

Reclutador, Business Manager: deja de pedir el salario actual de tus candidatos

Frédéric Le Pennec · 8 de agosto de 2025



Pedir el salario actual de un candidato es una práctica contraproducente, injusta y pronto prohibida. Es mejor evaluar el valor del puesto y las competencias para reclutar con más equidad y eficacia.

Tú, reclutador en ESN o business manager en firma de consultoría, deja de preguntar a los candidatos su salario actual en la entrevista. Sí, has leído bien. Esta pregunta no solo es inapropiada, sino también contraproducente. Corres el riesgo de pasar por alto talentos, incomodar a los candidatos e incluso presentar problemas de ética y legalidad. Te explicamos en detalle por qué.

El ángulo de negocio: un cálculo perdedor

Muchos reclutadores hacen la pregunta sobre el salario actual pensando que es una elección "inteligente". La idea es **calibrar tu oferta**: verificar si el candidato está dentro de tu presupuesto, o proponer solo un poco más de lo que gana hoy para convencerlo. En teoría, parece razonable. En la práctica, **es una trampa**. Hacer esta pregunta **da la impresión de que buscas pagar al candidato lo menos posible en lugar de valorarlo**. Consecuencia: **tú disuades a los buenos candidatos** de continuar con el proceso. De hecho, más de la mitad de los candidatos ya se niegan a postularse a una oferta de empleo sin información salarial. Esta opacidad sobre la remuneración ahuyenta el talento.

Incluso si el candidato juega el juego y comparte su salario, tu enfoque puede volverse en tu contra. Si le ofreces un incremento escaso basado en su salario anterior, tarde o temprano descubrirá que sigue

infra-pagado. **Resultado: motivación en caída y salida anticipada.** Como subraya una experta en RRHH, cuando se continúa remunerando a alguien en base a su salario anterior, *"los empleados ingresan menos motivados y se van más pronto"*. Al querer ahorrar en el costo de un reclutamiento, te arriesgas a **una rotación costosa y una mala imagen de empleador**. Al final, hacer esta pregunta solo **beneficia al empleador** durante la negociación, y en nada al candidato. ¿Es realmente la relación que quieres establecer con tu futura contratación?

El aspecto ético: respeto del candidato e igualdad

Tal vez pienses que preguntar sobre el salario actual no es malintencionado, que "si el candidato no tiene nada que esconder, bien puede responder". En realidad, es una pregunta **intrusiva**. El nivel salarial es parte de la vida privada del candidato y especialmente, **no tiene ninguna relación con sus competencias profesionales**. El Código del Trabajo francés recuerda que las preguntas formuladas en la entrevista deben tener un **vínculo directo y necesario** con el puesto buscado. Honestamente, saber si tu candidato ganaba 35k€ o 45k€ anteriormente **no te enseña nada** sobre su capacidad para llenar el puesto. Su salario anterior depende de su sector, del tamaño de su empresa, de su ubicación... en resumen, **no refleja su valor real ni su potencial**. Basarse en esta cifra para evaluar o negociar es confundir el **precio** que le daban en otro lugar con el **valor** que puede aportar contigo.

En términos de igualdad, este reflejo puede causar grandes daños. **Preguntar el historial salarial perpetúa desigualdades** de remuneración. Estudios han demostrado que las mujeres, por ejemplo, a menudo comienzan su carrera con un salario más bajo debido a discriminaciones pasadas, y si revelan este salario, **reciben luego ofertas menos elevadas** que un hombre en el mismo puesto. En otras palabras, **corres el riesgo de reproducir brechas injustas** al basar tus ofertas en los ingresos anteriores del candidato. Al hacer esta pregunta, **mantienes sesgos históricos y discriminaciones**. **Esto no es ni justo ni moderno. Un buen reclutador debería, por el contrario, buscar corregir estas brechas, no prolongarlas.**

Finalmente, piensa en la **relación de confianza** que deseas establecer. Interrogar a un candidato sobre su salario actual envía el mensaje de que quizá te vas a basar en esto para tu oferta, en lugar de en su verdadero valor. Para el candidato, es una **señal de alarma**: entiende que la negociación comienza con bases erróneas, con un **desequilibrio a favor del empleador**. Esto no es lo ideal para comenzar una colaboración serena y respetuosa.

El punto de vista jurídico: pronto una práctica prohibida

Jurídicamente, hasta ahora, **nada prohibía explícitamente** hacer esta pregunta en Francia. Preguntar sobre el salario actual (o incluso exigir un recibo de salario como prueba) no era ilegal. No se consideraba una violación de la privacidad del candidato. Sin embargo, como se indicó anteriormente, la ley impone que cada pregunta de la entrevista sea pertinente para evaluar las aptitudes del candidato^[5]. En este sentido, la **legitimidad** de la pregunta sobre el salario **ya era cuestionable**. No aporta un elemento objetivo sobre la adecuación del perfil al puesto, lo que la hace difícil de justificar en caso de litigio.

Sobre todo, el **marco legal está cambiando**. La Unión Europea ha adoptado una directiva sobre la transparencia de las remuneraciones para luchar contra las desigualdades salariales, y Francia debe transponerla para 2026. Consecuencia directa: **a partir de junio de 2026, estará prohibido a los**

reclutadores franceses preguntar a los candidatos sus salarios actuales o pasados. Esta práctica será formalmente prohibida, al mismo tiempo que se hará obligatorio mencionar el salario en las ofertas de trabajo. En caso de incumplimiento, se prevén **sanciones administrativas**. La razón de ser de esta prohibición es clara: evitar que las desigualdades existentes se reproduzcan indefinidamente y **restablecer un equilibrio** en la negociación salarial.

Francia sigue así el camino de otras regiones del mundo en este tema. **En Estados Unidos, la mayoría de los estados ya han prohibido** las preguntas sobre el salario anterior durante las contrataciones. El objetivo declarado es el mismo: obligar a los empleadores a basarse en las competencias y el valor del candidato, en lugar de apoyarse en una cifra sesgada heredada de trabajos anteriores. Mañana, en Francia, continuar haciendo la pregunta "¿Cuánto ganas actualmente?" no solo será desaconsejado, sino que será **ilegal**.

Conclusión: valora a los candidatos de otro modo

Ya lo habrás entendido: **preguntar el salario actual de un candidato ya no tiene ninguna pertinencia**. Es un hábito del pasado que debe abandonarse. Desde un punto de vista empresarial, no tienes nada que ganar a largo plazo. Desde un punto de vista ético, corres el riesgo de distorsionar el juego y de perjudicar a ciertas personas. Y desde un punto de vista legal, esta práctica vive sus últimos meses. **Así que anticipa:** desde ahora, concéntrate en el valor del puesto y en las **competencias del candidato**. Ofrece una remuneración **en consonancia con el mercado y el nivel del puesto**, en lugar de basarte en su vieja nómina. No solo respetarás la ley y la equidad, sino que también ganarás en atractivo y confianza mutua. En resumen, haz todas las preguntas útiles sobre las realizaciones del candidato, **pero deja su salario actual fuera de la entrevista**.