GIRONA NOTICIES.COM
+ Periodisme

'Quant es cobra per una feina com la meva?': El que les empreses ja han d'explicar

Actualidad Empresarial | 26/11/2026 | 22:00



La plantilla pot demanar informació per comparar la seva retribució amb la mitjana de les persones que fan una feina equivalent. Les ofertes de feina han d'indicar el salari inicial i les primeres empreses hauran de comunicar la seva bretxa salarial el juny de 2027.

Imaginem que demà algú del seu equip li pregunta quant cobren, de mitjana, les persones que fan una feina com la seva, per què s'aplica aquella franja salarial i, a més, en cas que el salari del treballador sigui inferior sense una causa justificada, pot sol·licitar-li una reparació. I no només el treballador en actiu, sinó també aquells que van ser a l'empresa durant l'últim any i ja no hi són. Doncs des del 19 de novembre de 2026, el Reial decret llei 39/2026 reconeix el dret a sol·licitar aquesta informació. Es pot demanar un cop l'any o quan hi hagi canvis que ho justifiquin. L'empresa disposa de dos mesos com a màxim per respondre per escrit.

La transparència comença abans de contractar

Les ofertes de feina han d'indicar la retribució inicial del lloc i el conveni col·lectiu aplicable. A l'entrevista, l'empresa no pot preguntar quant cobra la persona candidata ni quant cobrava en les seves feines anteriors.

Disposar d'un registre retributiu i un sistema objectiu de retribució.

«Dos llocs poden tenir noms diferents i exigir responsabilitats i capacitats equivalents. La pregunta que s'ha de fer l'empresa és si pot explicar amb criteris objectius la banda salarial d'aquests llocs i, si escau, per què es paguen de manera diferent», explica Aurelio Carrillo, expert en Compensació i Beneficis. La clau és que les empreses disposin de bandes salarials per lloc, o

per a llocs del mateix nivell, avalades per criteris objectius a partir d'una valoració de llocs de treball, així com de metodologies que expliquin per què i quan apugem els salaris. És a dir, disposar d'un sistema salarial objectiu i transparent.

Totes les empreses han de portar un registre retributiu, amb mitjanes i medianes per sexe, i recordar a la seva plantilla almenys un cop l'any que pot sol·licitar informació salarial i com fer-ho. Les que elaborin un pla d'igualtat han d'incloure, a més, una auditoria retributiva per analitzar les causes de les diferències i preveure com corregir les injustificades.

Qui ha d'enviar les seves dades i quan

El calendari de comunicació de les dades de bretxa salarial a la Comissió de Seguiment (nou organisme creat amb aquest RD) depèn de la mida de la plantilla:

250 persones o més. Primer enviament fins al 7 de juny de 2027 i, després, cada any.

De 150 a 249. Primer enviament fins al 7 de juny de 2027 i, després, cada tres anys.

De 50 a 149. Primer enviament fins al 7 de juny de 2031 i, després, cada tres anys.

Una empresa de 40 persones queda fora d'aquest calendari, però les normes sobre ofertes de feina, registre i sol·licituds d'informació també l'afecten.

Els salaris han deixat de ser el secret més ben guardat de les empreses. La legislació i les tendències culturals del nostre temps així ho exigeixen, i les empreses han d'estar a l'altura del canvi i aprofitar-lo per atraure i retenir el millor talent.

Aurelio Carrillo

www.aureliocarrillo.es

Autor:
AgenciaNinja

https://gironanoticies.com/quant-es-cobra-per-una-feina-com-la-meva-el-que-les-empreses-ja-han-dexplicar/