

# » Carreras & capital humano.

## Cuánto gana su empresa, ¿y usted?

El desequilibrio salarial es el pilar de las compañías socialmente irresponsables

**BORJA VILASECA**

Cada mes las empresas pagan a sus trabajadores un salario fijo por sus servicios ofrecidos durante una media de 40 horas semanales. Es decir, que las personas que cuentan con un contrato laboral indefinido venden su tiempo a cambio de una cantidad de dinero que les permitirá pagar sus gastos mensuales.

Dado que nuestra vida se construye sobre un sistema monetario, la dimensión económica se ha convertido en la verdadera protagonista. De ahí que para el 65% de la población activa la principal fuente de tensión y preocupación laboral sea “el insuficiente salario que percibe en relación con la función que realiza”, según el Estudio Cisneros, elaborado anualmente por la Universidad de Alcalá de Henares.

“La paradoja reside en el hecho de que el sistema capitalista genera mucha riqueza a través del papel que desempeñan las empresas, pero ésta no beneficia ni por asomo al colectivo mayoritario de la sociedad: los propios trabajadores”, afirma Ernesto Poveda, presidente de ICSA Grupo, consultoría de recursos humanos y remuneraciones.

Según el Instituto Nacional de Estadística, en el cuarto trimestre de 2008 el sueldo medio en España se situó en 1.897 euros brutos al mes. Sin embargo, “este indicador es un espejismo, pues el reparto de la riqueza económica está muy lejos de ser proporcional y equitativa”, apunta Poveda.

Y lo cierto es que la realidad salarial ofrece cifras mucho más bajas. De hecho, el Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda (Gestha) cuantifica en 10,8 millones los asalariados españoles *mileuristas*. Es decir, casi seis de cada 10 trabajadores cobran alrededor de mil euros mensuales, según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Cabe recordar que el salario mínimo interprofesional alcanzó en enero de este año 728 euros, de acuerdo con los datos de Eurostat.

“Debido a que la precariedad económica sigue siendo el pan de cada día de millones de personas”, Poveda constata que “cada vez más trabajadores están cuestionando el funcionamiento retributivo de las organizaciones”. Y lo hacen formulándose tres preguntas: “¿Cuánto gana mi empresa?, ¿en qué se gasta el dinero?, ¿por qué cobro lo que cobro?”, agrega.

Para responder a estos interrogantes “es necesario comprender el funcionamiento económico de las organizaciones, que se han convertido en las instituciones predominantes de nuestra sociedad, condicionando notablemente la calidad de nuestro estilo de

vida”, explica el abogado Jordi Costa, profesor de EADA.

“Toda compañía se constituye en función de dos pilares: una buena idea y una suma determinada de capital”, explica Costa. “La idea puede materializarse en un producto o un servicio que aporte valor a la sociedad con la finalidad de obtener lucro”. Pero también puede convertirse en una “activi-

dad especuladora”, donde la consigna es “ganar dinero mediante una inversión estratégica del dinero, lo que no genera ningún valor real para la sociedad”.

El paso siguiente es crear un consejo de administración, “formado por entre 10 y 30 ejecutivos con visión y experiencia en el sector donde la nueva empresa va a operar”, continúa Costa. “La fun-

ción de este consejo es tomar las grandes decisiones estratégicas, escogiendo, a su vez, al equipo directivo encargado de liderar y gestionar dicho proyecto”.

A partir de aquí, la jerarquía organizacional va descendiendo hasta llegar a los mandos intermedios y al resto de trabajadores que componen la plantilla. Y “son precisamente estos últimos los

que a través de su esfuerzo y dedicación posibilitan que el proyecto empresarial genere resultados económicos”, apunta Costa, autor del libro *Más allá del vil salario*.

“A la facturación generada se le restan los gastos anuales de la propia empresa, una parte de los cuales son las nóminas que cobran sus empleados”. El resto es lo que se denomina “beneficio”. Mientras que el 35% de este beneficio se lo lleva el Estado a través del impuesto sobre sociedades y otro 10% se conserva como reserva legal, el excedente suele repartirse entre la cúpula directiva, el consejo de administración y los accionistas. “Y aquí es donde se genera una desigualdad que por increíble e inhumana que parezca es legal y legítima”, dice Costa.

Según el Estudio de Retribución Nacional 2009 de Deloitte, el salario medio de un director general en España ronda los 13.227 euros brutos mensuales. Esfera en la que se sitúan el resto de sueldos directivos. En el caso de las empresas del Ibex 35, la desproporción se multiplica. El año pasado, con la crisis financiera ya en marcha, la remuneración de los



Frente a los 10 millones de mileuristas, los ejecutivos de las 35 firmas del Ibex ganaron 611 millones de euros. / GETTY

### Las desigualdades acabarían si se reforzase el buen gobierno corporativo

altos ejecutivos de estas compañías aumentó el 12,7%, alcanzando en total los 611 millones de euros, según la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), que señala que cada empresa de este índice bursátil cuenta con 14,7 directivos de media, que cobran de promedio unos 56.250 euros brutos al mes entre la parte fija y la variable. Esta última “está compuesta por bonus, primas y demás ingresos agregados, cuya cuota anual es fijada por la propia cúpula directiva”.

En este punto, Costa introduce el concepto “ingeniería financiera”, por la cual “la élite ejecutiva se las arregla para enriquecerse todo lo posible mientras ostentan dichas posiciones de poder”. Si bien lo fácil sería “demonizar a los directivos por su falta de ética, por su ambición desmedida y su codicia sin fin, lo cierto es que muchos de los que se quejan por su salario seguramente actuarían del mismo modo si tuvieran el poder de hacerlo”, reflexiona Miguel Trías, catedrático de ESADE. Según él, “la solución de la desigualdad salarial, que es el pilar sobre el que se sustentan las empresas socialmente irresponsables, pasa por reforzar el buen gobierno e incentivar la retribución directiva a largo plazo”. ■

#### Información salarial en internet

Para saber cuál es el salario que las empresas están pagando en cualquier sector y actividad laboral en España, ICSA Grupo ha creado el portal de acceso gratuito: [www.cuantomepagan.com](http://www.cuantomepagan.com). Salario bruto sin primas o bonus, en euros.

Cargo en la empresa	Sueldo mínimo	Sueldo medio	Sueldo máximo
Director general	41.176	109.457	229.898
Director comercial	41.874	78.328	151.668
Director de marketing	37.097	73.691	134.323
Director de administración y finanzas	38.430	69.068	123.765
Director de comunicación y RR PP	35.639	61.705	121.959
Director de sistemas de la información	39.765	66.008	119.378
Director de ventas	42.603	76.408	117.015
Director de control de gestión	36.677	67.426	116.215
Director de recursos humanos	38.404	65.900	111.225
Director de investigación y desarrollo	41.179	66.607	109.890
Director de compras	38.209	60.809	102.062
Director de producción	39.311	57.737	98.465
Director de calidad	34.921	57.688	91.081

FICHA DEL ESTUDIO:  
Informe salarial realizado en julio de 2009 por la consultora ICSA Grupo, en base a 400.000 fichas retributivas validadas estadísticamente de directivos de pequeñas, medianas y grandes empresas.