

## Los expertos recomiendan no negociar el primer salario

**En un primer empleo es conveniente negociar el proyecto, la proyección profesional del puesto ofertado y las responsabilidades que se está dispuesto a asumir en detrimento del sueldo.**

**[✉] Marián Lezaun / Madrid.** Hace apenas una década, se suponía que un primer empleo era una oportunidad para adquirir experiencia, acceder al mercado y hacer contactos para futuros trabajos.

Sin embargo, actualmente, la falta de personal cualificado para desempeñar determinados puestos ha provocado que los jóvenes recién titulados tengan la sartén por el mango y se permitan el lujo de negociar salarios y desechar empleos. Según los expertos, esto no debería ocurrir, porque a largo plazo va en detrimento de la carrera profesional y frustra las expectativas laborales.

"Esta situación provoca en numerosas ocasiones el abandono del puesto antes de lo previsto, porque no se cubren ni las expectativas del empleador ni las del candidato", advierte Rodrigo Baraona, director de selección de Tea-Cegos. Por eso, este experto recomienda ser prudentes a la hora de negociar el primer salario y aconseja estructurar la elección de un puesto en función de otras variables, como lo interesante que sea el proyecto o las responsabilidades que se está dispuesto a asumir.

De la misma opinión es Victoria Sánchez, directora ejecutiva de Page Personnel, que asegura que este fenómeno ha provocado una enorme distorsión en la escala retributiva. "Hace seis años, un contable junior tenía un sueldo neto de 10.000 euros al año y ahora para el mismo puesto con Formación Profesional puede pedir hasta 18.000 euros brutos anuales", señala. Y si esto ocurre en las posiciones en las que no se requiere ninguna experiencia, cuando se habla de otras carreras la situación es alarmante.

Baraona asegura que un ingeniero de Caminos, para trabajar en una desaladora, por ejemplo, pide 40.000 euros brutos anuales y si tiene que trabajar en el extranjero la negociación puede alcanzar los 50.000 euros. "Es un error, ya que los perfiles sin experiencia aportan muy poco a la organización y reciben más de lo que dan. A los dos años de permanencia en un puesto es el momento idóneo para demostrar si estás cumpliendo las expectativas y para pedir un aumento", añade Baraona. Sánchez reconoce que ésta es la actitud más inteligente pero pocos la llevan al a práctica.

### Las claves

- A los dos años de permanencia en un puesto es el momento de hablar de una negociación en la que tanto la empresa como el candidato salgan beneficiados.
- En el caso de las titulaciones técnicas, la ausencia de profesionales está provocando una enorme distorsión salarial que puede resultar insostenible.