

¿Qué sueldo me pongo? Consejos para calcular cuál tiene que ser tu salario como emprendedor

A la hora de poner en marcha su negocio, el emprendedor suele dejar de lado asignarse un sueldo, o lo deja para más tarde o considera que no es necesario. Cree que ya está suficientemente retribuido con los beneficios. Y eso es un error. Te contamos por qué y te explicamos cómo tienes que calcular tu sueldo.

Si tienes tu propio negocio y aún no te has asignado un sueldo, empieza a pensar en ello. Porque no hacerlo es un error, sobre todo cuando los beneficios se asoman en tu cuenta de resultados. Es un hecho que muchos emprendedores no tienen nómina. “¿Para qué? Solo sería un gasto más, innecesario. Ya cobraré con los beneficios”, piensan muchos.

El sueldo, además de proporcionarte una cierta estabilidad económica en el día a día, aunque la retribución sea baja, te permite recibir la compensación económica de tu trabajo con menores costes fiscales. Y ese es el quid de la cuestión.

“Es conveniente hacer los cálculos para que el tipo impositivo siempre sea mínimo, ya sea por dividendos o sea por la retribución vía nómina. Y casi en todos los supuestos es interesante tener un sueldo”, confirma Javier Montero, director de QualityConta, asesores legales y tributarios.

Ser realista

Vayamos por partes. La premisa es ser realista. Desde el Centro de Iniciativas Emprendedoras (Ciade) de la Universidad Autónoma de Madrid se recomienda hacer los números y estudiar la viabilidad del proyecto retribuyéndose todo factor que participe en él. “Es decir, el planteamiento es que si tú necesitas un espacio, tienes que valorar ese espacio (compra o alquiler), aunque luego trabajes en tu casa. Lo mismo ocurre con el sueldo. Hay que reconocer la valoración de ese trabajo en el plan de empresa y asumir que ese es un objetivo a conseguir. Porque el proyecto tiene que ser viable por sí mismo”, afirma Isidro de Pablo, director de Ciade y catedrático de Organización de Empresas de la Universidad Autónoma de Madrid. En definitiva, debes fijarte un salario.

Una vez que está decidido, lo primero que debes tener claro es cuánto y cómo. Cuánto quieres ganar y, luego, cómo se va a distribuir. Y para ello debes tener en cuenta una serie de parámetros que, en cada caso concreto, dependerán de diversos factores. Mira a tu alrededor y analiza detenidamente el mercado.

Circunstancias empresariales. El salario se debe fijar en función de lo que se esté pagando en el mercado para las responsabilidades que vayas a tener en la empresa (cuáles son mis tareas y cuánto se paga por ellas); el sector en el que te muevas (existen diferencias entre, por ejemplo, los sueldos en el sector de la abogacía y los de la construcción o la fontanería) y, por último, el tamaño, la antigüedad y la experiencia de la empresa (es decir, circunstancias más particulares del negocio).

Perfil del emprendedor. Incluso también depende del carácter del emprendedor. Algunos empresarios quieren ganar mucho dinero y se asignan retribuciones elevadas. Otros, sencillamente, quieren tener un sueldo que les permita llevar un nivel de vida satisfactorio, incluso no les importa que sus empleados ganen más que ellos por la vía de la empresa. “No significa que tenga un salario de mercado, ni que sea una cantidad simbólica, sino una cifra razonable para el trabajo que pueda hacer esa persona. Pero aquí ya entramos en el terreno personal y los valores de cada emprendedor”, añade Isidro de Pablo. Un consejo: debes ponerte un salario de empresario, no un salario de accionista.

Cómo lo quieres

Ellos son la principal razón por la que tienes que decidir cuánto, porque todo dependerá de un criterio fundamentalmente fiscal. El sueldo es una herramienta de gestión muy útil para sacarle el máximo partido a todos los ingresos de la compañía que terminan en tu cuenta corriente. Dicho en otras palabras: te permitirá sacar el máximo rendimiento a tus beneficios, ahorrándote dentro de los límites legales, mucho dinero. Por tanto, es un elemento que no puede quedar al margen de tus previsiones.

No es lo mismo tener un fijo, aunque sea bajo, que tener un fijo y un variable, es decir, un porcentaje que dependerá de las condiciones que tú fijes: consecución de objetivos, alcanzar determinado nivel de facturación, beneficios obtenidos... O tener un fijo y cobrar a final de año dividendos. Debes analizar qué fórmula es más rentable fiscalmente para tu empresa. Las posibilidades de paquetes retributivos son amplias. Selecciona la mejor para tu negocio y dependiendo del momento de madurez en el que se encuentre tu empresa.

Fijo + variable. Lo normal es que un sueldo variable se dé más en la fase de supervivencia y arranque del negocio, hasta que la empresa acabe de “madurar”. Entonces lo conveniente es tener un fijo, que se puede complementar con bonus o retribuciones por consecución de beneficios. “Por ejemplo, se puede establecer que si se incrementa la facturación en un porcentaje o se llega a tantos euros de facturación, se podrá recibir entre un 5 y un 25% de esos beneficios. El margen es muy amplio para luego decidir qué retribución es fiscalmente la que más me interesa”, explica Montero.

Reflejado en un contrato

La fórmula que decidas deberá estar expresada en un contrato, ya que las retribuciones reflejadas en un documento permitirán ser consideradas un gasto deducible en la declaración a Hacienda.

Socios. Cuando el emprendedor no está solo, los sueldos deben estar fijados en función de las responsabilidades y de la posición de los socios. Es decir, deben fijarse en su condición de “asalariados”, en tanto en cuanto cumplen una función en la empresa. Si uno es director general y otro director administrativo, no deberían tener el mismo sueldo porque las responsabilidades son diferentes, incluso ante la Ley.

Sin embargo, muchos emprendedores y socios, con tal de tener paz en situaciones profesionales, están dispuestos a asumir una equidad en las retribuciones. “La pregunta es si todos los socios están contentos con ese criterio. Si todos tienen una responsabilidad equiparable, no hay ningún problema. Ahora, si alguno piensa que hace más que los demás, ahí puede haber un germen de problemas”, explica De Pablo.

Los sueldos iguales entre socios se suelen dar más en empresas familiares. O en empresas en las que existe una importante complementariedad de roles entre los socios (producción, comercial, administración). “Eso sí, hay que tener muy claro que, además de ejercer una función en la empresa, también cumplen una función de socios”, recalca Fernando Alfaro, técnico de proyectos de Ciade.

Y en ese caso se puede hablar de relaciones entre socios. Por ejemplo, que tenga la misma participación en los beneficios en el caso de que tengan la misma aportación en el capital.

Autora: María Jané

Publicado en Revista Emprendedores (<http://www.emprendedores.orange.es/>)

20 de agosto de 2007