

Medio	Le Monde Diplomatique
Fecha	16-12-2011
Mención	Rector Fernando Montes S.J, se refiere al sueldo ético proponiendo también un sueldo máximo ético.

Una mirada a la redistribución de los ingresos

Sueldo máximo: ¿es posible?, ¿es deseable?

por Álvaro Ramis*

Un salario máximo, en proporción al salario más bajo de la misma empresa, haría aumentar los bajos salarios si los ejecutivos quieren ganar más dinero.

Cada año el Congreso fija por ley el sueldo mínimo, sobre la base de una propuesta del gobierno. En torno a ese acontecimiento retorna un debate cíclico que vuelve a evidenciar las escandalosas desigualdades del país. Y es lógico, ya que los 182 mil pesos del mínimo en 2011 contrastan con los \$ 7 millones que puede ganar un geólogo jefe en una empresa minera. Pero el contraste se transforma en abierta provocación cuando se sabe que los ejecutivos principales de La Polar recibieron en 2010, en promedio, cerca de \$ 163 millones. En otros términos, un salario mensual de más de 13 millones y medio de pesos, equivalente a 74,5 sueldos mínimos. Y lo hacían mientras hundían la empresa y trataban de estafar a sus clientes.

Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título	Tamaño
16/12/2011	LE MONDE DIPLOMATIQUE (STGO-CHILE)	8	3	SUELDO MAXIMO: ¿ES POSIBLE? ¿ES DESEABLE? PARTE 02	12,8x19,1

Es común que se escuche decir “si hay salario mínimo, también debe haber salario máximo”. Se trata de un reclamo por un criterio de justicia distributiva que imponga racionalidad ante tanta disparidad. Por ejemplo, en 2007, el jesuita Fernando Montes, rector de la Universidad Alberto Hurtado, señaló que junto con hablar de un salario mínimo ético también era necesario hablar sobre un salario máximo ético: “Creo que hay cosas que están desequilibradas, que al entrenador de fútbol de la selección se le pague 60 y tantos millones mensuales es delicado para un país, y una persona que lee las noticias en la televisión gane tres veces lo que gana la Presidenta de la República, algo raro hay” (1) afirmó. Es que la indignación social ante estas diferencias salariales es palpable. Basta recordar el rechazo que provocó la entonces vicepresidenta de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, Ximena Ossandón, cuando se refirió a su salario de \$3.729.923 como “reguleque”, reacción que la obligó finalmente a renunciar.

Sin embargo, el debate ético no ha fructificado. Para la mayoría un salario máximo representaría un buen deseo o una conclusión lógica ante la inequidad, pero se expresa sin convencimiento. En la práctica ha quedado reducido a aquellas frases que rayan entre la ironía, el cinismo y la frustración. Porque la verdad es que no ha sido común escuchar planteamientos acabados al respecto. Y no es extraño, porque también hay fuertes argumentos, procedimentales y de fondo, que no avalan la idea de establecer un tope a los salarios. Si el sueldo mínimo debe estar en referencia a la satisfacción de necesidades básicas ¿Como fijar un tope máximo? ¿En base a que criterio?

Otra complicación: la fijación de un sueldo máximo no constituye per se una medida redistributiva. La forma más efectiva de disminuir la brecha de ingresos en una sociedad es estableciendo un sistema

tributario progresivo, que grave no sólo a los altos gerentes que reciben elevados salarios por su trabajo, sino a todas las altas fortunas, que viven de rentas o de la especulación, muchas veces sin siquiera trabajar. Otro argumento radica en la desvalorización de los méritos profesionales de quienes poseen un particular talento, habilidad, o competencia que justificaría sus remuneraciones. Al mismo tiempo, se sostiene que los salarios siempre están relacionados a la productividad de un ámbito económico específico, y entrar a intervenir en la lógica interna de ese proceso tendría consecuencias graves: pérdida de competitividad de las empresas, problemas en las escalas de remuneraciones, desincentivos a la producción y a la innovación, etc. Por ese motivo las demandas sociales y sindicales se han centrado en elevar el piso del salario mínimo y exigir un sistema fiscal más riguroso y progresivo que permita simultáneamente limitar estas fortunas descabelladas y financiar políticas públicas con una clara orientación redistributiva.

Muchos de estos argumentos son inapelables. Pero otros son menos consistentes. Por ejemplo, el asunto del mérito. Tanto el futbolista Alexis Sánchez como el gimnasta Tomás González son deportistas extraordinariamente talentosos, que han dedicado mucho tiempo y esfuerzo a alcanzar un alto nivel en sus disciplinas. La diferencia es que Sánchez recibe del *Barça* un salario mensual equivalente a 150 millones de pesos, sin contar los ingresos por publicidad y premios, mientras González ha debido lidiar durante toda su carrera con grandes obstáculos financieros, incluso para contar con el equipamiento básico para practicar. El mérito, en cuanto criterio distributivo, parece funcionar al interior de un determinado mercado, y por lo tanto su efecto es distinto si se trata de un artista, un profesor, un médico o un alto ejecutivo bancario.

Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título	Tamaño
16/12/2011	LE MONDE DIPLOMATIQUE (STGO-CHILE)	8	4	SUELDO MAXIMO: ¿ES POSIBLE? ¿ES DESEABLE? PARTE 03	13,2x29,8

Bonus, paracaídas dorados, pensiones vitalicias

Sin embargo, al calor de la crisis financiera internacional, el debate sobre los topes salariales ha girado y se han abierto nuevas perspectivas a la hora de abordar el problema de los sueldos máximos. En marzo de 2009 el presidente de EEUU, Barack Obama, impuso un límite de 500.000 dólares al salario anual de los directivos de las entidades financieras rescatadas por el Gobierno, así como otras fuertes restricciones en sus beneficios y gastos. El contexto fue el pago de bonificaciones por 165 millones de dólares de la aseguradora AIG a los ejecutivos que llevaron la firma a la quiebra. Obama afirmó en la ocasión: "Es difícil entender que los operadores de derivados en AIG se mezcan la más mínima bonificación, mucho menos pagas extras de 165 millones de dólares. ¿Cómo justifican este escándalo a los contribuyentes que mantienen a flote esta compañía?". AIG había pasado a control estatal en septiembre de 2008, cuando el gobierno de George W. Bush adquirió casi el 80 por ciento de sus acciones para evitar que arrastrara consigo al resto del sistema financiero.

Escándalos similares han seguido apareciendo en muchos países, en la medida en que la crisis ha llevado a la quiebra a nuevas instituciones bancarias. El proceso va dejando al descubierto un modus operandi común: indemnizaciones millonarias autoasignadas (los famosos "paracaídas dorados"), enormes incrementos salariales decididos por la propia planta directiva a espaldas de los accionistas, inusuales planes de pensiones y beneficios para los directivos. En España María Dolores Amorós, directora general de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, entidad intervenida por el Estado en julio de 2011, se autoasignó antes de renunciar una renta vitalicia anual de 370.000 euros. Otros ejecutivos de la misma caja se autoconcedieron prejubilaciones por un valor total de 12,8 millones de euros. La misma situación ocurrió en Nova- caixagalicia donde tres ejecutivos recibieron unos 20 millones de euros en conceptos como "blindaje por despido" y "aportaciones a fondos de pensiones". Todo a costa del monto de rescate proveniente del fisco.

Opinión pública

Ante tanto abuso la presión de la opinión pública ha logrado tener cierto efecto. Por ejemplo, el presidente del consejo de administración del recientemente nacionalizado banco francobelga "Dexia", Axel Miller, pretendía cobrar 3,7 millones en concepto de salario y bonos, a los que tenía derecho legal al finiquitarse su contrato. El problema es que la institución a la que había llevado a la quiebra había recibido 6.400 millones de euros de fondos públicos de Francia y Bélgica. Ante el escándalo público Miller acabó renunciando voluntariamente a estos fondos. Lo mismo hizo en Bélgica Jean-Luc Dehaene, quien renunció a su sueldo y a todas las bonificaciones derivadas de su trabajo como miembro del Consejo de Dirección de la entidad. Ade-

más devolvió a Dexia los tres pagos trimestrales que ya había recibido en el curso de este año.

Si pensamos que este tipo de prácticas solo se encuentra en el sector financiero, basta volver la vista a La Polar, para ver cómo evolucionó el monto que la multitienda destinó a sus gerentes. La remuneración de los ejecutivos pasó entre 2003 y 2010 desde un 8,8% a casi 20% de las utilidades de la compañía. Todo mediante un complejo sistema de bonos, vinculados directamente a la evolución del precio de la acción de la empresa. Un incentivo perverso que impulsó la presentación al mercado de unos determinados resultados que a la larga se demostraron falsos.

Un debate ético, pero también de gestión y eficacia.

El ejemplo de La Polar es uno de tantos en los que se demuestra que los sistemas de incentivos o bonos para los altos ejecutivos los ha conducido a adoptar decisiones de gestión cortoplacistas y extremadamente riesgosas, lo que ha concluido en grandes fracasos empresariales. Se comienza a ver como necesario romper esta lógica basada en la avaricia desmedida ya que daña las finanzas públicas, provoca desempleo, y sobre todo termina afectando a los propios accionistas de las entidades empresariales. Se evidencia que la discusión sobre el salario máximo no es sólo un asunto moral, de por si crucial, sino que además conlleva aspectos relevantes para la eficacia de las empresas en la búsqueda de sus propios objetivos. Por lo tanto un nuevo debate debe empezar sobre la base de los siguientes puntos:

- Lograr amplia transparencia en relación a las remuneraciones de los miembros de los consejos de administración y los altos ejecutivos de las empresas.
- Dar más poder a las juntas generales de accionistas para fijar la estructura de remuneración de los altos ejecutivos.
- Limitar la retribución variable o "bonus" y condicionar estos pagos a los resultados positivos de la empresa.
- Asegurar que la retribución variable premie los resultados a largo plazo. Ligar los "bonus" a resultados sostenibles en el tiempo y no recompensar los fracasos.
- Vincular estas retribuciones variables, además de a objetivos financieros, a objetivos ambientales y sociales.

Esta agenda no implica el establecimiento de un sueldo máximo, pero constituye un marco que regularía las prácticas más escandalosas, aquellas que ponen en riesgo el empleo de los trabajadores, y llevan a las empresas a entrar en dinámicas especulativas inverosímiles, que terminan pagando sus propios clientes y accionistas. Y si a estas medidas las vinculáramos de forma simultánea con un sistema tributario altamente progresivo y de difícil evasión podríamos sentir que las desigualdades que nos avergüenzan se comienzan a mitigar. ■

1. Radio Cooperativa, 21/08/2007

* Teólogo, especialista en Ética Aplicada.

