



knowsquare .

ZACARÍAS DE LA HERA GUTIÉRREZ

29 DE ABRIL DE 2014

LA HORQUILLA SALARIAL Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

ARTÍCULO

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa del Autor
y Know Square S.L.

Según una de las definiciones más extendidas, la Responsabilidad Social Corporativa es “una iniciativa de carácter voluntario (...), que se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación” y tiene como uno de sus objetivos fundamentales “la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias así como de la comunidad local y la sociedad en general”. Por ello, parece claro que uno de los indicadores más relevantes de la eficacia y coherencia de una política de RSC, o al menos una buena práctica, podría ser el acortamiento de la horquilla salarial en tiempos de crisis económica aguda. Sin embargo, no está ocurriendo así o por lo menos no en nuestro país.

En 2013, los salarios de los directivos crecieron en España un 7% respecto al año anterior, mientras que los de los mandos intermedios y los de los empleados bajaron un 3.18% y un 0.47% respectivamente, según un informe sobre la evaluación salarial entre 2007 y 2013 elaborado por la escuela de negocios Eada y la empresa Icsa¹. Este ensanchamiento de la desigualdad de retribuciones en la empresa no es más que una de las manifestaciones de la desigualdad social.

Crece la desigualdad social

Esta política salarial de las empresas en tiempos de crisis está dejando en evidencia al alabado Estado del Bienestar que durante años hemos disfrutado, ya que nuestro país, lejos de continuar en la senda de progreso y aumento progresivo de estabilidad y seguridad social, está evolucionando hacia la desigualdad y la consecuente inestabilidad e inseguridad económica y ciudadana al estilo de las jóvenes democracias de América Latina, a las que hasta hace no mucho solíamos mirar con condescendencia.

“España ya ocupa uno de los primeros puestos de los 27 Estados de la UE en cuanto a desigualdad social, y la brecha entre los más ricos y los más pobres sigue aumentando.

*España es de los países europeos que más ha sufrido la política de austeridad y los ajustes impuestos por la Troika (Comisión Europea, Fondo Monetario Internacional y Banco Central Europeo) y el más desigual, con más diferencias entre ricos y pobres, por delante de Grecia y solo superado en este aspecto por Portugal o por países que estaban en la órbita de la antigua Unión Soviética, como Letonia y Bulgaria. Tal como está evolucionando la política económica impuesta por Bruselas, tras cinco años de crisis 25 millones de europeos más se verán sumidos en la pobreza en el año 2025(.....). De esos 25 millones de ciudadanos, ocho serán españoles, lo que supone que nuestro país aportaría uno de cada tres de esos “nuevos pobres” de la Europa de los Veintisiete, esa Europa presentada en todo el mundo como ejemplo de lo que era el verdadero Estado de bienestar”.*²

En palabras, hace unos meses, de Antón Costas, actual presidente del Círculo de Economía, “la desigualdad es un poderoso disolvente del pegamento que una economía de mercado necesita para ser estable y producir progreso económico y social. La desigualdad puede acabar matando al capitalismo y a la democracia”.³

¹ “Los sueldos directivos crecen un 7% en 2013 mientras que los de los empleados caen un 0.47%”. Europa Press, 14/01/2014

² “La pobreza y la desigualdad en la España de la crisis”, José Oneto, Tiempo, 01/10/2013, citando el informe de la ONG Oxfam, de septiembre de 2013, “La trampa de la austeridad”

³ “Que no nos digas que fue un sueño”, Antón Costas, El País, 29/09/2013

Horquilla salarial y RSC

El estrechamiento de la horquilla salarial, en un momento como el que vivimos en España, tiene una justificación bastante clara tanto desde el punto de vista de la RSC como por su utilidad social. La disminución de la brecha salarial no sólo otorga mayor credibilidad e imagen de equidad a la empresa, sino que reduciría además, sin duda, los posibles conflictos internos y externos para la misma. Por otra parte, al igual que ocurre con la progresividad de impuestos como el IRPF, contribuiría a una redistribución de rentas que favorecería el consumo.

Soy consciente de que lo dicho puede sonar ingenuo, o incluso cínico según se mire, pero, en mi modesta opinión, con frecuencia tanto en la vida empresarial como en la personal la persecución de la equidad, o la justicia, además de la satisfacción de un imperativo ético con frecuencia hace la vida más agradable, y cómoda, para todos. Y lo cierto es que, al fin y al cabo, en la Responsabilidad Social Corporativa, por mucho que se diga que es un impulso espontáneo y altruista, no dejan de manejarse y perseguirse criterios de rentabilidad, aunque, afortunadamente, ya no sólo económicos sino también sociales. En este sentido, son muchas las grandes empresas que en los últimos meses están orientando buena parte de sus esfuerzos en el terreno de la RSC, por ejemplo, al apoyo al emprendimiento, por entender que es uno de los pilares necesarios de la recuperación económica que todos deseamos. Con más razón podemos considerar esencial la equidad en las políticas de retribución salarial, ya que si permitimos que se perpetúe la tendencia actual estaremos contribuyendo, aunque no nos demos cuenta, a la erosión de la cohesión, tan importante en las empresas como en la sociedad.

Medidas y propuestas que contribuyen a cerrar la horquilla salarial

Debido, principalmente, a los escándalos que han afectado a una parte importante de los altos directivos de algunas entidades financieras en los últimos años, en casi todos los países occidentales se están adoptando medidas para limitar las retribuciones de los altos ejecutivos. Si bien lo que se pretende en principio es limitar los salarios más altos, no deja de ser evidente que un efecto derivado de esa limitación será un cierto estrechamiento de la horquilla salarial (siempre y cuando las retribuciones de los peor pagados en la misma empresa no tengan una evolución a la baja más acusada).

En España, El Gobierno ha impulsado diferentes iniciativas que afectan a los altos sueldos de los ejecutivos, promoviendo reformas en el sector privado enfocadas a otorgar más poder a la Junta General de Accionistas en la confección de las políticas salariales de los consejos de administración. En el caso del sector financiero, donde se ha utilizado dinero público para rescatar numerosas entidades, se ha ido un paso más allá estableciendo topes salariales y fijando máximos para la retribución variable y los blindajes, aunque con limitaciones para que estas medidas no impidan atraer talento directivo a las compañías.⁴

Reino Unido ha ido más allá, y desde los sindicatos promueven un tope de 1:20 para la relación entre el salario más bajo y el más alto en una empresa, propuesta a la que ha acompañado la ley, ya en vigor, que permite a los accionistas votar sobre los salarios de los altos ejecutivos, en línea con un

⁴ “Brecha salarial en el Ibex 35”, D. Fernández, El País, 24/11/2013

borrador que prepara la Unión Europea y con medidas similares que se están estudiando en Francia y Alemania ⁵.

En el caso de los Estados Unidos, aunque no hay límites salariales, el supervisor bursátil local (*SEC= Securities and Exchange Commission*) aprobó en septiembre de 2013 una medida según la cual las empresas cotizadas deberán publicar, además de la retribución total de sus directivos, el ratio que ilustra el número de veces que ese sueldo contiene el salario medio en cada compañía.⁶

Sin embargo, es Suiza el país donde más lejos han llegado los vientos de cambio. En un país con empresas en las que trabajan al menos 5 de los 20 ejecutivos mejor pagados de Europa, se aprobó en marzo de 2013 la Iniciativa Minder, impulsada por Thomas Minder –parlamentario suizo y primer ejecutivo de una empresa–, que permite a los accionistas de las empresas cotizadas votar cada año sobre la retribución de los directivos, pudiendo eliminar una serie de incentivos y *bonus*. La iniciativa se aprobó por el 67.9% de los votantes en un referéndum con una abstención del 46%, y según algunos críticos podría hacer a Suiza menos atractiva para las empresas multinacionales⁷. Intentando ir más allá de esta iniciativa, David Roth, líder socialista suizo de 28 años, consiguió que en noviembre de 2013 se votara en Suiza su polémica iniciativa 1:12, según la cual ningún empleado podría ganar en un mes más que otro empleado de la misma empresa en un año ⁸. La iniciativa se votó en noviembre de 2013 y fue derrotada con un 65,3% de votos en contra frente al 34,7% a favor⁹. Según un sondeo encargado por la televisión pública suiza, la mayoría de las personas consultadas estaban a favor de que se limitaran los salarios más altos, pero no veían bien que fuera el Gobierno quien impusiera los límites ¹⁰.

Para terminar

“El respeto internacional únicamente se conseguirá a través de la creación del bienestar económico y social en todos los países. El conflicto, como todos sabemos, es una infección que puede extenderse. La ayuda y la mayor responsabilidad en el orden y tranquilidad de todos que aquí solicitamos contribuirá a la paz de los países pobres y a la tranquilidad de conciencia de los más afortunados. La compasión tiene un rostro humano, pero también rinde un servicio muy práctico”¹¹.

Creo que estas palabras de J.K. Galbraith siguen teniendo plena vigencia, dieciocho años después, tanto en la comunidad internacional de la que formamos parte como en nuestro país. En los últimos meses han ocurrido diversos incidentes en distintos lugares de España, a los que desgraciadamente seguirán otros que esperemos no vengan acompañados de un creciente desencanto en ocasiones no

⁵ “Switzerland votes against cap on executive pay”. John Hooper, The Guardian, 24/11/2013

⁶ “Brecha salarial en el Ibex 35”, D. Fernández, El País, 24/11/2013

⁷ “Swiss voters approve limits on ‘Fat Cat’ pay”. C. Bosley, Bloomberg News, 03/03/2013

⁸ “La gente tiene cada vez más claro que los grandes salarios son un abuso”. A. Carbajosa, El País, 18/08/2013

⁹ “Switzerland votes against cap on executive pay”. John Hooper, The Guardian, 24/11/2013

¹⁰ “Swiss Voters Decisively Reject a Measure to Put Limits on Executive Pay”, J. Swing, New York Times, 24/11/2013

¹¹ “The good society”, John Kenneth Galbraith, Houghton Mifflin Company, 1996

exentos de alguna violencia, que más allá de otras causas próximas tienen un denominador común: el ciudadano medio está en una situación cada vez más difícil, con una clara impresión de que las cargas de la crisis están cayendo en menor medida sobre las espaldas de las élites dirigentes (políticas, económicas, empresariales, sindicales...) cuyos comportamientos han distado mucho de ser ejemplares en los últimos tiempos.

Si es indiscutible que una buena salud de las empresas beneficiará, antes o después, a todos los ciudadanos de nuestro país, no es menos cierto que la política retributiva en la empresa es una de las palancas más potentes para la recuperación de la moral y el sentimiento de integración que a todos nos compete.

La disminución de la horquilla salarial, como parte de una correcta concepción de la eficiencia económica y productiva de una empresa –frecuentemente mal entendida en España e identificada con “pagar lo menos posible”– debería ser por tanto uno de los objetivos principales de la empresa, no sólo como parte de su política de Responsabilidad Social Corporativa, sino incluso como garante de su propia supervivencia y estabilidad futura. En nuestras manos está definir el rumbo de nuestra sociedad, un rumbo que ya se nos está escapando, como refleja la emigración actual de los jóvenes que hemos preparado y que tanto podrían aportar al futuro y la competitividad de nuestro país; un rumbo que aún estamos a tiempo de enderezar si de verdad tenemos voluntad de hacerlo.

© Zacarías de la Hera Gutiérrez
© Know Square S.L.