

Consejo: negocie por las buenas

SI NO SOSPECHA QUE HAY DISCRIMINACIÓN Y CREE QUE MERECE GANAR MÁS, DEMUESTRE LO VALIOSO QUE ES.



SALARIOS Todos lo piensan, pero nadie quiere discutir sobre cuánto gana al mes. Detrás del este debate se esconde un tema cultural de cada país.

Ellie Levenson / LONDRES
The Guardian News Services

‘Aunque crea que sus colegas ganan más por el mismo trabajo, es mejor entender el contexto antes de reclamar’, advierte Janet Davies, experta vocacional.

“Si hay discriminación apele por el canal apropiado, puede que sea un error inintencional. Asumir una actitud positiva es mejor estrategia”.

Si no sospecha que hay discriminación y cree que merece ganar más, demuestre lo valioso que es.

Ponga sus cartas sobre la mesa: cómo se compara entre sus iguales y destaque sus logros.

No se concentre en el dinero, piense en el valor total de sus beneficios. Quizá puedan ofrecerle días adicionales de vacación, un mejor plan de salud o un horario flexible.

La política y la religión son dos te-

mas que no debemos topar, pero hay un tercer tema que rara vez se menciona: el salario.

Esto se debe a que los empleadores quieren evitar la competencia.

Ronnie Fox, abogado laboral de la firma legal londinense Fox, explica que la gente está más preocupada de saber la diferencia entre lo que gana y lo que reciben los colegas.

Cuando lo ideal sería saber la diferencia entre lo que uno percibe y lo que ganan en otras empresas.

De hecho hay empresas que prohíben a sus empleados comparar sus sueldos y sus bonos.

Para Fox esto es parte de una actitud cultural más amplia. “Los ingleses son por naturaleza reservados y dan importancia a la privacidad.”

Pero no solo los obreros británicos son reacios a hablar de su salario. Eso se considera hasta vulgar en Francia, dice Louise Bolotín, quien

trabaja en comunicaciones corporativas en Francia y Holanda.

“En Francia, aunque no se hable, las tablas salariales son conocidas y es fácil deducir lo que ganan”.

En Holanda, en cambio, hablan abiertamente. “Las holandesas cuentan sobre sus abortos, a la media hora de conocerse, y lo mismo si se trata de plata”, dice Bolotín.

Además, las compañías publican las escalas salariales al año.

Janet Davies, consultora y editora de la página web sobre carreras y oficios www.newlifenetwork.co.uk, concuerda en que ocultar el salario es una cuestión cultural.

“Desde pequeños nos dicen que debemos ser modestos y no hablar de nuestros logros”.

Esconder este asunto también puede causar problemas, particularmente, entre grupos de amigos que se graduaron juntos e inicialmente ganaban similares salarios.

“Al cabo de unos años hay gente que triplicó sus ingresos, mientras otros permanecieron estancados o volvieron a estudiar”, relata Claire, investigadora de 27 años.

“El dinero empezó a ser un problema porque nadie quería confesar que no le alcanzaba para comprar determinado bien. Eso era evidente al escoger un restaurante”.

Mantener el salario en secreto de los amigos y la familia no es necesariamente malo, dice Ángela Mansi, psicóloga ocupacional en la escuela de Administración de Westminster. “Hasta que se tenga compromisos conjuntos como una hipoteca o vacaciones en familia, uno tiene derecho a guardar reserva”.

Traducción: Edwin Hidalgo

La discreción salarial oculta las inequidades

No hablar de salarios puede ser síntoma de otros problemas. Jenny Westaway, administradora de proyectos del equipo femenino financiero de la sociedad Fawcett, explica que esa misma reserva deja impune la discriminación.

“Eso hace difícil para las mujeres saber si se les paga o no lo justo. ¿Cómo diablos saberlo si no se tiene idea de cuánto ganan los compañeros? Para que sean justos los sueldos, deben ser transparentes, racionales, basados en lo que uno hace, no en la dificultad de pedir alzas”.

Un país que trata de hacer esto es Portugal. Todos los empleadores, excepto las administraciones públicas (central y locales) y quienes emplean servicio doméstico, deben exhibir cada noviembre en un lugar visible (o en Internet), la lista de su personal con sus sueldos.

Esta información debe estar disponible para las autoridades y, a pedido, para los sindicatos y las cámaras de la producción. Hay fuertes multas para quienes no cumplan.

Westaway quisiera que todas las organizaciones estén obligadas a contratar auditorías de sus salarios para descubrir las desigualdades.

Esto ayudaría a las mujeres, pues ellas son las perdedoras, cuando se comparan los salarios.

Janet Davies está de acuerdo: “Las mujeres no aplican a trabajos donde no se fija el sueldo y no les gusta decir cuánto ganan cuando aplican, por temor a que se les ofrezca menos.”

Cuando ellas descubren que ganan menos que ellos, por hacer lo mismo, no saben qué hacer y muchas veces se quedan calladas, para no perder su trabajo”.

EL ESPECIALISTA

ARTURO CASTILLO

Prof. de técnicas psicorrelajantes

ESTRATEGIAS PARA CONSEGUIR UN MEJOR SALARIO

Si usted ha ensayado largamente lo que dirá para persuadir a quien da la bendición para las alzas salariales, quizás es mejor que aplase su deseo de solicitar esa cita mientras su argumento no sea otro que “necesito un aumento de sueldo”.

¿La razón? No es lo mismo, no suena igual, “necesito un aumento de sueldo”, que “merezo un mejor sueldo”. Las perspectivas son distintas y el razonamiento es distinto.

No le convendrá partir desde la indefensión ante las circunstancias de la vida. Tampoco alegar que lo que gana no le alcanza, que sus obligaciones han aumentado, que la cigüeña está otra vez en camino, que el abusivo dueño de casa se lleva una buena parte de su cheque, etc.

En el mejor de los casos provocará lástima, pero jamás logrará conmovir al director financiero, entrenado en las más prestigiosas universidades para ignorar las penurias ajenas.

No es conveniente actuar desde la autoconmiseración, desde la idea de que la empresa tiene que subsidiar sus dificultades económicas. La negociación debe ser de igual a igual, los argumentos para solicitar un salario justo, que represente la calidad de su gestión, deben ser sólidos y demostrables.

Recuerde ante todo que la persona encargada de defender los intereses financieros de la empresa tiene siempre los pretextos ideales para negar los aumentos salariales. Además, parte de sus competencias consiste en mantener los egresos en los niveles más bajos posibles; de modo que usted deberá ser verdaderamente convincente.

Es mejor, entonces, que esté listo para el combate cuerpo a cuerpo. La preparación consiste en una dieta estricta, que excluye cosas como el pesimismo, la queja, el conformismo o los sentimientos de inferioridad.

A la vez, deberá nutrirse de autoestima, tesón, lucidez, audacia y objetividad.

Sin embargo, sepa usted que el alza salarial no es un asunto que se decide en una sola cita.

La exposición de sus aspiraciones, en realidad, se va cocinando a fuego lento, con las acciones de cada día.

El encuentro será el golpe de gracia, el ‘swing’ a la mandíbula de la empresa. Su jefe no tendrá más alternativa que reconocer que tiene ante sí a un funcionario triunfador.