

La **tecnología**, al servicio de la **igualdad salarial**

Han pasado dos años desde la aprobación, por parte del Gobierno, del Real Decreto-Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Empleo y la Ocupación. Una normativa en la que uno de los puntos importantes es la lucha contra la brecha salarial. Sin embargo, la misma sigue persistiendo en España. Así lo destaca Victoria Miravall, *payroll & HCM product manager* de Wolters Kluwer Tax & Accounting España. ¿Cómo puede reducirse la misma? Las soluciones tecnológicas ayudan a ello, admite.

Inma Elizalde

Según el último informe de la Comisión Europea, desde la puesta en marcha del seguimiento en el marco del Compromiso Estratégico, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en Europa tan solo ha descendido seis décimas entre 2014 y 2017, situándose en el 16 %. En España nos posicionamos 0,8 puntos porcentuales por debajo del marco de referencia de la UE, pasando del 14,1 % en 2014 al 15,1 % en 2017. “La evolución es favora-



Victoria Miravall,
payroll & HCM product manager de Wolters Kluwer Tax & Accounting España

ble, pero nos queda mucho camino por recorrer”, afirma Victoria Miravall. Entre los factores que inciden en esta desigualdad destaca el nivel de antigüedad en las empresas, donde la brecha se amplía en una misma categoría. Lo mismo ocurre cuanto más elevado es un cargo y su responsabilidad, efecto del conocido como “techo de cristal”, comenta. O en las compensaciones salariales adicionales al salario base como nocturnidades y horas extras. Algo que va relacionado con las responsabilidades familiares. Todo ello sin olvidar la edad. A menor edad, menor impacto en la brecha.

Impacto en las pymes

¿Cómo ha impactado esta normativa en las pymes españolas? Gracias a este cambio normativo las pymes conocen qué obligaciones tienen, posibles sanciones en caso de incumplir con la normativa o su impacto. Además, pueden analizar y conocer su diagnóstico al respecto. Al tiempo que pueden corregir situaciones anómalas o definir los objetivos a los que



desean llegar, con planes revisables en un determinado periodo, explica. La normativa obliga a llevar a cabo, además del registro de jornada laboral, el registro salarial, de obligado cumplimiento, recuerda Victoria Miravall.

“No contempla ninguna exención por tipo de empresa, actividad u otros factores, siempre que estemos en el ámbito del Estatuto de los Trabajadores, aunque no aplica a las Relaciones Laborales de carácter Especial, concretamente de altos directivos, al no estar dentro de dicho estatuto”, especifica.

Las sanciones que conllevaría el incumplimiento de la obligación irían desde los 625€ a los 6.520€ de penalización. “Las mismas que no cumplir con el registro de jornada”, apunta.

¿Qué debe incluir el registro retributivo? Los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, argumenta. “A tales

"Con sus soluciones, Wolters Kluwer permite que el usuario no solo emita la información referente a las pagas mensuales, también deja a su criterio incluir las retribuciones correspondientes a pagas extras y pagas de atrasos"

efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la media de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Al mismo tiempo, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción".

Para Victoria Miravall otro aspecto relevante es el periodo temporal de referencia, que, con carácter general, será el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en la normativa.

Y si bien no existe ninguna variación del tamaño de la empresa en cuanto a la obligatoriedad de disponer del registro de salarios, sí podemos encontrarlas en la obligación de disponer de un plan de igualdad. Así, Miravall señala que las empresas de más de 250 trabajadores están obligadas en su totalidad. Las empresas de entre 150 y 250 trabajadores lo están desde

el 8 de marzo de 2020, las de entre 100 y 150 empleados a partir del 8 de marzo de 2021 y las de menos de 100 a partir del 8 de marzo de 2022. La obligación de este plan de igualdad se amplía también en los supuestos en los que la obligación se establezca por el convenio colectivo aplicable o bien cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

Soluciones para adaptarse a esta normativa

Ante cualquier cambio normativo Wolters Kluwer adapta sus soluciones para que las empresas pueden cumplir con los dictados de la nueva ley. No en vano la actualización normativa forma parte de su ADN, recuerda Miravall. Pero esta no es su única prioridad. También dejar a un lado la complejidad y rigidez de las normativas, intentando dar un paso más allá reduciendo errores interpretativos y llevando a cabo procesos más sencillos para los usuarios.

¿Cómo ayudan las soluciones de Wolters Kluwer a prevenir y mejorar la brecha salarial? "Nos basamos en la información que nace y se genera

desde nuestras soluciones. Como expertos en cálculo de nóminas, nos centramos en esa información disponible, que es la base para poder emitir el registro de salarios y proporcionar un primer diagnóstico para que se pueda identificar la existencia de brecha salarial y plantear acciones al respecto. Nuestras soluciones reflejan la foto real y objetiva en materia salarial y para que así sea, la clave es la normalización y homogenización de la información”, dice.

¿Qué ocurre en el caso de que una empresa no disponga de información de nóminas de todo el periodo? Con las soluciones laborales

de Wolters Kluwer, como a3innuva | Nómina, las nóminas no calculadas se normalizan en base a los últimos datos calculados. ¿Y si los trabajadores no están a jornada completa? Las retribuciones se elevarán al 100 % durante todo el periodo seleccionado, por poner algunos ejemplos.



“Gracias a este cambio normativo las pymes conocen qué obligaciones tienen”

Además, con sus soluciones, Wolters Kluwer permite que el usuario no solo emita la información referente a las pagas mensuales, también deja a su criterio incluir las retribuciones correspondientes a pagas extras y pagas de atrasos.

“La información obtenida se desglosa por los tres tipos de percepciones que la normativa establece: salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales. Y ello a su vez por categoría, grupo profesional y puesto de trabajo, además del sexo”, especifica.

En el caso de la información salarial realizan una interpretación por defecto, considerando el sa-

lario base, complementos salariales y los conceptos que tributan a IRPF. Y como percepciones extrasalariales los conceptos que no tributan a IRPF. “Y si un usuario quiere aplicar otro criterio, modificar o incluir otros conceptos, solo tiene que hacerlo”, aclara.

Aportando transparencia

La transparencia en las empresas ayuda a eliminar la brecha salarial. Así lo manifiesta Victoria Miravall, aunque considera que para muchas empresas el problema se presenta al no disponer de la información, anonimizarla, categorizarla y tratarla. Desde Wolters Kluwer ayudan a conseguirlo con sus soluciones expertas en gestión de nóminas con las que ayudan a automatizar la emisión de informes que permiten comparar las retribuciones homogéneas percibidas entre hombres y mujeres, desglosando por categoría o puesto de trabajo. ¿Su valor diferencial? “La normalización de la información, ya que para poder hacer la comparativa se necesita que los valores sean homogéneos entre iguales”, responde.

“Las soluciones de Wolters Kluwer ayudan a prevenir y mejorar la brecha salarial”



El registro salarial siempre debe estar accesible para los representantes de los trabajadores y para la Inspección de Trabajo, recuerda. Y cuando se solicite el acceso al mismo, en caso de no contar con representación legal, “la información que se facilitará se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable”, remarca. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada

representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.