va caure un 0,5% des de l'any 2000 fins al 2016, els dividends van incrementar la seva participació un 60% respecte de l'any 2000.

La primacia de les rendes del capital enfront de les rendes del treball constitueix un important factor de desigualtat, ja que com la concentració de la riquesa financera és molt alta, els rendiments del capital estan molt més concentrats en mans d'uns pocs. Segons les dades de l'Agència Tributària, i atenent a les rendes declarades, **la mitjana de rendes dels més rics suposava 308 vegades la renda de capital mitjana del conjunt de la població.**²⁴ El 2015, el 5% de la població amb majors rendes capturaven al voltant del 50% de totes les rendes declarades com a ren-

diments del capital. D'acord amb el treball desenvolupat per Díaz Caro i Onrubia (2016), per dades entre 1984 i 2012, l'increment de les rendes del capital explica gran part de la concentració de rendes produïda en l'1% més ric de la població.²⁵

Aquesta tendència de recuperació de les rendes del capital i de contenció salarial ha estat confirmada pel Banc d'Espanya. D'acord amb els resultats empresarials presentats en l'informe sobre resultats de les empreses no financeres, els beneficis empresarials van créixer el 2016 un 200,7% respecte del 2015, continuant la tendència alcista des de l'any 2013, mentre que el cost laboral per treballador es manté estancat des del 2012, amb una variació del -0,1% en el mateix any.²⁶ Tant el Fons Monetari internacional²⁷ com el Banc Central Europeu²⁸ i el Banc d'Espanya²⁹ han alertat en nombroses ocasions sobre el pernicios efecte que té sobre la igualtat i sobre el creixement econòmic aquesta tendència a la contenció salarial en els nivells baixos i mitjans.

➤ *Els beneficis empresarials van créixer el 2016 un 200,7% mantenint una tendència a l'alça des del 2013, mentre que el cost laboral per treballador està estancat des del 2012.*



Josefa i la reforma laboral de 2012

“No se li pot donar prioritat al conveni d’empresa anul·lant el provincial sectorial, perquè aquí és on entren la divisió dels treballadors i els salaris de misèria”

Josefa porta 40 anys sent cambrera de pis i 38 treballant al mateix hotel. És una testimoni excepcional de l’impacte de la reforma laboral del 2012 i un clar exemple de com la pèrdua del poder de negociació dels treballadors té grans impactes en la reducció de drets.

L’esclat de la crisi el 2008 va dur aparellada la pèrdua de molts llocs de treball, tancament d’hotels i expedients de regulació d’ocupació; la por de perdre la feina va fer que moltes de les companyes de Josefa acceptessin l’externalització com un mal menor: “millor passar a una altra empresa a ser acomiadades, total ... farem el mateix”. El que no sabia llavors és que el canvi de l’Estatut dels Treballadors de 2012 obria la porta al fet que l’empresa subcontractada tingués un conveni propi i pitjor al conveni sectorial pactat entre sindicats i patronal i que abans prevalia sobre el de l’empresa; per fer la mateixa feina van veure com el seu sou es va reduir en un 40%.

Entre els drets que van perdre es troba la representació sindical: “et prohibeixen parlar amb el comitè d’empresa, ni de reüll, tu treballes allà però ja no ets treballadora”.

Tot i la gran pèrdua salarial de les cambreres de pis a tot Espanya -es calcula que unes 100.000 persones-, Josefa és una privilegiada i en sap la raó. Ella no va ser externalitzada i té condicions millors que altres companyes de la mateixa cadena hotelera, tot i que Meliá, propietària de l’hotel, ha externalitzat a les cambreres en molts altres hotels. “Nosaltres estem organitzades i som fortes”, sentència Josefa per a qui és el poder sindical la millor manera de prevenir els abusos.

Per això ella té clar què és el que demana: la recentralització de la negociació col·lectiva i la fi de la prioritització dels convenis d’empresa “.

➤ *Fins i tot en els pitjors anys de la crisi, el 2012 i 2013, la diferència salarial entre els que cobren més i els que cobren menys es va ampliar*

3 DESIGUALTAT SALARIAL

No només augmenta la desigualtat entre les persones treballadores i els que perceben les rendes del capital; sinó que la desigualtat entre els que treballen també s'incrementa. A la part més baixa de la distribució salarial el descens ha estat especialment urgent allunyant-los de la resta de treballadors i treballadores, mentre que els més ben retribuïts no han patit l'efecte de la crisi. És més, els situats a la part més alta de la distribució salarial han vist com les seves remuneracions augmentaven. La pobresa laboral s'intensifica, alhora que joves i dones són la cara de la precarietat laboral i els salaris baixos.

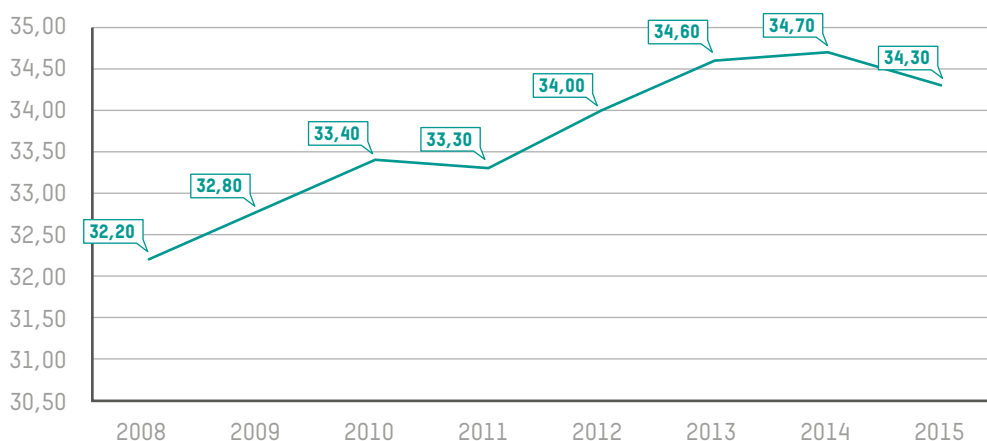
3.1. EL VENTALL SALARIAL QUE NO ES CORREGEIX

“Jo veia al meu pare, aguantar tot, qualsevol treball, i clar ... tal com estaven les coses a casa, vaig entrar al bucle d'acceptar qualsevol treball, en qualsevol condició, en qualsevol horari ... és igual: el important és treballar i aconseguir diners “

Cristina, 25 anys, jove precària

La desigualtat no es reproduceix únicament entre assalariats i rendes del capital, sinó que s'accentua en el si de l'estructura salarial, a causa del descens dels salaris més baixos i a la major precarietat laboral. **D'aquesta manera, des de l'inici de la crisi l'índex de Gini aplicat als salaris ha crescut en més de dos punts, des del 32,2 al 34,3 el 2015.**

■ Gràfic 14. Evolució de l'índex de Gini sobre salaris, 2008-2015



Font: elaboració pròpia a partir de dades de INE³⁰

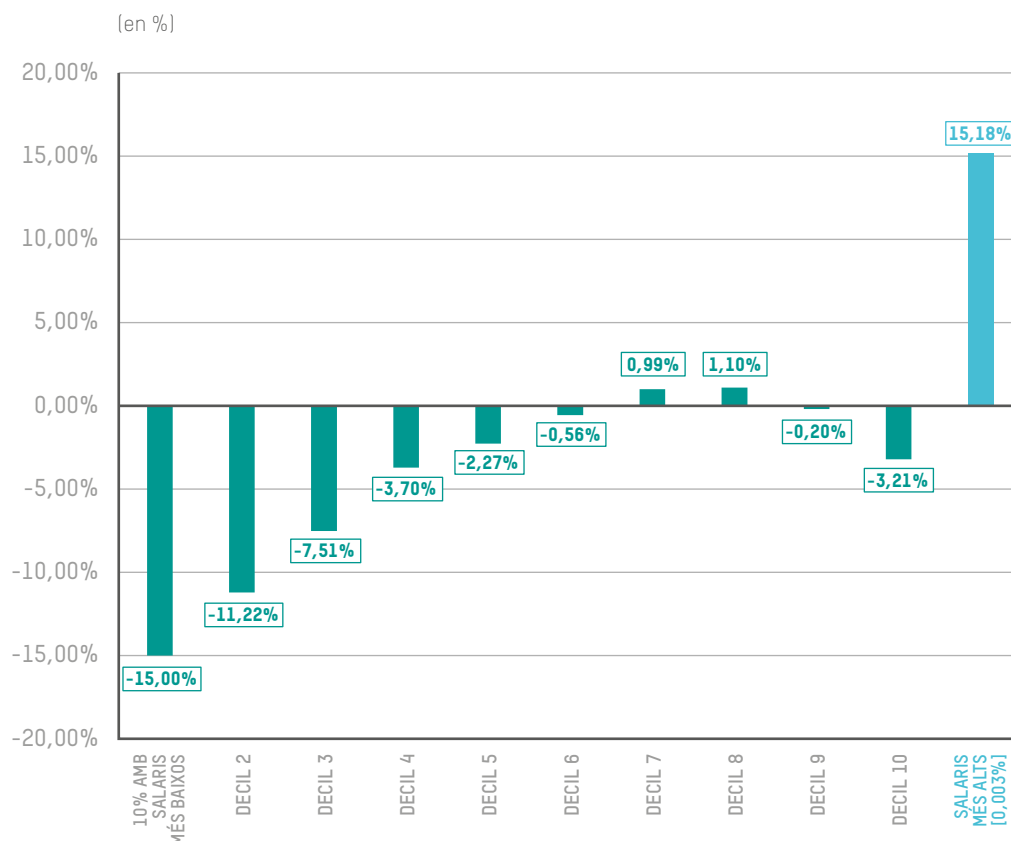
La distribució salarial, de nou, premia els que gaudeixen dels salaris més alts. Atenent a les dades de l'Agència Tributària, **el salari mitjà del 0,03% de la població amb rendes més altes va ser de 29,4 vegades el salari mitjà nacional**, incrementant des de 2011, quan va ser 25,5 vegades més alt.³¹ Dit d'una altra manera, una persona treballadora mitjana a Espanya hauria de treballar més de 29 anys per aconseguir el mateix salari que obtenen en un any els que se situen en el tram més alt. Un treballador que cobri el SMI necessitaria treballar 71 anys. Fins i tot en els pitjors anys de la crisi, el 2012 i 2013, la diferència salarial entre els que cobren més i els que cobren menys es va ampliar. Als rics no els va anar tan malament.

L'evidència recollida per Oxfam Intermón per a empreses cotitzades en l'IBEX 35 assenyala que la polarització salarial manté el seu curs. Mentre que el 2014 un treballador mitjà d'una empresa de l'Ibex havia de treballar 84 anys per igualar el salari anual del primer executiu de la companyia, el 2016 aquesta xifra es va elevar fins als 112 anys. La xifra s'elevava fins als 207 anys si es comparava amb el salari mínim mitjana de les companyies de l'IBEX 35.³²

➤ **Una persona que guanya el salari mínim necessita 71 anys per guanyar el salari anual dels que es troben en el tram més alt.**

Aquesta evolució dels salaris més alts contrasta amb l'evolució dels salaris més baixos, que, entre 2008 i 2016, s'han reduït en un 15%, mentre que els salaris corresponents al tram amb salaris més alts ha crescut un 15,18% durant el període de referència.

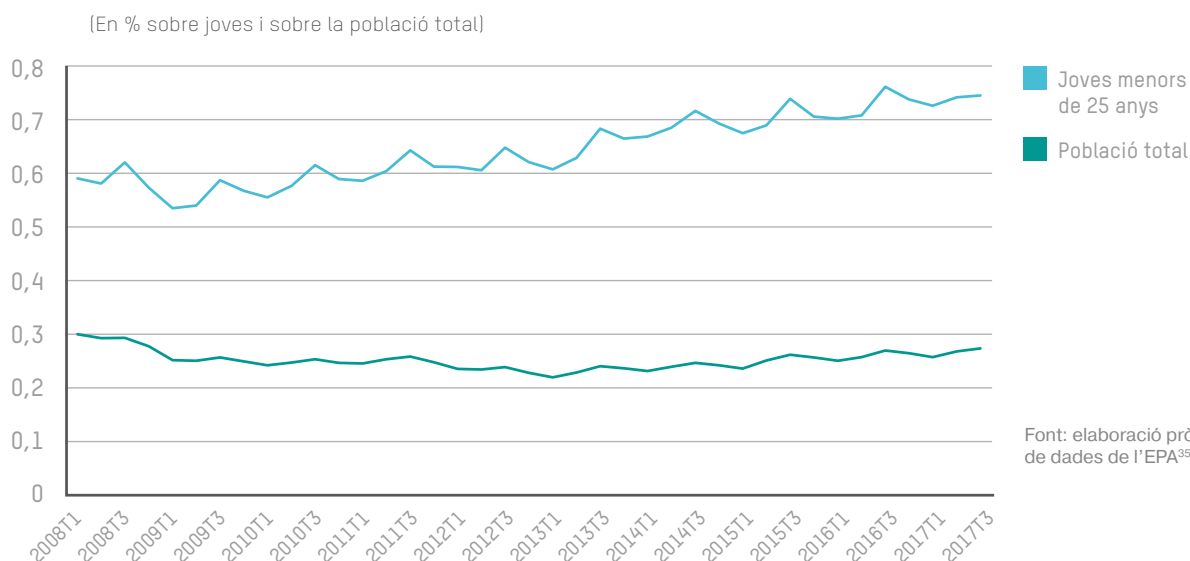
■ **Gràfic 15.** Evolució dels salaris reals per decil, 2008-2016



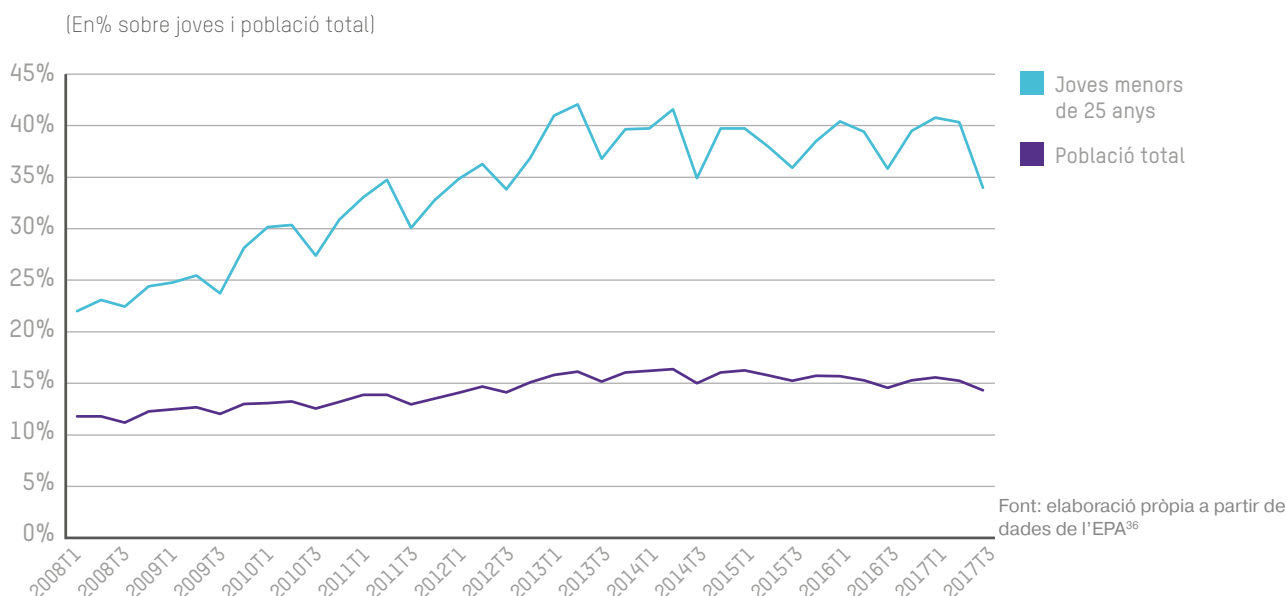
Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA i l'AEAT³³

Recents estudis han demostrat que la baixada de salaris a Espanya està relacionada amb els salaris d'entrada al mercat laboral. D'aquesta manera, els salaris de les persones que van canviar el seu lloc de treball durant la crisi cobren avui un 3% menys que abans de la mateixa. En el cas dels contractes d'entrada al mercat laboral, el salari mitjà del primer contracte s'ha reduït en un 11%, mentre que els menors de 26 anys estan accedint al mercat laboral amb un salari per hora un 14% menor del que haurien obtingut el 2008. A més d'un menor salari per hora, si calculem l'efecte d'un menor nombre de dies treballats a causa de la temporalitat, i d'un major percentatge de contractes a temps parcial³⁴, el salari anual total obtingut per un jove de 26 anys que accedeix al mercat laboral és avui un 33% inferior a l'obtingut el 2008. De fet, la temporalitat s'ha incrementat després de la destrucció de llocs de treball provocada per la crisi, creixent pels més joves i trobant-se per sobre de l'existent abans de la crisi. Avui més de set de cada deu menors de 25 anys té llocs de treball temporals, el rècord des de fa 20 anys.

➤ *El salari anual d'un jove de 26 anys que accedeix al mercat laboral és avui un 33% inferior al del 2008*

■ **Gràfic 16.** Evolució de la temporalitat en la contractació, 2008-2017

De la mateixa manera, en els últims deu anys el treball a temps parcial ha crescut un 16% per al conjunt de la població ocupada. Per als menors de 25 anys ha crescut un 54%, tres vegades més ràpid. Gairebé quatre de cada deu joves que treballen ho fan amb ocupacions a temps parcial.

■ **Gràfic 17.** Evolució de l'ocupació a temps parcial per edat, 2008-2017

A la reducció dels salaris reals s'ha d'afegir la polarització creixent en el mercat de treball, augmentant la seva participació en la força de treball aquells llocs de treball que requereixen de tasques manuals –com pintors, paletes o personal de neteja–, mentre que disminueixen les ocupacions que impliquen tasques rutinàries –serveis d'atenció al client, operaris de maquinària– i no s'observa una gran variació en els treballs amb major component abstracte com a directius d'empresa o professionals tècnics i científics.³⁷ De la mateixa manera, l'impacte de la polarització es concentra en un increment dels llocs de treball en els trams salarials baixos (serveis personals, personal de neteja) i alts (directius, professionals de l'enginyeria), i un descens dels llocs amb trams salarials mitjans (personal administratiu, treballadors industrials).³⁸ En una situació en què el creixement de les ocupacions es situa en els dos extrems del ventall salarial, la desigualtat tendirà a créixer de manera estructural. Si no s'intervé amb rotunditat en la distribució de les rendes salarials, avançarem cap a una societat polaritzada i encara més desigual.

3.2. TREBALLADORS I TREBALLADORES VULNERABLES

“Amb 600 euros no pots pagar la llum, el lloguer i mantenir als teus fills. Que el meu fill hagi hagut de faltar una setmana a l’institut perquè jo no tenia per pagar l’abonament del tramvia és el que més em pica, no em deixa dormir “

Dolors Espinosa Padilla, guàrdia de seguretat subcontractada per un ajuntament

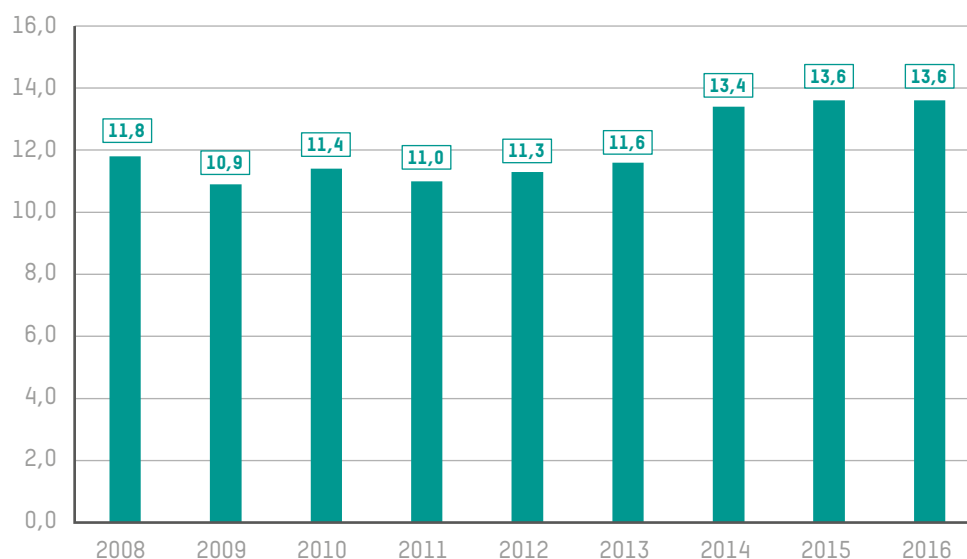
“Ara busco el meu tema, per no ser sempre cambrera. És difícil. Encara em costa dir que no quan m’arriba alguna cosa: per les circumstàncies econòmiques a casa meva, necessito treballar ja, del que sigui, però d’altra banda sé que si em dedico a l’hostaleria tota la vida mai no seré el que jo vull ser. “

Cristina, 25 anys, jove precària

De nou, la situació s’agreuja entre les persones treballadores més vulnerables en pitjors circumstàncies. L’impacte d’aquesta desigualtat és el creixement, durant la recuperació, del percentatge de persones treballadores que, malgrat tenir una feina, no aconsegueixen sortir de la pobresa,³⁹ situant-se el 2016 en el 13,6% del total de població ocupada.⁴⁰

■ **Gràfic 18.** Evolució de treballadors en risc de pobresa, 2008-2016

(En % sobre el total de treballadors)



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'INE⁴¹

Segons un estudi presentat el 2017, a finals del 2016 existien a Espanya un total de 10,3 milions de persones en situació de vulnerabilitat laboral,⁴² de les quals un 41% apareixia amb risc de romandre sense ocupació durant l'any 2017. Un 51% de les mateixes vivien en llars amb baixos ingressos i baixa intensitat laboral. Un de cada dos té entre 35 i 54 anys. Sis de cada deu tenen un nivell educatiu baix i un de cada tres són aturats de llarga durada.⁴³

El 58% de les persones en situació de vulnerabilitat laboral són dones. Això s'explica per la forta bretxa salarial i pels factors que la determinen, és a dir, són les dones les que ocupen la major part de les ocupacions a temps parcial (al voltant del 75% segons l'EPA del tercer trimestre de 2017), les que tenen vides laborals més curtes (treballen menys temps que els homes per dedicar-se en major mesura a tasques de cures i perquè tenen un nivell de temporalitat en l'ocupació), i són les que es concentren en els sectors amb menor valor afegit i amb menor reconeixement social i, per tant, amb salaris més baixos. A més, dins de les categories salarials, són particularment discriminades en alguns dels trams, especialment en el tram de salaris més baixos i en el tram de salaris més alts. D'altra banda, presenten majors taxes d'atur y ha augmentat el número de famílies monomarentals que són encara més vulnerables, entre altres factors.

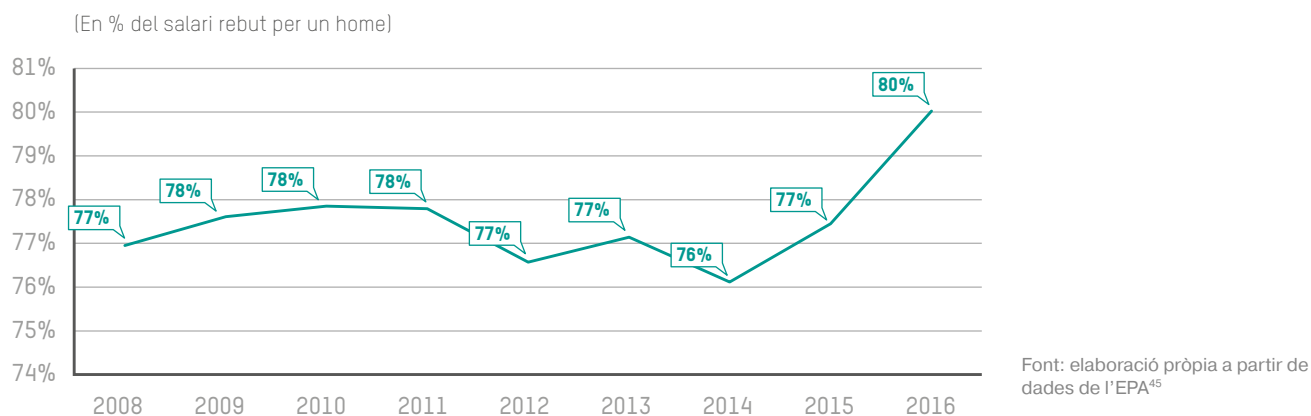
➤ **Pràcticament 6 de cada 10 persones en situació de vulnerabilitat laboral són dones, molt més presents en sectors amb menys valor afegit.**

■ **Gràfic 19.** Evolució de la temporalitat per sexe, 2008-2017



Quan examinem les diferències entre el salari dels homes i el de les dones, **les dones guanyen un 20% menys que els homes**, situació que pràcticament no ha millorat des de l'inici de la crisi.

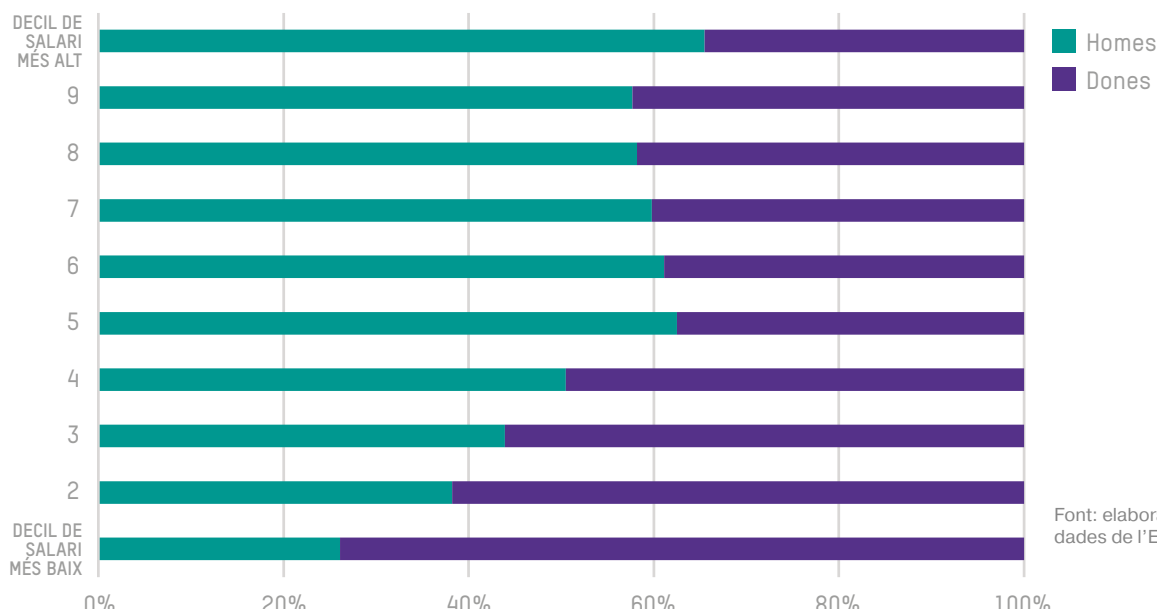
■ **Gràfic 20.** Evolució de la bretxa salarial de gènere, 2008-2016



Aquesta bretxa s'explica atenent a la distribució salarial. Les dones són el 73,9% de la població treballadora que rep els salaris més baixos, mentre que només representen el 34,5% de les persones treballadores que reben els salaris més alts. A mesura que ascendim en l'escala salarial, ens trobem amb menys dones. El 64% de les persones treballadores amb baixos salaris –per sota del 60% de la mitjana de salari per hora– són dones.

■ **Gràfic 21.** Distribució salarial per sexe, 2016

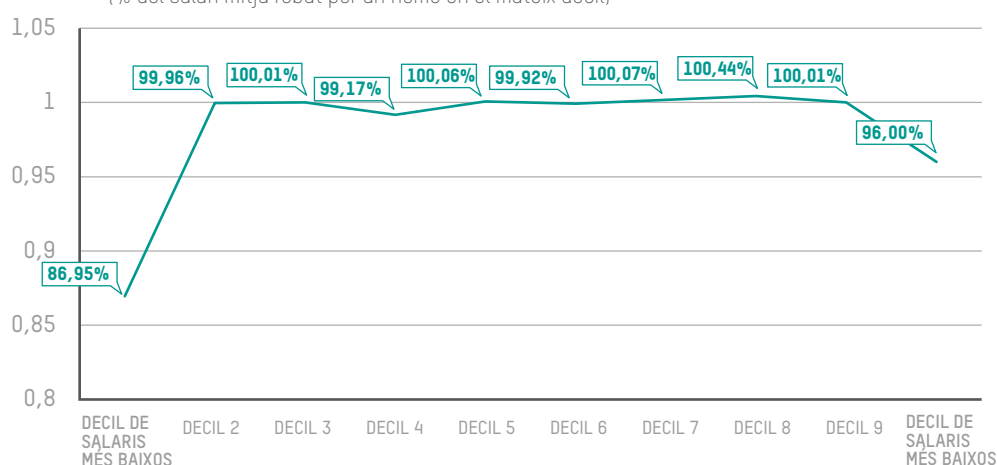
(En % sobre el total d'assalariats per decil)



Hi ha més dones en els trams salarials baixos, i dins dels mateixos, a més, cobren menys que els homes. Si examinem la bretxa salarial per trams de salari, ens trobem que les dones amb salaris baixos, cobren un 14% menys que els homes. També són castigades en el tram de salaris més alts, on cobren un 4,5% menys que els homes.

■ **Gràfic 22.** Bretxa salarial de gènere per decils de salari, 2016

(% del salari mitjà rebut per un home en el mateix decil)



Ens trobem, doncs, que les dones són doblement castigades: accedeixen en major grau als treballs amb salaris més baixos, i dins d'aquests, reben encara pitjor compensació que els homes. D'altra banda, la desigualtat en la renda salarial, al costat de la major temporalitat i parcialitat en l'ocupació de les dones, augmenten el seu risc de pobresa a tant que hipotequen la seva protecció a la desocupació i en el futur, les seves pensions.

➤ **7 de cada 10 persones que reben els salaris més baixos són dones**

3.3. EXTERNALITZANT LA DESIGUALTAT

“Una cosa de la qual la gent no sol ser conscient és de com empitjoren les condicions de treball tot i no estar en l’empresa externa, perquè hi ha un punt d’amenaça: “a què t’externalitzem ... doncs dóna gràcies de que no t’hem externalitzat ... com no t’hem externalitzat t’hem d’augmentar la feina perquè, sinó, no som rendibles ... ”

Josefa Garcia Lupiañez, cambrera de pis

“Una empresa normal paga als seus treballadors una nòmina, els dóna d’alta a la seguretat social, tenen vacances, si es trenquen una cama tenen períodes de baixa, etc ... Molts companys ens vam començar a ‘mosquejar’ perquè no vèiem on era el benefici per al treballador, i hi havia coses incompatibles amb el fet de ser autònom. Ens vam adonar de que érem falsos autònoms. ”

Daniel Gutiérrez, antic repartidor de menjar de Deliveroo

En aquest context d’un mercat de treball precaritzat amb salaris pressionats a la baixa, estan apareixent noves fórmules de desigualtat salarial, que amenacen de perpetuar-se i fer-se estructurals en el nostre mercat de treball. El ràpid creixement de les empreses multiservei i l’auge de l’economia sota demanda desregulada suposen seriosos reptes per a la igualtat laboral i econòmica.

La tendència de les empreses a focalitzar-se en els elements que generen valor està fent proliferar l’externalització dels serveis a través de les anomenades empreses multiserveis. D’aquesta manera, no només ocupacions com conserges, personal de neteja, seguretat o telemàrqueting, també funcions corporatives, com la gestió dels recursos humans, sistemes, finances i altres tasques auxiliars a la cadena de valor de les firmes s’està dirigint cap a subcontractes alienes a l’empresa i que solen incórrer en noves devaluacions salarials i més precarietat. El 90% de les empreses amb facturació superior als 12 milions d’euros, i el 70% de les firmes amb facturació superior als 13 milions, confirma la pràctica de subcontractació d’alguns d’aquests serveis. En certs casos, són les mateixes empreses les que organitzen al seu personal de serveis auxiliars al voltant d’empreses multiservei de la seva propietat, deslligant-les de la realitat laboral de la firma i incrementant la seva precarietat i la seva vulnerabilitat.

Externalitzar treball en si mateix és una activitat lícita. No ho és tant quan fer-ho suposa una erosió dels drets laborals de les persones que es veuen afectades pel mateix. Les empreses multiservei aprofiten una escletxa legal per rebaixar salaris i deslligar-se dels convenis col·lectius, situació que ja es va produir amb les Empreses de Treball Temporal (ETT) i que va ser aturada amb l’obligació d’equiparar el salari dels empleats de les ETT amb els dels convenis de les empreses on presten els seus serveis. Aquesta obligació no és tal en el marc de les empreses multiservei. D’acord

amb un estudi de la UGT, un treballador d'una empresa multiservei cobrava, de mitjana, un 31% menys del que cobrava un treballador acollit al seu conveni col·lectiu sectorial, podent arribar a rebaixes salarials del 51%.⁴⁸ Els convenis col·lectius d'aquestes empreses estan ben per sota dels convenis col·lectius sectorials. En l'actualitat més de 50 convenis d'empresa estan impugnats davant la justícia.⁴⁹

S'estima que a Espanya més de 60.000 persones són emprades per empreses multiserveis.⁵⁰ Aquest nombre ha crescut des de la reforma laboral del 2012 en més de 45.000 persones. D'acord amb un informe desenvolupat per la Comunitat Foral de Navarra per la UGT, els treballadors d'empreses multiservei cobren entre 5.800 i 8.400 euros anuals menys que els treballadors que realitzen les mateixes tasques acollits al conveni col·lectiu sectorial, treballant, de mitjana, 100 hores més. La majoria dels convenis col·lectius d'aquestes empreses utilitzen, com a salari de conveni, el Salari Mínim Interprofessional.⁵¹

La pressió per reduir costos i la fragilitat de les relacions laborals empeny cap avall els salaris dels treballadors d'aquest tipus d'empreses i precaritza en general el mercat laboral. Aquesta és la realitat que podem trobar en conflictes laborals com el de l'aeroport del Prat (Barcelona) a l'estiu de 2017⁵², on les rebaixes de costos per guanyar una licitació es fa a força de reduir salaris i drets laborals dels treballadors.

Les empreses multiserveis no són l'única amenaça per a una major justícia salarial. La irrupció de les empreses basades en plataformes digitals ha contribuït en gran mesura a la precarització de nombrosos treballs, a través de fórmules contractuals que eliminen els drets laborals, estenen els temps de treball i redueixen la protecció laboral a mínims. Al desembre del 2017, la inspecció de treball de València va considerar que els treballadors de Deliveroo, una d'aquestes plataformes, mantenen amb l'empresa una relació laboral, mentre que la plataforma sosté que són treballadors per compte propi.⁵³ El resultat d'aquesta relació contractual és la precarietat en els llocs de treball, l'absència de protecció enfront de la malaltia o els accidents, acomiadaments -desconnexions- arbitràries dels treballadors i absència total de responsabilitat enfront de les obligacions establertes en matèria de drets laborals o socials.⁵⁴

La caracterització d'aquestes plataformes com a ocupadores s'està resolent en els jutjats de pràcticament tota la Unió Europea, amb resultats dispars. No obstant això, la realitat és que, de generalitzar aquest model de prestació de serveis, els drets de les persones treballadores s'enfrontaran a nous i complexos reptes.



Dolors i una subcontractació pública que empobreix

“Els organismes públics contracten amb diners públics, així que són els primers que haurien de donar exemple no fomentant la precarietat laboral”.

Dolors és cap de llar, té dos fills i un sou que la manté dins de la pobresa laboral. El seu cas és el resultat de la combinació de la Llei de subcontractació Pública i els canvis produïts en l'Estatut dels Treballadors després de la reforma laboral del 2012. La primera fomenta que siguin les ofertes més econòmiques les que s'emporten els concursos públics per sobre de qualsevol altra consideració. La segona permet que hi hagi empreses que es despenjin dels convenis sectorials nacionals negociats entre la patronal i els sindicats, i els convenis signats dins de la pròpia empresa els que marquen les condicions laborals i salarials dels treballadors. L'empresa en la qual treballa Dolors paga tan baix, gràcies al seu conveni propi, que no para de guanyar concursos públics.

A aquesta situació ja de per si precària, se li afegeix que el mateix grup empresarial propietari de l'empresa que contracta a Dolors té diverses companyies de seguretat amb condicions laborals diferents; d'aquesta manera quan una empresa obté un contracte pagant als treballadors una quantitat, subroga, amb l'aprovació de l'Administració, el servei a una altra del mateix grup que paga encara menys, empitjoren les condicions salarials i augmenten els marges de benefici.

Dolors demanda que les administracions públiques siguin exemple i no promoguin la precarietat i la pobresa laboral.

➤ *Després de
Bulgària, Letònia
i Lituània,
l'espanyol és el
sistema
fiscal menys
redistributiu de la
UE*

4 UN SISTEMA FISCAL QUE NO REDISTRIBUEIX

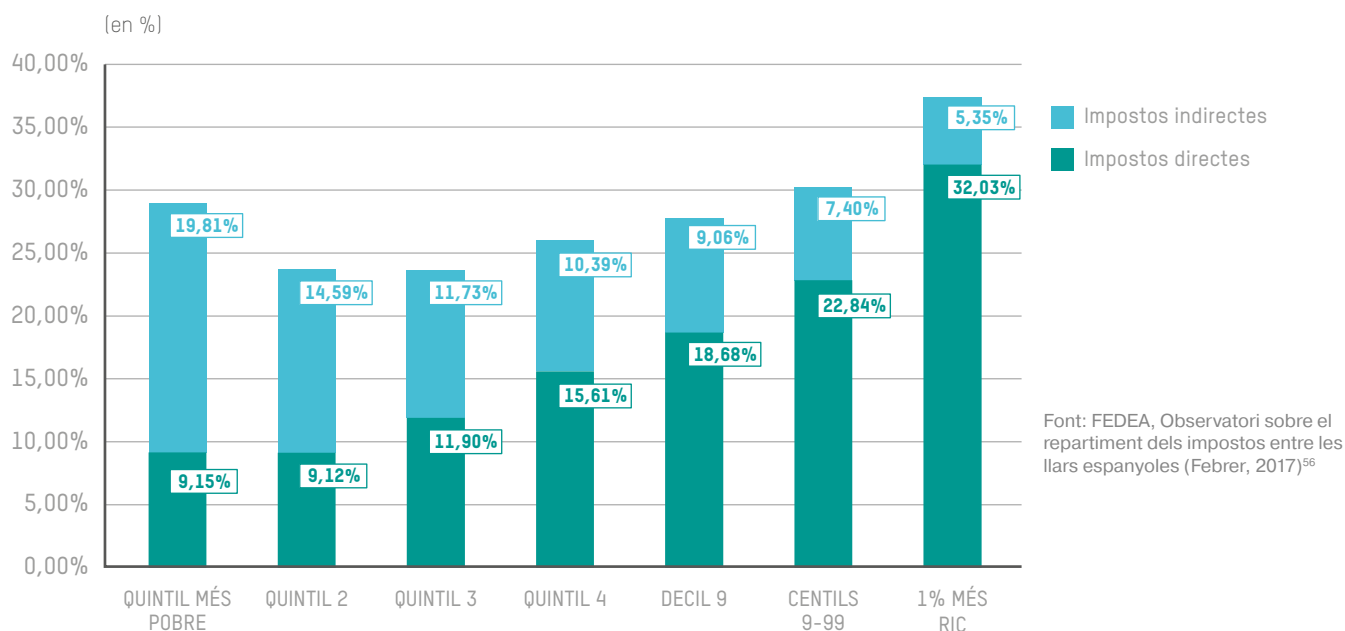
El sistema fiscal espanyol és un dels que menys capacitat redistributiva té de tot Europa. Els assalariats són els que fonamentalment sostenen les arques públiques enfront d'empreses i grans fortunes. A això cal afegir que els impostos incideixen de manera desproporcionada a les rendes baixes i que, per si fos poc, com es gasten els diners recaptats també és inequitatiu: 2 de cada 10 euros de transferències públiques es dirigeixen al 10% més ric de la població.

El sistema fiscal espanyol també contribueix a generar desigualtat, entre altres raons perquè són els assalariats els que suporten majorment el sistema tributari, enfront d'empreses i capital. Mentre que el 83% de la recaptació fiscal el 2016 va provenir de l'IVA, l'IRPF i altres impostos pagats fonamentalment per famílies, l'impost de societats va aportar el 12% de la recaptació total; deu punts menys que el 2007.

El nostre sistema fiscal és un dels sistemes amb pitjor capacitat de redistribuir de la Unió Europea: de fet, es troba el quart per la cua després de Bulgària, Letònia i Lituània, i lluny de la mitjana de la Unió Europea. A Espanya, els impostos i transferències redueixen la desigualtat de mercat en un 30%, mentre que la mitjana de la Unió Europea se situa en el 40%.

Aquesta realitat prové tant d'una injusta distribució dels impostos, com de les prioritats de despesa social. D'acord amb el segon informe de l'Observatori sobre el repartiment dels impostos entre les llars espanyoles de FEDEA, i atenent a les dades del 2014, el 20% de la població més pobre va pagar de mitjana un 28,96% de la seva renda en impostos, una xifra superior a la de la resta de quintils, i només superada pel 10% més ric.⁵⁵

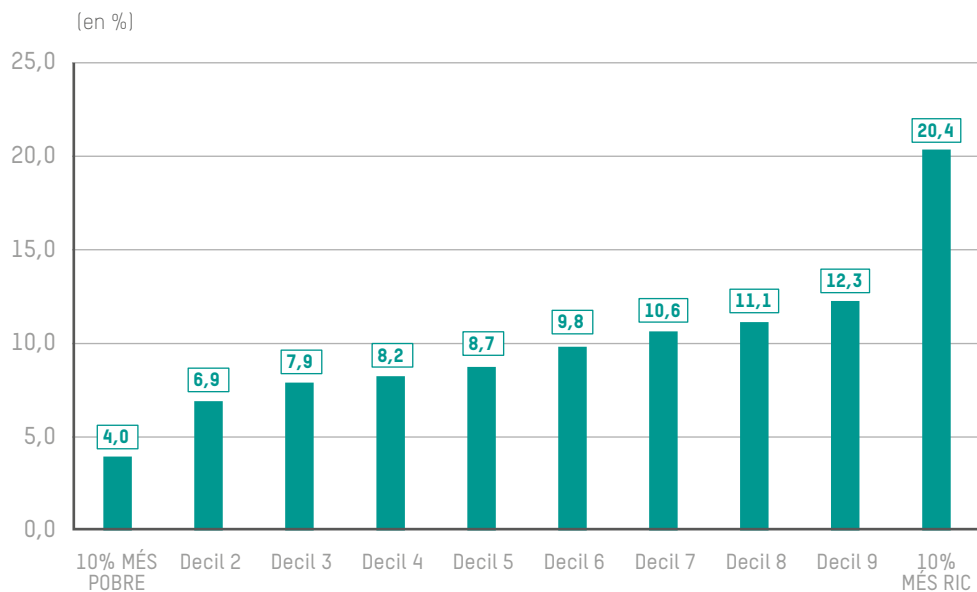
■ **Gràfic 23.** Impostos directes i indirectes per trams de renda bruta disponible, 2014



En termes globals, la capacitat dels impostos per reduir la desigualtat de la renda bruta disponible de les llars se situa en un 2,97%, resultant que només l'IRPF representa un efecte reductor de les desigualtats (entorn del 8%) mentre que la resta d'impostos suposa un increment de les desigualtats d'un 5,03%. Aquesta injusta situació es deu al pes dels impostos indirectes, que castiguen desproporcionadament als més pobres davant els rics, els quals tenen capacitat d'estalvi i el consum és, en termes proporcionals, menor.

Aquest injust repartiment de les càrregues fiscals es produeix, a més, en un dels països amb major frau fiscal del món. Espanya ocupa la tercera posició d'entre els països industrialitzats en economia submergida, amb un 17,2% del PIB⁵⁷, només per darrere de Grècia i Itàlia. Així mateix, s'estima que les grans fortunes espanyoles amaguen en paradisos fiscals una riquesa equivalent al 12% del PIB.⁵⁸

Pel costat de les despeses, la situació no millora. D'acord amb l'OCDE, el 20,4% de les transferències públiques van a parar al 10% més ric de la població, mentre que el 10% més pobre només rep el 4%.⁵⁹ D'acord amb un informe de la Comissió Europea, Espanya és, conjuntament amb Itàlia, el país de la Unió Europea on el decil més pobre es beneficia menys de les transferències socials⁶⁰.

■ **Gràfic 24.** Transferències monetàries públiques per decil d'ingressos, 2013

Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'OCDE (2017)⁶¹

La realitat del nostre sistema fiscal és, per tant, molt millorable. A la desigual distribució dels impostos, que castiga els pobres enfront dels rics, s'uneix el voluminós frau fiscal i l'ineficient repartiment de les despeses, contribuint, d'aquesta manera, al fet que el nostre sistema fiscal sigui un dels menys redistribuïdors de la Unió Europea.

5 CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

La fortalesa de la recuperació econòmica no està arribant a tots per igual. En una societat que no està corregint les seves desigualtats, la participació de les capes més riques de la societat es fa a costa d'una menor participació de les persones més desfavorides. Malgrat les dades de creixement econòmic, Espanya segueix sent avui una societat més desigual que abans de la crisi, on la pobresa no només no decreix, sinó que es manté tot i la bonança econòmica. La principal raó per a això és el desigual repartiment dels fruits del creixement econòmic, que van a parar a cada vegada menys mans, en detriment de la gran majoria de la població i, molt particularment, de les persones més desfavorides. Espanya s'ha de comprometre amb un pla de reducció de les desigualtats perquè la riquesa acumulada pel 10% més ric de la població no superi la riquesa col•lectiva del 40% més pobre.

El canal fonamental per a l'apropiació del creixement econòmic per part dels sectors més rics de la població, és la desigual distribució de la producció. Mentre que les rendes del treball han vist reduir la seva participació en la renda nacional disponible, els beneficis distribuïts per part de les empreses no han deixat de créixer. El desigual repartiment del poder econòmic i l'alt atur han precaritzat el mercat de treball, pressionant a la baixa els salaris de les persones treballadores i deteriorant les seves condicions laborals.

El resultat d'aquesta captura per part del capital i dels alts salaris de les empreses és l'increment de la vulnerabilitat i la precarietat laboral. Aquesta desigualtat empitjora perquè són les persones assalariades les que mantenen el sistema fiscal espanyol i amb això, les polítiques públiques. Són elles les que contribueixen de manera desproporcionada enfront dels amos del capital i les empreses.

El resultat d'aquest procés és una consolidació de la desigualtat i de la primacia del capital i els alts assalariats enfront de la gran majoria de la població. És un procés que no només amenaça la nostra cohesió social, sinó que sembla les bases per a una recuperació fràgil i socialment injusta.

Espanya s'ha de comprometre amb un pla de reducció de les desigualtats, que inclogui l'objectiu, concret, mesurable i delimitat en el temps, que la riquesa acumulada pel 10% dels més rics no superi la riquesa col·lectiva del 40% més pobre de la població. Per a això necessita establir un marcador de desigualtat.

Per aconseguir aquest objectiu, s'haurien de prendre les següents mesures:

GARANTIR TREBALL I SALARIS DIGNES:

- 1. Incrementar el Salari Mínim Interprofessional per a situar-lo en 1.000 euros mensuals el 2020**, De manera que s'assoleixi la recomanació del Consell d'Europa, que el SMI suposi entorn al 60% del salari mitjà.
- 2. Establir escales salarials justes per normativa estatal, que regulin les diferències màximes dins de les empreses cotitzades o les considerades d'interès públic.** Amb vista a garantir major equitat retributiva, recomanem establir una escala aproximada de 1:20, on la part fixa del salari més alt no superi en més de 20 vegades al salari més baix. Aquesta mesura redundaria en un progressiu tancament de la bretxa salarial de gènere, mentre que les dones suposen un 64% del total d'assalariats del 30% menor retribuit.
- 3. La ràtio entre el salari de l'empleat més ben pagat, la mitjana salarial i el pitjor remunerat de les empreses cotitzades i de les considerades d'interès públic, ha de ser públic i calculat de forma estandaritzada.** La transposició de la directiva 95/2014/UE ha d'incloure la necessitat que les empreses informin sobre la ràtio salarial, i ha de ser aplicable a una definició ampliada d'empreses d' "interès públic"; tant aquesta transposició com la de la directiva 2017/828 / UE d'afegir a la transparència en la ràtio CEO-salari mitjà, la ràtio CEO salari més baix i mitjà.

4. Evitar que la subcontractació sigui usada com un mecanisme per reduir costos salarials. Per a això cal modificar l'Estatut dels Treballadors per:

- Igualar el salari dels subcontractats als contractats per l'empresa que exerceixin labors similars (art 42).
- Facilitar la identificació i lluita contra la cessió il·legal de treballadors i falsos autònoms, reforçant la necessitat que la subcontracta ha de tenir autonomia tècnica demostrada (art 43).
- Evitar que la decisió d'externalitzar un servei justifiqui l'acomiadament procedent dels treballadors de l'empresa originària (art 15).
- Prohibir explícitament que una empresa subcontractada subcontracti al seu torn part del servei contractada a una tercera (art 42).

5. Reforçar la negociació col·lectiva. Per al que caldria, entre altres coses, eliminar l'article 84.2 de l'Estatut dels Treballadors (ET) perquè els convenis sectorials prevalguin sobre els convenis d'empresa. Animar que, en el marc de la negociació col·lectiva, es recuperin les clàusules de revisió salarial.

6. Regular les empreses multiservei aplicant-los la Directiva 2008/104 d'ETT, quan el servei que ofereixen a l'empresa originària sigui equivalent al que podria donar una empresa de treball temporal, en coherència amb la jurisprudència establerta pel Tribunal de Justícia Europeu (STJUE 17 novembre 2016 (C-216/15)).

7. Promoure una contractació pública que no incrementi la precarietat, ni la desigualtat salarial, ni entre salaris més alts i baixos, ni entre homes i dones. Per a això, si ha de prioritzar la contractació amb empreses que retribueixin als seus treballadors segons els convenis sectorials i que facin públic el seu ràtio de dispersió salarial CEO-salari més baix; primant aquelles en què aquest no superi el 1:20.

8. Eliminar la bretxa salarial de gènere, promovent la transparència retributiva a les empreses, així com el reforç i compliment de la mateixa remuneració en el treball. Per a això:

- La informació empresarial sobre les categories salarials desagregada per sexe, especialment els seus components variables i complementaris, ha de ser pública, com afirma la Recomanació 2014/124/UE.
- Dur a terme auditories salarials a les empreses de més de 250 treballadors i treballadores, que siguin públiques i discutides en els processos de negociació col·lectiva.
- Modificar l'art. 28 de l'ET per dotar de major detall i seguretat l'abast efectiu del concepte de "treball d'igual valor", regulat a nivell internacional i seguint les indicacions de la Recomanació 2014/124/UE.

9. Lluitar contra la temporalitat i la contractació a temps parcial quan aquestes fórmules no estiguin plenament justificades. Estudiar l'establiment de penalitzacions en l'impost de societats per a empreses que superin una taxa de temporalitat o de rotació superior a la mitjana del sector.

ASSEGURAR UN SISTEMA FISCAL QUE RECAPTI SUFICIENT I DE MANERA PROGRESSIVA:

1. **Augmentar la progressivitat del sistema fiscal espanyol, gravant més als que més tenen i trencant amb els privilegis.** Les empreses i individus han de tributar en funció de la seva capacitat i de la seva activitat econòmica real. És vital elevar la pressió fiscal, traslladant l'esforç fiscal des del consum i la feina, cap a l'acumulació de riquesa i el capital. Per a això cal:
 - Reformar l'impost de societats per apropar el tipus efectiu de grans empreses al tipus nominal que els correspon.
 - Revisar de manera exhaustiva i rigorosa tots els incentius i deduccions.
 - Fixar un mínim estatal coordinat per l'impost sobre el patrimoni de grans fortunes que redueixi la concentració de riquesa extrema. Recuperar també, a través d'un consens territorial, l'impost sobre successions i donacions per a grans fortunes que contribueixi a reduir la perpetuació de la desigualtat intergeneracional.
 - Reformar la tributació de les rendes de capital i fer-la homogènia i equitativa amb el gravamen de les rendes salarials. És a dir, eliminar l'actual sistema dual de tractament de rendes (treball i capital) en l'IRPF incrementant de nou el nombre de trams a la part alta de l'escala de rendes.
2. **Lluitar efectivament contra l'evasió i elusió fiscal** mitjançant una llei que inclogui, entre altres coses:
 - Una llista negra espanyola de paradisos fiscals actualitzada, objectiva i ambiciosa, sense interferències polítiques, basada en criteris objectius que tinguin en compte més enllà de la transparència, les pràctiques nocives.
 - Incrementar la transparència sobre les pràctiques empresarials fent obligatori, per a totes les grans empreses de tots els sectors, el publicar l'informe país per país (conegut com a *Country by Country Report*⁶²) de caràcter públic, rebaixant el llindar de 750 milions d'€ en facturació consolidada com a requisit per a la seva aplicació.
 - Excloure de la contractació pública a grans empreses que estiguin radicades o comptin amb àmplia presència en paradisos fiscals sense activitat econòmica que ho justifiqui, afavorint a aquelles empreses que presenten un major nivell de responsabilitat fiscal.
 - En el marc europeu, impulsar sancions i mesures defensives adequades contra les empreses i individus que abusen dels paradisos fiscals com les regles reforçades sobre les societats de control estranger (CFC rules – *Controlled foreign companies* en anglès⁶³), activar una legislació contra les pràctiques nocives, un tipus efectiu mínim contra les pagaments d'alt risc (com royalties i interessos) i contemplar un compromís d'avançar cap a l'harmonització d'una base imposable consolidada en l'impost de societats (BICIS).
 - Assegurar una dotació extraordinària en recursos econòmics i humans per a l'Agència Tributària, que li garanteixi la capacitat necessària per a complir un mandat clar d'atacar les grans bosses de frau i elusió comeses per grans empreses i fortunes.
 - Suprimir la figura jurídica ETVE (Empreses de Tinença de Valors Estrangers), i tots els privilegis fiscals que comporten i recuperar un major control sobre el funcionament de les SICAV per evitar el frau en la seva utilització.
3. **Participar activament en el disseny i posada en marxa d'una nova generació de reformes del sistema fiscal internacional**, que incloguï la creació d'un cos intergovernamental en matèria fiscal, basat en els principis de multilateralitat i d'inclusivitat, així com en el reforç de la cooperació fiscal. Els governs de tot el món han de reconèixer la necessitat de posar fi a la carrera a la baixa i la competència fiscal com a part d'un nou consens internacional.

INCREMENTAR LA DESPESA PÚBLICA QUE BENEFICIA LA POBLACIÓ MÉS VULNERABLE:

4. **Augmentar la inversió pública en salut i en educació** garantint, per llei, arribar a la mitjana europea, i incrementant, especialment, les partides que tenen un major impacte en l'equitat.
5. **Equiparar la inversió en protecció social a la mitjana europea** augmentant, especialment, els components no contributius i les partides de lluita contra l'exclusió, permetent el desenvolupament d'un sistema de rendes mínimes coordinat, generós, d'àmplia cobertura, i compatible amb un nivell màxim d'ingressos.
6. **Incrementar l'Ajuda Oficial al Desenvolupament fins al 0,4% del PIB per al 2020 i l'ajuda humanitària fins a arribar als 150 milions d'euros en els pròxims PGE.**

NOTES

- 1 Es defineix llindar de pobresa monetària com el 60% de la renda mitjana disponible al país. El 2016, aquest límit estava situat en 8.209 euros per a una persona i en 17.238 euros per a una família formada per dos adults i dos menors.
- 2 Dades d'Eurostat, enquesta EU-SILC. Disponible a: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li02&lang=en
- 3 Ibid
- 4 Dades de INE, Enquesta de condicions de vida. Disponible a: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9971>
- 5 Dades de INE, Enquesta de Població Activa. Disponible a: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4183>
- 6 Dades de INE, Enquesta de condicions de vida. Disponible a: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10005>
- 7 Dades d'Eurostat referides al coeficient de Gini de l'ingrés disponible equivalent abans de transferències socials (pensions incloses en transferències socials). Disponible a http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12b&lang=en
- 8 Dades d'Eurostat referides al coeficient de Gini de l'ingrés disponible equivalent. Disponible a http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12&lang=en
- 9 L'índex de Palma estableix la relació entre el percentatge de renda obtingut pel 10% més ric de la població amb el percentatge de renda obtingut pel 40% més pobre de la població. Es basa en l'evidència que els decils 5 a 9 solen obtenir al voltant de la meitat de la renda nacional, i representa una mesura de la polarització de rendes més precisa que l'índex de Gini.
- 10 Dades d'Eurostat referides a la distribució dels ingressos per decils, enquesta EU-SILC. Disponible a: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di01&lang=en
- 11 Ibid
- 12 Dades d'Eurostat referides a la distribució dels ingressos per decils, enquesta EU-SILC. Disponible a: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di01&lang=en y http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/nasa_10_nf_tr
- 13 Grigoli, F. i Robles, A. (2017) "Inequality Overhang". FMI. Disponible a: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/es/2017/03/28/Inequality-Overhang-44774>
- 14 Atkinson, T. (2016), "Desigualtat". Fons de Cultura Econòmica.
- 15 Dades d'Eurostat ilc_peps01 referits a la taxa AROPE. Disponible a: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>
- 16 Ibid
- 17 Wai, J. i Lincoln, J. (2016), "Com investigar the right tail of wealth: Education, cognitive ability, giving, network power, gender, ethnicity, leadership, and other characteristics". Intelligence 54. Disponible a https://www.psychologytoday.com/sites/default/files/WaiLincoln_RightTailofWealth.pdf
- 18 Shorrocks, A., Davies, J. i Lluberas, R. (2017), "Global Wealth Databook". Credit Suisse. Disponible a: <http://publications.credit-suisse.com/index.cfm/publikationen-shop/research-institute/global-wealth-databook-2017-en/>
- 19 Ibid
- 20 Dades de la Comptabilitat Nacional Trimestral, base 2010 de l'INE. Disponible a: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736164439&menu=resultados&idp=1254735576581
- 21 Ibid
- 22 Ibid
- 23 Dades d'Eurostat, Non Financial Transactions. Disponible a: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/nasa_10_nf_tr
- 24 Dades de l'Estadística dels declarants de l'IRPF de l'Agència Tributària. Disponible a: http://www.agenciatributaria.es/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/irpf/2015/jrubik7b10de7dcf7743be23c-97fa637c00d329237d366.html
- 25 Díaz, C. i Onrubia, J. (2016), "Desigualtat i rendes altes a Espanya: anàlisi per fonts de renda 1984-2012". Estudis sobre l'economia espanyola, FEDEA 13/2016.
- 26 Menendez, A. i Mulino, M. (2017), "Resultats de les empreses no financeres avanç de tancament de l'exercici el 2016". Banc d'Espanya. Disponible a: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/2017/T1/fich/beaa1701-art9.pdf>
- 27 Weicheng, L. (2017), "Recent wage dynamics in advanced economies: drivers and Implications ". World Economic Outlook. Octubre de 2017. Fons Monetari Internacional.
- 28 Intervenció de Mario Draghi davant el Parlament Europeu. 20 de novembre de 2017. Disponible a http://www.ecb.europa.eu/press/key/date/2017/html/ecb.sp171120_1.en.html
- 29 Declaracions de Luis María Linde a Expansión <http://www.expansion.com/economia/2017/07/31/597f3bc2268e3ea4368b4613.html>
- 30 Datos de la Encuesta anual de estructura salarial del INE. Disponible en: <http://www.expansion.com/economia/2017/07/31/597f3bc2268e3ea4368b4613.html>

- 31 Dades a partir de les estadístiques dels declarants de l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF) de l'Agència Tributària. Disponible a: http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/datosabiertos/catalogo/hacienda/Estadistica_de_los_declarantes_del_IRPF.shtml
- 32 Oxfam Intermón, (2017) "Diferències Abismals". Disponible a: <https://oxfamintermon.s3.amazonaws.com/sites/default/files/documentos/files/informe-diferencias-abismales.pdf>
- 33 Dades a partir de les estadístiques dels declarants de l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF) de l'Agència Tributària i de l'Enquesta de Població Activa de l'INE. Disponibles a: http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/datosabiertos/catalogo/hacienda/Estadistica_de_los_declarantes_del_IRPF.shtml y <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13927&L=0>
- 34 Fernández, D. (2017), "Els salaris en la recuperació Espanyola". Quaderns d'Informació Econòmica. N° 260. Fundació FUNCAS.
- 35 Dades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE. Disponible a: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4238&L=0>
- 36 Ibid
- 37 Anghel, B., De la Rica, S. i Lacuesta, A. (2013), "The impact of the great recession on employment polarization in Spain." Banc d'Espanya. Document de treball 1321. 2013.
- 38 Sebastià, R. (2017), "Explaining Job Polarisation in Spain from a Task Perspective". WP 176/2017. Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies.
- 39 Un treballador pobre és aquella persona en situació d'activitat ocupada els ingressos estan per sota del llindar de la pobresa, establert en el 60% de la mitjana dels ingressos per unitat de consum de les persones. Els ingressos per unitat de consum s'obtenen dividint els ingressos totals de la llar entre el nombre d'unitats de consum. La definició de renda de la llar inclou el lloguer imputat.
- 40 Dades de l'Enquesta de Condicions de Vida de l'INE. Disponible a: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=9960&L=0>
- 41 Ibid
- 42 El concepte de persones en situació de vulnerabilitat laboral engloba ocupats en situació de precarietat laboral, inactius que volen treballar, persones que pateixen pobresa laboral o habitatge en llars d'ingressos baixos o amb baixa intensitat laboral i persones sense ocupació.
- 43 Felgueroso, F, Millan, A i Torres, M. (2017), "Població Especialment vulnerable davant l'Ocupació a Espanya". Estudis sobre l'Economia Espanyola 07/2017. Fundació FEDEA.
- 44 Dades de l'Enquesta de Població Activa de l'INE. Disponible a: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4223&L=0>
- 45 Ibid
- 46 Ibid
- 47 Ibid
- 48 UGT (2015), "Informe sobre les condicions salarials d'una mostra de convenis d'empreses multiserveis". Disponible a <http://www.ugt.es/Publicaciones/Condiciones%20salariales%20CC%20multiservicios%2024%20julio.pdf>
- 49 Tisera, F. (2017, 22 de maig), "La Justícia a prop a les empreses multiserveis". Bez. Disponible a: <https://www.bez.es/252758094/La-Justicia-cerca-a-las-empresas-multiservicios.html>
- 50 UGT (2015), "Informe sobre les condicions salarials d'una mostra de convenis d'empreses multiserveis". Disponible a <http://www.ugt.es/Publicaciones/Condiciones%20salariales%20CC%20multiservicios%2024%20julio.pdf>
- 51 UGT (2017), "Condicions laborals a les empreses multiserveis a Navarra". Disponible a: <http://navarra.ugt.org/archivos/201705/informe-sobre-condiciones-laborales-en-las-empresas-multiservicios.pdf?0>
- 52 Barquero, C. (2017), "Per què ha esclatat la vaga a l'aeroport del Prat?". El País. Disponible a: https://elpais.com/economia/2017/08/07/actualidad/1502098805_107357.html
- 53 Jiménez, M. (2017), "Creixen les denúncies sindicals contra UberEats, Glovo i Deliveroo". Cinco Días. Disponible a: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/12/22/companias/1513967923_073078.html
- 54 Todoli Signes, A (2017), "El treball en l'era de l'economia col·laborativa". Ed Tirant Lo Blanch.
- 55 López Laborda, J., Marín González, C. i Onrubia J. (2017), "Observatori sobre el repartiment dels impostos entre les llars espanyoles". Febrer de 2017: Segon informe. EEE 2017-06. FEDEA. Disponible a: <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2017-06.pdf>
- 56 Ibid
- 57 Edmond, C. (2017), "This developed country 's shadow economy is worth one-fifth of its GDP ". Disponible a: <https://www.weforum.org/agenda/2017/08/this-country-s-shadow-economy-is-worth-one-fifth-of-its-gdp/> Original disponible a: <http://www.iaw.edu/index.php/aktuelles-detail/734>
- 58 Alstadsæter, A., Johannesen, N. i Zucman, G. (2017), "Who owns the Wealth in Tax Havens? Macro Evidence and Implications for Global Inequality ". NBER WP 23805. Disponible a <https://gabriel-zucman.eu/files/AJZ2017b.pdf>
- 59 Estudis Econòmics de l'OCDE: Espanya. Març 2017. Visió general. Disponible a <https://www.oecd.org/eco/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>
- 60 Effectiveness of fiscal policy in reducing income inequality in the EU: what do the data say?. Informe sobre las finanzas públicas 2017. Disponible en https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip069_iii_impact_of_fiscal_policy_on_income_distribution.pdf
- 61 Dades d'Estudis Econòmics de l'OCDE: Espanya. Març 2017. Visió general. Disponible a <http://dx.doi.org/10.1787/888933459000>
- 62 L'informe país per país és un format estàndard que hauria de recollir la informació sobre el volum d'activitat de la empresa, els beneficis realitzats, els impostos pagats i diferits, així com el nombre de treballadors en plantilla a temps complet i les subvencions rebudes a més del llistat complet de totes les seves filials i la naturalesa de l'activitat en cadascun dels països en els quals opera. Per a més informació, consultar Informes Oxfam "Bancs a l'exili" i "Beneficis per a qui".
- 63 Les CFC rules o normes per al control de societats estrangeres tenen com a objectiu limitar la possibilitat de diferir artificialment el pagament fiscal per a grans empreses mitjançant l'ús de societats offshore. És un mecanisme fiscal que evitaria que beneficis, interessos, dividends o regalies generats en paradisos fiscals quedessin sense gravar.

© Oxfam Intermón gener 2018

Aquest document ha estat escrit per José Moisés Martín Carretero. Oxfam Intermón agraeix a Dolors Marta Espinosa, Josefa García, Daniel Gutierrez i Cristina Marín, el seu temps i ganes d'explicar-nos les seves històries; igualment agraeix les aportacions i comentaris de Lara Contreras, Liliana Marcos, Iñigo Macías, Rodrigo Barahona, Nerea Basterra, Alex Prats, Enrique Maruri, Cristina Rovira, Susana Ruiz, Chema Vera i Anabel Suso. Forma part d'una sèrie d'documents dirigits a contribuir al debat públic sobre polítiques humanitàries i de desenvolupament.

Per a més informació sobre els temes tractats en aquest document, si us plau poseu-vos en contacte amb msambade@oxfamintermon.org

Aquesta publicació està subjecta a copyright però el text pot ser utilitzat lliurement per la incidència política i campanyes, així com en l'àmbit de l'educació i de la investigació, sempre que s'indiqui la font de forma completa. El titular dels drets d'autor sol·licita que qualsevol ús de la seva obra li sigui comunicat amb l'objecte d'avaluar el seu impacte. La reproducció del text en altres circumstàncies, o el seu ús en altres publicacions, així com en traduccions o adaptacions, es pot fer després d'haver obtingut permís i pot requerir el pagament d'una taxa. Ha de posar-se en contacte amb msambade@oxfamintermon.org

La informació en aquesta publicació és correcta en el moment de enviar-se a impremta.

Informe d'Oxfam Intermón n. 43

OXFAM

Oxfam és una confederació internacional de 20 organitzacions que treballen juntes en més de 90 països, com a part d'un moviment global a favor del canvi, per construir un futur lliure de la injustícia que suposa la pobresa:

Oxfam Alemanya (www.oxfam.de)	Oxfam Índia (www.oxfamindia.org)
Oxfam America (www.oxfamamerica.org)	Oxfam Intermón (www.oxfamintermon.org)
Oxfam Austràlia (www.oxfam.org.au)	Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)
Oxfam-en-Bèlgica (www.oxfamsol.be)	Oxfam Itàlia (www.oxfamitalia.org)
Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)	Oxfam Japó (www.oxfam.jp)
Oxfam Canadà (www.oxfam.ca)	Oxfam Mèxic (www.oxfamMexico.org)
Oxfam França (www.oxfamfrance.org)	Oxfam Novib (Països Baixos) (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)	Oxfam Nova Zelanda (www.oxfam.org.nz)
Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)	Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)
Oxfam IBIS (Dinamarca) (www.ibis-global.org)	Oxfam Sud-àfrica (www.oxfam.org.za)

Per a més informació, escriure o anar a www.oxfam.org
Correu electrònic: advocacy@oxfaminternational.org
www.oxfamintermon.org