

# Fortuna



## CUANDO LOS QUE GANAN MÁS SE BAJAN EL SUELD

**Los primeros ejecutivos anuncian que recortan su salario como primera medida de contención**

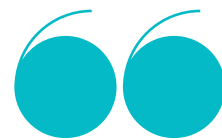
**Un nuevo líder empresarial emerge con el Covid-19**

PAZ ÁLVAREZ  
MADRID

**E**n medio de la crisis del coronavirus, Ana Botín fue la primera en dar un paso adelante y sorprender al mercado con la decisión de bajarse el sueldo. La presidenta de Banco Santander, además de cancelar el dividendo de 2020, ha decidido recortar

a la mitad su retribución fija y variable, así como la del consejero delegado de la entidad, José Antonio Álvarez, y la de los consejeros no ejecutivos, que se reducirá un 20%. También el presidente de Iberia, Luis Gallego, ha anunciado que cobrará un 50% menos, así como el comité de dirección, que se lo bajará un 45%, y la plantilla fuera de convenio, que verá mermada su compensación en un 10%. El presidente de Inditex, Pablo Isla, ha recortado su remuneración de 2019 un 35%, así como su bonus anual en un 50% y el del consejero delegado de la firma textil, Carlos Crespo, debido a la excepcional situación provocada por la pandemia del Covid-19.

No son los únicos, los directivos de MET Energía España han decidido recortarse el salario un 20% con la intención de no realizar un ERTE en su plantilla. El FC Barcelona, que anuncia un ERTE, también ha planteado a sus futbolistas que se bajen el sueldo de manera voluntaria, como las plantillas del Bayern y Dortmund, que acordaron, según *Bild*, que los jugadores se recorten el 20% de su salario. "Son gestos



**Son gestos que sirven de referencia y lanzan un mensaje alentador, porque si alguien tiene que apretarse el cinturón somos los que más tenemos**

Susana Marcos  
SOCIA DIRECTORA  
DE PEOPLEMATTERS

que sirven de referencia y lanzan un mensaje alentador, porque si alguien tiene que apretarse el cinturón somos las personas que más tenemos, no podemos apretar a los que ya están apretados", afirma Susana Marcos, socia directora de PeopleMatters, quien señala que este tipo de anuncios se sucederán en los próximos días, "ya que las empresas entran en economía de guerra y tienen que ahorrar para el futuro". Lo urgente ahora es centrarse en la supervivencia, en volver a generar beneficios, "esa es la gran métrica, el indicador de rendimiento para pagar los bonos y mantener la retribución variable".

Es todavía pronto, advierten desde Mercer, para vaticinar el impacto real de la crisis del coronavirus en los resultados de las compañías, pero más allá del ejemplo de los primeros ejecutivos, sí se observará un reparto de ese impacto económico. Aunque, cuánto más se amplíe este periodo de incertidumbre más va a afectar a las cuentas de las empresas, "y es posible que se tenga que reducir el bono si con esto se salvan puestos de trabajo", señala Juan Vicente Martínez,

## La Caixa destina 3 millones de euros a familias vulnerables

Ante la situación de emergencia generada con motivo de la crisis del coronavirus, la Fundación La Caixa va a destinar 3 millones de euros a ayudas extraordinarias para la alimentación de familias vulnerables.

Esta inyección económica busca contribuir a paliar la situación que viven más de 10.000 familias, a las que la entidad ya atiende de forma habitual a través de su programa CaixaProinfancia. Las familias recibirán una ayuda de 300 euros cada una a través de una tarjeta que permitirá comprar en los establecimientos de ali-

mentación. Estas ayudas se canalizarán a través de las 400 entidades sociales que implementan el programa CaixaProinfancia. La iniciativa tiene como objetivo ofrecer un apoyo económico a personas en riesgo de exclusión, que pueden ver afectadas sus fuentes de ingresos debido a la dramática situación actual.



Familias del programa CaixaProinfancia.



2



3



4

director del área de *career client solutions* de la citada consultora, que defiende este tipo de medidas, que han de fijarse de manera coherente y transparente, con el fin de que tenga más impacto en la parte alta de la compañía que en la baja. “Ahora que ha saltado todo por los aires, las empresas tienen que fijar nuevos objetivos, se habían puesto barreras al teletrabajo, y ahora estamos teletrabajando, mantener la seguridad de los empleados y seguir dando servicios a los clientes, y si se reduce la retribución variable a corto plazo de manera coherente se pueden salvar puestos de trabajo”, señala Martínez.

Otro de los mensajes que se extrae con este tipo de anuncios, por parte de la alta dirección, es que con esta crisis, inesperada e incierta, emergerá un nuevo tipo de liderazgo empresarial, sobre todo, tal y como apunta Ignasi Carreras, profesor del departamento de Dirección General y Estrategia de Esade, teniendo en cuenta las diferencias retributivas entre la base y la parte alta de la pirámide. Sirva como ejemplo los datos de 2018, año en que los líderes empresariales de las empresas del Ibex 35 cobraron 80 veces más de media que los empleados de las mismas. Según publicó *El País*, los consejeros ejecutivos del selectivo recibieron de media 4,23 millones de euros frente a los 53.882 euros que recibe en su totalidad un trabajador.

“Se agradece que actúen como referentes, sobre todo para hacer más sostenibles a las empresas y salvar los despidos, ya que este tipo de actuaciones contribuyen al esfuerzo comunitario. Deben ser un referente para la sociedad”, argumenta el docente, que recalca que el contexto económico ha cambiado y esto debe ha-

1. Una alineación del FC Barcelona.
2. Luis Gallego.
3. Ana Botín.
4. Pablo Isla.

FOTOS: PABLO MONGE / GETTY



**Esta crisis nos tiene que ayudar a dar un impulso solidario y reflexionar sobre las diferencias salariales entre los ejecutivos y los trabajadores**

Ignasi Carreras

PROFESOR DE DIRECCIÓN GENERAL DE ESADE

cer reflexionar sobre las diferencias salariales que se han ido generando, dada la brecha retributiva que existe desde hace una década en la mayoría de las compañías. “Esta crisis nos tiene que ayudar a dar un impulso solidario y reflexionar sobre estas curvas exponenciales, y que el reparto de beneficios sea más equitativo. Es bueno que las personas que más ganan sean las primeras que digan que recortan el salario y contribuir a esta causa, pero también debe ser sostenible en el tiempo”, añade Carreras.

La ventaja, cuando esta iniciativa parte de referentes empresariales o sociales, como son los futbolistas, es que sirve de ejemplo. “Las empresas que hacen el esfuerzo de adecuarse a la nueva situación no solo son bien vistas por los inversores sino también ganan en reputación y en cohesión de equipo”, señala el docente de Esade.

En este sentido, añade el profesor de Economía de Deusto Business School Massimo Cermelli, los directivos no tenían por qué tomar este tipo de medidas, pero están empatizando con quienes lo están pasando mal, “y eso se percibe como algo positivo, como también lo es la actuación de muchas pymes que tienen este tipo de comportamientos solidarios en su ADN”. Y diferencia entre filantropía y responsabilidad social corporativa, que es la que “hace que se genere el valor de forma compartida y responsable, y es lo que genera un nuevo liderazgo, con sensibilidad y demostrando que también forman parte activa de la sociedad”. En su opinión, cree que esta crisis servirá para que las empresas hagan una reflexión profunda sobre un cambio de comportamiento y actuación, que las haga mucho más sostenible y responsable.

## Nueva orientación de los bonos anuales

► **Supervivencia.** En este nuevo escenario, el salario va a ser uno de los puntos de debate dentro de las organizaciones. Así lo cree Susana Marcos, socia directora de PeopleMatters, quien asegura que “vamos a tener anuncios de empresas que no van a poder mantener subidas salariales, y los bonos anuales vinculados a objetivos tendrán que rehacerse en otro sentido, ya que ahora estamos centrados en la supervivencia de las empresas y en volver a generar beneficios”. Una vez se salga de esta situación, opina esta experta, el incentivo no va a ser el único aliciente para las plantillas. “La recuperación del ánimo no va a venir por el dinero, sino por el liderazgo que se ejerza, ya que en este nuevo contexto lo que se necesita es demostrar que alguien se preocupa por ellos, por los empleados”, apunta Marcos.

► **Reparto.** La recuperación de la economía la define Juan Vicente Martínez, director del área de *career client solutions* de Mercer, como una forma de V, esto significa que a medio plazo se sanearán los resultados, aunque, de momento, con la decisión de los primeros ejecutivos de recortar su salario, lo que se hace es repartir ese impacto a nivel organizativo.