

Profesiones Comienza la cuenta atrás para la transparencia salarial **P28**

Comienza la cuenta atrás para la transparencia salarial

A partir de junio de 2026 todos los empleadores de la UE deben revelar cómo se fijan los sueldos

Siete de cada diez empresas desconocen las sanciones previstas en la normativa

como los variables o los beneficios. Y, la gran asignatura pendiente: nueve de cada diez compañías no conoce ni publica su *CEO pay ratio*.

Los desafíos

Y si de asignaturas pendientes se trata, queda trabajo por delante. Según el *Global Pay Transparency* de WTW coincide con otras investigaciones en que las empresas españolas han avanzado por obligación legal. Siguen viendo la normativa como un ejercicio de cumplimiento, pero no como una herramienta estratégica. Señalan que el principal obstáculo es la falta de una metodología robusta de valoración de puestos de trabajo (VPT), la piedra angular para poder comparar "trabajos de igual valor".

El salario en España sigue siendo un tema tabú, y lo será a pesar de la normativa de por medio hasta que las organizaciones no trabajen en asuntos que exceden el cumplimiento normativo, como el conflicto interno que generará cuando un empleado descubra que su colega, al que considera menos competente gana más. Tampoco ayuda una falta de cultura de pago por desempeño: en buena parte de las empresas los sueldos se fijan por antigüedad, por la capacidad de negociación individual en la firma del contrato o la intuición del manager. Y parece que algunos jefes, en primera línea del desempeño de sus empleados, no están preparados para mantener una conversación objetiva en términos retributivos.

RETRIBUCIÓN / Cuando falta menos de un año para que el sueldo deje de ser el secreto mejor guardado, el 80% de los profesionales afirma que su empresa todavía no cuenta con una política salarial abierta.

Montse Mateos, Madrid
Una amplia mayoría de los candidatos a un empleo, en concreto el 80%, descarta ofertas de trabajo si no incluyen información salarial desde el inicio; más aún, el 83% de la población activa está a favor de la transparencia salarial. Estos datos extraídos de *Transparencia Salarial: la revolución silenciosa en el mundo laboral*, un informe de Zety, reflejan una demanda de información sobre salarios que está liderada por las generaciones *Millennial* y *Z*, y que ya se extiende a buena parte de los trabajadores españoles. La opacidad salarial que protagoniza el tejido empresarial español tiene los días contados, pues la Directiva UE 2023/970 de 10 de mayo sobre transparencia salarial será de obligado cumplimiento a partir del 7 de junio de 2026. La cuenta atrás para revelar el secreto mejor guardado ha comenzado y parece que son pocas las empresas que están preparadas para mostrar los sueldos sin tapujos.

Punto de partida

El 80% de los encuestados por Michael Page para elaborar el estudio *Talent Trends 2025*, afirma que su empresa no cuenta con una política salarial abierta, y un 35% de las mujeres percibe desigualdades internas, frente al 14% de los hombres.

Las organizaciones que aún no hayan iniciado la transición a esa transparencia tendrán difícil cumplir con la ley dentro de menos de un año, a no ser que lo remedien.

Según Michael Page el camino hacia prácticas más transparentes pasa por:

- **Realizar una auditoría salarial.** Las empresas necesitan revisar cómo se toman las decisiones retributivas actuales, con el objetivo de detectar posibles incoherencias y corregir desajustes.
- **Establecer bandas salariales.** Tras la auditoría es importante contar con referencias salariales claras y estructuras definidas para aportar transparencia y coherencia interna.
- **Definir criterios de promoción.** Establecer criterios objetivos y comprensibles para el crecimiento profesional de los miembros del equipo incluye definir niveles de puesto, normas de progresión y expectativas de desempeño.
- **Abrir conversaciones internas.** Fomentar el diálogo sobre retribución ayuda a generar confianza y a abordar posibles dudas antes de que puedan surgir conflictos. Para conseguirlo es importante escuchar y ser honesto sobre lo que se puede compartir y lo que no.

• **Alinear al equipo directivo y legal.** Alcanzar una visión compartida entre el liderazgo y el área jurídica garantiza la coherencia en el mensaje.

La necesidad

Mientras se aproxima la directiva europea los expertos en gestión de personas confirman que la transparencia salarial es una necesidad para las empresas, ya que las convierte en más atractivas para las nuevas generaciones.

Elena Jiménez, directora



Deamstrine

de Page Consulting HR Solutions, explica que más allá de ser un proceso necesario para evitar sanciones, es la respuesta a una realidad laboral que está cambiando: "A diferencia de generaciones anteriores, los perfiles más jóvenes hablan del salario con mayor naturalidad, lo que demuestra que, incluso sin una obligación legal, las empresas deben avanzar en esta dirección si quieren resultar atractivas para el talento". Añade que a pesar de que los detalles normativos aún estén por definirse, "empezar a trabajar desde ahora en aspectos clave como la auditoría salarial, las bandas retributivas o los criterios de promoción puede marcar la diferencia cuando llegue el momento de aplicar la normativa".

La realidad

A pesar de todo, los datos confirman que las empresas españolas son conscientes del futuro ya inminente y están empezando a poner los medios a su alcance. Así, un estudio de PayFit revela que el 71% de las empresas españolas ya ha iniciado acciones hacia la transparencia salarial, un porcentaje que las pone por delante de Francia (54%) y Reino Unido (53%).

Sin embargo, aún queda bastante por hacer. La primera investigación de Mercer sobre transparencia salarial en las organizaciones españolas refleja que más de la mitad suspenden en *compliance* (cumplimiento normativo). Siete de cada diez organizaciones desconocen las sanciones previs-

tas por la Directiva; una de cada doce aún no ha desarrollado su Plan de Igualdad; y una de cada cinco no ha renovado su registro salarial, que es una obligación legal.

Los datos de Mercer desvelan que la mitad de las 466 empresas participantes en la encuesta aprueban en retribución, valoración y arquitectura de puestos, pero existen algunas debilidades. Por ejemplo, tres de cada diez compañías no cuentan con sistemas para asegurar que puestos de igual valor reciban una retribución similar, es lo que se denomina equidad salarial. También es significativo que tres de cada cuatro empresas sólo tienen en cuenta la retribución fija para analizar la equidad interna, e ignoran otros componentes,