

CCOO requiere a las empresas del sector financiero que apliquen ya las nuevas medidas de transparencia salarial

CCOO ha remitido un requerimiento a las empresas del sector financiero para que implanten de forma inmediata las medidas de transparencia retributiva y garantía de igualdad salarial recogidas en la Directiva Europea 2023/970.

17/06/2026.- Aunque el plazo de transposición de la Directiva finalizó el 7 de junio de 2026, el principio de igualdad retributiva que desarrolla la norma europea ya puede ser invocado ante los tribunales. Por ello, CCOO ha instado a las empresas del sector financiero a adoptar sin demora medidas que refuercen la transparencia salarial, que permitan detectar, corregir y prevenir posibles diferencias retributivas no justificadas.

Entre las medidas incluidas en el requerimiento remitido a las empresas del sector financiero destacan las siguientes:

1. Más transparencia desde la contratación

Las personas candidatas a un puesto de trabajo deberán conocer, antes de su contratación, la retribución o banda salarial asociada al puesto, así como las condiciones retributivas previstas en el convenio colectivo aplicable, garantizando una negociación transparente e informada.

2. Derecho a la información retributiva

Las plantillas deberán disponer de un procedimiento accesible para solicitar información sobre su nivel retributivo individual y sobre los salarios medios de las personas que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, con datos desglosados por sexo. Este derecho podrá ejercerse directamente o a través de la representación legal de las personas trabajadoras.

3. Estructuras salariales y valoración de puestos de trabajo

Las empresas deberán contar con sistemas de clasificación profesional, promoción y retribución basados en criterios objetivos que permitan comparar adecuadamente los puestos de trabajo y garantizar la igualdad salarial por trabajos de igual valor. Los criterios y metodologías utilizados deberán ser transparentes y conocidos por la representación legal de las personas trabajadoras.

4. Información sobre la brecha retributiva

Las empresas deberán elaborar informes periódicos sobre la brecha retributiva entre mujeres y hombres, incluyendo tanto el salario fijo como los complementos y la retribución variable. Los informes deberán incluir información sobre las metodologías utilizadas para su elaboración, permitiendo analizar posibles diferencias salariales y adoptar medidas correctoras cuando proceda.

5. Evaluación y corrección de diferencias salariales

Cuando se detecten diferencias salariales de al menos un 5% entre mujeres y hombres que no puedan justificarse por criterios objetivos y no hayan sido corregidas, las empresas deberán realizar una evaluación conjunta con la representación legal de las personas trabajadoras para identificar sus causas y acordar medidas que permitan eliminarlas y evitar que vuelvan a producirse.

Objetivo del requerimiento

Avanzar en la aplicación efectiva de los principios de transparencia retributiva e igualdad salarial recogidos en la normativa europea, reforzando los derechos de información de las plantillas y facilitando la detección y corrección de posibles desigualdades retributivas.

CCOO velará por la aplicación efectiva de estos derechos en todo el sector financiero.