

¿PUEDO FIJAR YO MI SUELDO?¹

Por Gabriel torres Salazar

Quizás en este verano 2014 quiera iniciar su vida laboral y esté buscando empleo o quiera cambiarse de trabajo o salir del desempleo en que se encuentra y desearía saber cómo se fija su sueldo, ¿lo podrá hacer usted mismo o lo deciden siempre las empresas y empleadores?. Son interrogantes frecuentes que me pusieron al día luego de que un estudiante me planteara la pregunta acerca de si ¿puedo yo fijarme el sueldo que quiero?, lo que muchas veces por conocido no se explica: si, claro. Bueno, cierto que puede calcularlo y tratar de conseguirlo, veamos.

En realidad cómo fijan las empresas la remuneración de un trabajador dependiente o cómo lo hace el propio trabajador, son dos miradas para resolver una misma interrogante. Por la general las empresas recurren a información del mercado de remuneraciones; es decir, de encuestas y estudios de referencia que entregan consultoras especializadas en recursos humanos como los *head hunter* (cazadores de

talentos) o algunas de las *big four* (cuatro más grandes auditoras).

En el caso de los trabajadores dependientes; es decir, las personas con contrato, horario fijo, dependencia de jefaturas y cumplimiento de normas empresariales los sueldos y demás remuneraciones se rigen, generalmente, por los valores que entrega el mercado del trabajo.

Así, para cada cargo en una empresa, existe una definición o perfil del cargo y un rango de precios en el mercado laboral, pero este no es un solo valor, pues la remuneración está en una banda que tiene máximo, mínimo y promedio, además se considera ese cargo para empresas grandes, empresas medianas y empresas pequeñas lo que proporciona valores diferenciados. Esta modalidad otorga cierta flexibilidad al momento de fijar el monto remunerativo, ya que el valor final tiene movilidad dentro de la banda o puede ser diferente dependiendo del tamaño de la empresa.

Otro factor de diferenciación que existe en la remuneración de un trabajador dependiente de igual cargo entre una empresa y otra o los valores de mercado es la remuneración variable que puede

¹ Artículo editorial publicado en el N° 263 de febrero 2014, Revista Contabilidad, Auditoría e IFRS, Editorial Thomson Reuters, Santiago

asignar el empleador, separada e individualmente, a cada trabajador, según criterios de premios o compensaciones de responsabilidades que deciden las empresas, incluso como medio de motivación personal.

El procedimiento, entonces, es fácil de aplicar. Si se busca remuneraciones para una secretaria gerencial, un jefe de contabilidad o un analista de marketing, basta ver ese cargo en las bandas de precios del mercado de acuerdo al tamaño de la empresa y se obtienen los valores requeridos. Los montos generalmente corresponden a la remuneración fija, o sea a la que periódicamente se pagará al trabajador.

¿Y, es posible que el trabajador determine su propio sueldo?, ¿saber anticipadamente cuánto quiere ganar en un determinado empleo?. Por cierto que si, más aun es una obligaciones del que busca empleo (aunque en vez de buscar trabajo prefiero la expresión ofrecer servicios), la cuestión es cómo hacerlo para no equivocarse ni crearse expectativas fuera de márgenes que tienden a frustraciones.

¿Qué debe hacer?, recurrir al mercado, pero ¿a cuál mercado?, al mercado de los con trabajo, al mercado de los que buscan trabajo para cambiarse o al mercado de los desocupados, pues para todo funciona el mercado, solo que con

distintos precios, ¿a cuál de estos tres mercado entonces?.

El mercado de los ocupados le ofrecerá los mismos precios ya comentados que usan las empresas descritas anteriormente y esa puede ser una buena referencia, pensando en lo que pediría por su trabajo si se quedara desempleado, incluso para los que buscan empleo por primera vez les será útil el tramo inferior.

Pero si está sin trabajo, no tiene ingreso, en tales casos deberá consultar el mercado de los desempleados y ese es notoriamente más bajo que el de los ocupados, quizás hasta un cincuenta por ciento inferior o hasta el valor que lo conformaría a usted para salir de la cesantía que lo agobia, sin menoscabo de su estima.

Por último, si está empleado, tiene ingresos y le ofrecen un nuevo puesto en otra empresa o un ascenso en la propia, ¿cuánto pediría?. Bueno, es la situación ideal para toda persona y aquí el precio para contratarse es superior al que actualmente tiene y por sobre la media del mercado de los ocupados. Considerando, eso sí, situaciones ambientales, de desarrollo y clima laboral equivalentes o superiores a las actuales.

Los tres mercados de remuneraciones comentados no aplican para trabajadores en práctica, donde las ayudas económicas son

decididas discrecionalmente por las empresas y libres de aceptar por los interesados. Tampoco para trabajos precarios donde rige el salario mínimo, muchas veces de orden legal.

También queda fuera la contratación de servicios de profesionales o de técnicos donde los montos de honorarios están determinados por el tipo de trabajo, objetivos a lograr, tiempo de dedicación, plazos y prestigio de quien presta el servicio, entre otros aspectos. Pero, muy especialmente, por las necesidades del prestador de servicios y de las del que contrata.

Por último, si desea saber el costo de la remuneración para la empresa, debe sumar al monto acordado el aporte previsional del empleador, los beneficios de convenios colectivos, la capacitación y la prevención de riesgos, lo que puede subir sobre 20 por ciento o algo más, según la

empresa. Y, si quiere conocer su líquido para el bolsillo, debe restar a la remuneración pactada los descuentos previsionales e impuesto a la renta, o sea, 20 por ciento mínimo.

Bien, ¡ve que se puede!, con estos datos usted puede comparar el valor que le ofrece la empresa y decidir su propio sueldo, al mismo tiempo sortea la sorpresa frente a la inevitable pregunta de ¿cuánto quiere ganar?, lo que también tiene que ver con saber a que postula, su formación y el afán de logro que lo inspire, además de sus coincidencias con el perfil del cargo, entre ellas: realizaciones o potenciales, fortalezas y habilidad blandas.

Fue la explicación para el joven estudiante.