19/05/2026

El 77% de los trabajadores españoles desconoce la Directiva de Transparencia Salarial y lo que implica para sus derechos

El 69% de los trabajadores considera la transparencia salarial un factor decisivo para elegir o permanecer en una empresa



A un mes exacto de que expire el plazo para que los países miembros de la UE traspongan la Directiva de Transparencia Salarial a sus legislaciones nacionales (7 de junio de 2026), más de un tercio de las empresas españolas reconoce no estar plenamente preparada para cumplir con la normativa. Y mientras las empresas agotan el tiempo, los trabajadores españoles acusan una doble carencia, ya que por un lado el 34% siente que su salario no refleja el valor de su trabajo (cinco puntos por encima de la media europea, 29%) y por otro el 77% desconoce la existencia de la Directiva y lo que implica para sus derechos. Así lo confirma la encuesta 'HR & Payroll Pulse 2026' de SD Worx, proveedor líder europeo de soluciones de RRHH, realizada entre 5.936 responsables de RRHH y 16.500 empleados de 16 países europeos (incluida España).

Las empresas españolas, entre la confianza declarada y la preparación real

La Directiva de Transparencia Salarial de la UE tiene como objetivo cerrar la brecha salarial de género, obligando a las empresas a ser transparentes sobre los salarios y a actuar ante diferencias retributivas injustificadas. Las compañías con más de 100 empleados tendrán que reportar periódicamente sobre esta cuestión.

En España, el 64% de las empresas asegura tener todo preparado para cumplir la normativa, ligeramente por encima de la media europea (62%). Sin embargo, un 9% de los directivos españoles reconoce no haber tomado apenas medidas y un 26% se encuentra en una situación de cumplimiento parcial, lo que sitúa a más de un tercio de las empresas en una posición de riesgo a escasas semanas de la fecha límite.

La preparación declarada por las empresas tampoco se traduce en acciones visibles para los empleados. Sólo el 19% de las organizaciones españolas ofrece herramientas concretas de transparencia salarial, como dashboards de equidad interna o bandas salariales accesibles. Esta cifra apenas varía por tamaño de empresa, con un 16% entre las pequeñas (menos de 100 empleados) y un 21% entre las grandes (más de 1.000).

La mayoría de trabajadores españoles no conoce sus nuevos derechos

A pesar de que la Directiva otorgará a los empleados el derecho a conocer su propio salario y el salario medio de compañeros en puestos equivalentes (desglosado por género), el 77% de los trabajadores españoles desconoce la normativa y lo que significa para sus derechos. España registra así uno de los niveles de conocimiento más bajos de Europa, con un 23% de empleados informados frente al 34% de media europea.

Este desconocimiento evidencia que la transparencia salarial avanza más rápido en los departamentos de RRHH que en la experiencia cotidiana de los trabajadores.

La brecha entre lo que las empresas creen y lo que los empleados sienten

La percepción salarial de los trabajadores españoles es más negativa que la media europea. Sólo el 37% considera que su salario es justo, frente al 44% del continente. Y únicamente el 43% siente que su retribución es equitativa en comparación con compañeros en roles similares dentro de su organización.

Por parte de las empresas, la perspectiva es muy diferente. Ya que el 64% cree que paga justamente a sus empleados, una brecha de más de 20 puntos respecto a la percepción de los trabajadores.

En cuanto al compromiso con la equidad salarial, el 59% de las empresas españolas afirma revisar regularmente sus datos retributivos para identificar y abordar posibles brechas. Sin embargo, solo el 39% de los empleados percibe un compromiso real de su organización para cerrar estas desigualdades, cifra que desciende al 38% entre las mujeres frente al 40% de los hombres.

Transparencia salarial para atraer y retener al talento

El estudio confirma que la transparencia salarial se ha consolidado como un factor determinante en las decisiones laborales de los españoles. El 69% de los trabajadores la considera importante o muy importante a la hora de elegir o permanecer en una empresa, cinco puntos por encima de la media europea (64%).

La expectativa de cambio es especialmente notable entre las mujeres españolas, dado que el 62% espera que la transparencia salarial aumente en los próximos años, frente al 55% de los hombres. Ambas cifras se sitúan por encima de la media europea.

Entre las prioridades de inversión en nómina para 2026, las iniciativas de transparencia salarial (análisis de brecha, nóminas claras, información al empleado) ocupan un lugar destacado entre las empresas españolas (21%), ligeramente por encima de la media europea (19%), junto con la mejora de la ciberseguridad de datos de nómina (21%) y las soluciones de autoservicio para empleados (22%).

Más allá del cumplimiento normativo

Con la fecha límite del 7 de junio a la vuelta de la esquina, la trasposición a las legislaciones nacionales variará previsiblemente de un país a otro, y muchas organizaciones aún esperan los detalles concretos. Sin embargo, las empresas pueden actuar ya; recopilando, analizando y comparando datos retributivos que permiten identificar más rápidamente posibles brechas y tomar medidas concretas.

“Las empresas españolas deben empezar por lo básico; garantizar una estructura clara de puestos, criterios retributivos transparentes y bandas salariales bien definidas”, afirma Carlos Pardo, director general de SD Worx España. “También es fundamental revisar los procesos clave de RR.HH., como la contratación, los ascensos y las evaluaciones de rendimiento, e identificar posibles riesgos. Hay que ir más allá del mero cumplimiento normativo y construir una política retributiva sostenible y creíble que genere confianza y haga que los empleados sientan que reciben un trato justo. Las empresas que prioricen hoy la transparencia estarán impulsando una ventaja competitiva clara en la guerra por el talento”.

Fuente: El 77% de los trabajadores españoles desconoce la Directiva de Transparencia Salarial y lo que implica para sus derechos