

Por qué los salarios del sector financiero son inmunes a las crisis y amplían la brecha salarial

El sector financiero contribuyó a aumentar en un 45% los sueldos de quienes más ganaban entre 1996 y 2008. Siete años después de la crisis, solo ayudó a reducir la desigualdad en un 29%.



30 de enero de 2024

Todo lo que sube, baja. El refrán parece no ir con los altos salarios en el sector de las

finanzas: una vez que han ascendido, casi nunca bajan.

Lo concluye un [estudio](#) multinacional sobre la desigualdad de ingresos de la profesora del IESE [Marta Elvira](#) junto con destacados académicos de todo el mundo. En él, analizan cómo los salarios del sector financiero ensanchan la brecha salarial en épocas de prosperidad.

¿Qué ocurre cuando hay recesión? ¿Se reduce, entonces, la desigualdad? ¿Se traducen los requerimientos de capital de las instituciones financieras –que presumiblemente reducen los fondos que los bancos pueden dedicar a la retribución de sus directivos– en sueldos más bajos? ¿Derivan los esfuerzos por limitar las bonificaciones de los altos cargos en una menor remuneración?

La respuesta es no en todos los casos, según la investigación.

Los autores han estudiado un período de casi treinta años durante el cual la desigualdad de ingresos se acentuó de forma generalizada hasta que, a raíz de la crisis financiera de 2008, se estabilizó o se redujo en una docena de países de Europa, Norteamérica y Asia. No es casualidad que eligieran períodos de auge y decadencia financiera.

El estudio cuantifica la asimetría. De promedio, el sector financiero contribuyó a aumentar los sueldos de quienes más ganaban en un 45% durante los doce años previos a la crisis de 2008. En los siete años posteriores, ayudó a reducir la desigualdad en un 29%.

“Ni la desaceleración de la actividad financiera tras la crisis del sector ni la regulación de las finanzas redujeron significativamente la desigualdad como para compensar el aumento producido entre 1990 y 2007”, destaca el estudio. “Por tanto, la contribución de las finanzas a la desigualdad en época de auge tiene efectos a largo plazo y difícilmente reversibles”, advierte.

Este patrón se repite en todos los territorios analizados, pese a contar con distintos modelos económicos: desde el liberalismo de los países norteamericanos (Estados Unidos y Canadá) hasta la socialdemocracia de los escandinavos (Suecia, Noruega y Dinamarca), pasando por el corporativismo de la Europa occidental (Francia, Alemania y Países Bajos), las economías en transición de Europa del Este (Chequia y Hungría) y la defensa de la sociedad del bienestar del sur de Europa (España).

Así agrava el sector financiero la desigualdad retributiva en época de prosperidad

El impacto de los salarios del sector financiero en la disparidad de ingresos durante los años de bonanza está bien documentado. La investigación de la profesora Elvira y sus coautores corrobora que los financieros disfrutaban de sueldos desproporcionados cuando la economía crece. Y lo hacen, principalmente, debido a que incluso las empresas no financieras priorizan las ganancias económicas frente a otras inversiones de mayor rendimiento en tiempos de bonanza. Además, las compañías tienden a favorecer a los accionistas y los dividendos frente a los empleados, y optan por la flexibilidad de la mano de obra frente al sindicalismo. Como la remuneración de la alta dirección se basa en los resultados, muchos altos directivos acaban ganando mucho más que la plantilla.

Incluso [entre quienes más ganan](#) (el 1% de la población con mayores ganancias), son los profesionales del sector de las finanzas los que se llevan, con diferencia, el trozo más grande del pastel de ingresos. En 1992 su tajada era 2,8 veces mayor que la de los sectores no financieros de los países estudiados. En 2008, alcanzó su pico más alto: fue 4,9 veces mayor. Un año después, bajó nueve décimas y luego subió otra vez hasta situarse en torno a 4,1-4,5 veces por encima.

Se demuestra así que es difícil revertir las desigualdades una vez que han surgido. Cuesta incluso cuando el sector financiero atraviesa una crisis: en la de 2008, los salarios de los financieros bajaron, pero solo temporalmente, durante uno o dos años.

Con todo, se observan variaciones sustanciales entre países. En Francia y Japón, por ejemplo, el sector financiero amplió la brecha salarial incluso cuando la desigualdad de ingresos se reducía a nivel nacional. En cambio, en Canadá, Dinamarca, Hungría y los Países Bajos, la remuneración del sector cayó a la par que lo hizo la desigualdad de ingresos, aunque a un ritmo más lento. En países como Noruega, Suecia, Alemania y Corea del Sur, la industria financiera postcrisis contribuyó tanto o más a la igualdad como hizo con respecto a la desigualdad antes de la crisis.

Requisitos de capital y límites de las

bonificaciones, de poca ayuda

Ante este contexto, ¿qué respuestas políticas son viables o eficaces?

Tras la crisis, los reguladores abordaron la inestabilidad del sistema financiero incrementando los requisitos de capital para los bancos. Esperaban así reducir el apalancamiento bancario, diluir la rentabilidad de las actividades de mayor riesgo y reducir las bonificaciones.

No obstante, la investigación demuestra que los mayores requisitos de capital tras la crisis tan solo supusieron –en el mejor de los casos– una modesta reducción de la contribución de las finanzas a la desigualdad.

En paralelo, la Unión Europea limitó las primas en 2013 en un intento por frenar los riesgos excesivos que asumían los directivos financieros, que consideraban esas bonificaciones como incentivos. Pero la medida solo se tradujo en una subida del salario base a largo plazo y un descenso de la remuneración variable a corto plazo.

Los salarios fijos aumentaron un 20% durante el período regulatorio de 2014 a 2017; en concreto, un 15% en 2014 y un 12% adicional en 2015, sin disminuir en los años siguientes. Los ingresos variables o las bonificaciones resultaron un poco más difíciles de evaluar debido a su naturaleza volátil, pues varían en función del año con el que se comparan. Si se toman como referente 2012 y 2013, las bonificaciones disminuyeron inmediatamente después de la aplicación del límite de la UE, mientras que si se compara 2009 con 2013, no se observa una disminución clara.

“En resumen, al margen de la discreta reestructuración de las prácticas de remuneración de los bancos europeos mediante la reducción de la remuneración variable y el aumento de la fija, no se observa una reducción real de los máximos beneficios de los bancos”, concluye el estudio.

¿Por qué son tan resilientes los salarios de los financieros?

Según los investigadores, la retribución del sector financiero muestra semejante inmunidad debido a las recompensas que los profesionales reciben por su apreciada contribución al éxito de la empresa en épocas de crecimiento. A su vez, también pueden negociar salarios

elevados en épocas de declive debido al temor de los bancos de perder su mejor talento y sufrir pérdidas aún mayores.

Esto ofrece pistas sobre lo que puede funcionar o no cuando se trata de reducir las desigualdades. Más que las políticas gubernamentales o los ciclos económicos, son los procesos organizativos los que mantienen los salarios altos y los hacen resistentes tanto a los cambios del mercado como a las presiones regulatorias.

Sobre la investigación

Esta investigación analizó datos administrativos y vinculados a empleadores y empleados sobre ingresos de 1990 a 2019 en doce países: Canadá, Dinamarca, Noruega, Suecia, Francia, Alemania, Países Bajos, España, Chequia, Hungría, Corea del Sur y Japón. Los datos se complementaron con indicadores del Banco Mundial y estimaciones de beneficios por acción en Estados Unidos. Para analizar el impacto del límite de las bonificaciones europeas, se consultaron informes bancarios entre 2009 y 2017 de trece países europeos (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Países Bajos, Suecia y Reino Unido), complementados con indicadores de balances procedentes de datos de COMPUSTAT.



Marta Elvira

Profesora de Dirección Estratégica y Dirección de Personas en las Organizaciones en el IESE. Es titular de la [Cátedra de Empresa Familiar](#) y experta en rendimiento de los empleados, desigualdad y desarrollo del capital humano.

www.iese.edu/es/insight