

# **CCOO requereix a les empreses del sector financer que apliquin ja les noves mesures de transparència salarial**

**CCOO ha adreçat un requeriment a les empreses del sector financer perquè implantin de manera immediata les mesures de transparència retributiva i garantia d'igualtat salarial recollides a la Directiva europea 2023/970.**

17/06/2026.- Tot i que el termini de transposició de la Directiva va finalitzar el 7 de juny de 2026, el principi d'igualtat retributiva que desenvolupa la norma europea ja pot ser invocat davant dels tribunals. Per això, CCOO ha instat les empreses del sector financer a adoptar sense demora mesures que reforcin la transparència salarial i que permetin detectar, corregir i prevenir possibles diferències retributives no justificades.

Entre les mesures incloses en el requeriment remès a les empreses del sector financer destaquen les següents:

## **1. Més transparència des de la contractació**

Les persones candidates a un lloc de treball hauran de conèixer, abans de la seva contractació, la retribució o la forquilla salarial associada al lloc, així com les condicions retributives previstes al conveni col·lectiu aplicable, garantint una negociació transparent i informada.

## **2. Dret a la informació retributiva**

Les plantilles han de disposar d'un procediment accessible per sol·licitar informació sobre el nivell retributiu individual i sobre els salaris mitjans de les persones que fan el mateix treball o un treball d'igual valor, amb dades desglossades per sexe. Aquest dret es pot exercir directament o a través de la representació legal de les persones treballadores.

### **3. Estructures salarials i valoració dels llocs de treball**

Les empreses han de comptar amb sistemes de classificació professional, promoció i retribució basats en criteris objectius que permetin comparar adequadament els llocs de treball i garantir la igualtat salarial per a feines d'igual valor. Els criteris i les metodologies utilitzats han de ser transparents i coneguts per la representació legal de les persones treballadores.

### **4. Informació sobre la bretxa retributiva**

Les empreses han d'elaborar informes periòdics sobre la bretxa retributiva entre dones i homes, incloent-hi tant el salari fix com els complements i la retribució variable. Els informes han d'incloure informació sobre les metodologies utilitzades per elaborar-los, de manera que es puguin analitzar possibles diferències salarials i adoptar mesures correctores quan sigui procedent.

### **5. Avaluació i correcció de diferències salarials**

Quan es detectin diferències salarials d'almenys un 5 % entre dones i homes que no es puguin justificar per criteris objectius i no hagin estat corregides, les empreses han de fer una avaluació conjunta amb la representació legal de les persones treballadores per identificar-ne les causes i acordar mesures que permetin eliminar-les i evitar que es tornin a produir.

### **Objectiu del requeriment**

Avançar en l'aplicació efectiva dels principis de transparència retributiva i igualtat salarial recollits a la normativa europea, reforçant els drets d'informació de les plantilles i facilitant la detecció i la correcció de possibles desigualtats retributives.

**CCOO vetllarà per l'aplicació efectiva d'aquests drets a tot el sector financer.**