

España encara la aplicación de la nueva normativa europea sobre transparencia salarial

Los trabajadores reclaman más transparencia salarial mientras casi la mitad desconoce cuánto se cobra en su empresa o su sector

- Un tercio no conoce los criterios de fijación salarial de su compañía, un dato que llega al 47% si se incluye a los que lo saben parcialmente; entre quienes los conocen, solo un 23% los considera justos y transparentes
- El 44% de los profesionales tiene como mucho una idea estimada de su nivel salarial en el sector y el 41% en su empresa, con 2 de cada 3 que desconoce el salario de perfiles de su mismo nivel en la compañía
- La transposición parcial de la directiva europea aún no recoge –se espera que lo haga en una segunda fase– la obligatoriedad de informar del salario en las ofertas, una medida que obtiene un amplio respaldo en la consulta de InfoJobs: seis de cada diez personas creen que reforzaría la confianza en la empresa, la igualdad y la equidad salarial

Madrid, 23 de julio de 2026. La transparencia salarial está copando el protagonismo en este final de curso político. La transposición de la Directiva Europea 2023/970 a la legislación española avanza con retraso (el plazo expiró el 7 de junio) será parcial, aunque las medidas continúan en fase de tramitación y negociación entre el Ministerio de Trabajo y los agentes sociales –que quieren una transposición completa y sin decreto ley–, con el horizonte puesto en septiembre para evitar una sanción de Bruselas. La normativa, que busca reducir y eliminar la brecha salarial de género, establece nuevas obligaciones para las empresas –especialmente en materia de información salarial y en cuanto a que deberán justificar las diferencias de remuneración– y refuerza el derecho del trabajador a conocer cómo se determinan las retribuciones.

En este sentido, el nuevo **Informe sobre Transparencia Salarial** elaborado por [InfoJobs](#), plataforma líder de empleo en España, revela que uno de los principales retos para los profesionales es **entender cómo se fijan los salarios**. En concreto, casi la mitad

de los trabajadores (47%) afirma no conocer o conocer parcialmente los criterios que utiliza su empresa para establecer las retribuciones y las revisiones salariales: concretamente, un 29% no los sabe y un 18% solo de forma parcial. Entre quienes sí los conocen, únicamente un 23% considera que dichos criterios son realmente justos y transparentes, mientras que un 30% afirma conocerlos, pero cree que no son suficientes ni equitativos.

El desconocimiento salarial continúa siendo una realidad

El informe pone de manifiesto que una parte importante de los trabajadores continúa sin disponer de referencias claras sobre cuánto se cobra. El 44% reconoce no conocer cuál es el rango salarial de un profesional con un perfil similar en su sector de actividad y uno de cada cinco trabajadores (22%) afirma no tener ninguna referencia sobre cuál debería ser su salario. Dentro de las propias empresas el conocimiento mejora ligeramente, aunque un 41% tampoco sabe cuánto perciben compañeros con responsabilidades equivalentes en su organización y solo un 20% podría hacer una estimación.



Fuente: InfoJobs

Publicar el rango tendría un impacto muy positivo a todos los niveles, sobre todo para las mujeres (un 67% cree que favorecería la igualdad salarial), y reforzaría la confianza en la empresa (62%)

Uno de los principales cambios que incorpora la directiva europea afecta al proceso de selección. La normativa establece que las personas candidatas deberán conocer el salario inicial o la banda retributiva antes de la entrevista de trabajo o mediante la publicación de la oferta, con el objetivo de garantizar negociaciones más equilibradas

y reducir posibles desigualdades retributivas desde el primer contacto entre empresa y candidato.

El borrador de transposición que maneja actualmente el Gobierno no recoge la obligatoriedad de informar de los tramos salariales en las ofertas de empleo, aunque su transposición también es obligatoria, por lo que se espera que se traslade a la normativa nacional en una segunda fase. Sin embargo, las medidas que afectan al proceso de selección parecen contar con un amplio respaldo de la población activa: un 62% considera que publicar el rango salarial mejora la confianza en la empresa, un 60% cree que favorece la igualdad salarial y un 59% que contribuye a una mayor equidad retributiva. Además, más de la mitad (54%) entiende que refuerza su poder de negociación.

El informe también identifica diferencias relevantes por género. Las mujeres son quienes atribuyen un mayor impacto positivo a la publicación de los rangos salariales: dos de cada tres consideran que incluir el salario en las ofertas contribuiría a reforzar la igualdad salarial y la confianza en las organizaciones, porcentajes superiores a los registrados entre los hombres.



Fuente: InfoJobs

Esta mayor sensibilidad puede estar relacionada con una menor disponibilidad de información salarial. El informe revela que el desconocimiento sobre las retribuciones

afecta especialmente a las mujeres, así como a quienes trabajan en microempresas y a los profesionales con salarios inferiores a los 1.000 euros mensuales, colectivos que parten de una posición menos favorable a la hora de negociar sus condiciones laborales.

Madrid y la Comunidad Valenciana registran un mayor conocimiento salarial

Madrid y la Comunidad Valenciana registran los mayores niveles de conocimiento sobre los rangos salariales. En ambas comunidades, el 57% de los trabajadores afirma conocer cuánto percibe un profesional con un perfil similar en su sector, mientras que ese porcentaje asciende al 61% en Madrid y al 60% en la Comunidad Valenciana cuando se trata de profesionales con responsabilidades equivalentes dentro de su propia empresa. El impacto positivo de publicar el rango salarial también es algo más elevado en ambos territorios, sobre todo entre las mujeres. Las valencianas lo destacan con un 71% de las menciones y las madrileñas con un 69%.

Por su parte, Cataluña y Andalucía se sitúan ligeramente por encima de la media nacional (47%) en cuanto a conocimiento de los criterios de fijación salarial de su empresa: un 49,5% y un 49% respectivamente.

“La transparencia salarial ya no responde únicamente a una exigencia normativa, sino también a una expectativa creciente por parte de los profesionales. Los datos muestran que los trabajadores demandan comprender mejor cómo se toman las decisiones retributivas y consideran que una mayor transparencia fortalece la confianza, favorece la igualdad y contribuye a que las relaciones laborales sean más equilibradas. La futura transposición de la directiva europea representa una oportunidad para que empresas y profesionales compartan un marco más claro al respecto”, explica Mónica Pérez, directora de Comunicación y Estudios de InfoJobs.

***Nota metodológica del informe:**

Los datos se han obtenido mediante una encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de un panel, con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha estado compuesta por 4.660 personas de la población activa, de entre 18 y 65 años, representativa del conjunto del territorio nacional y diseñada mediante cuotas de sexo, edad, comunidad autónoma y situación laboral. El trabajo de campo se realizó entre el 11 y el 18 de junio de 2026. Para un nivel de confianza del 95%, el margen de error es de $\pm 1,4\%$

Plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento. En el último año, InfoJobs ha publicado 2,5 millones de posiciones vacantes. Cuenta cada mes con 40 millones de visitas (más del 80% proceden de dispositivos móviles) y 1,2 millones de usuarios únicos mensuales. Gracias a InfoJobs se firma un nuevo contrato de trabajo cada 22 segundos.

Contacto

InfoJobs:
Mónica Pérez Callejo
prensa@infojobs.net:

Evercom:
Ariadna Daunis / Andrea Vallejo / Virginia Camino / Jesica Durán
infojobs@evercom.es
T. 93 415 37 05 - 676 86 98 56