

Webinar

Transparencia Retributiva

Implicaciones y oportunidades de la nueva directiva en la gestión de personas y su movilidad

24 de octubre de 2024



- 0 Bienvenida
- 1 Directiva Europea de Transparencia Retributiva
- 2 Comparativa con la actual legislación española
- 3 Medidas para la implementación exitosa
- 4 Cuestiones específicas sobre movilidad internacional
- 5 Q&A

Agenda

Ponentes



Marta do Campo

Director Career- Área de
compensación

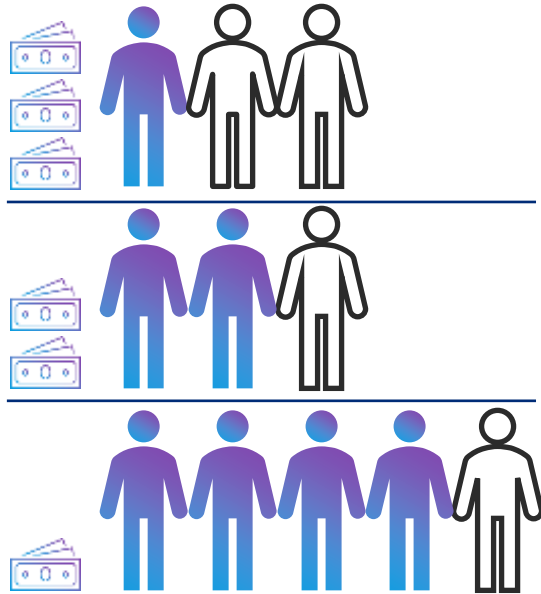


Gloria Villar

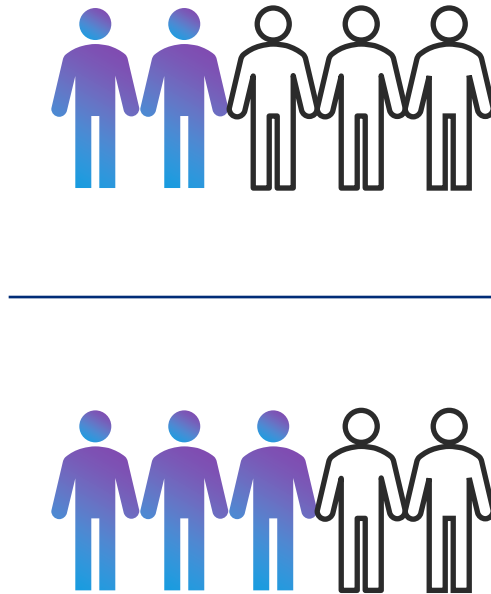
Abogada y Responsable del
área Laboral de Mercer

No creas todo lo que piensas...y menos sobre retribución

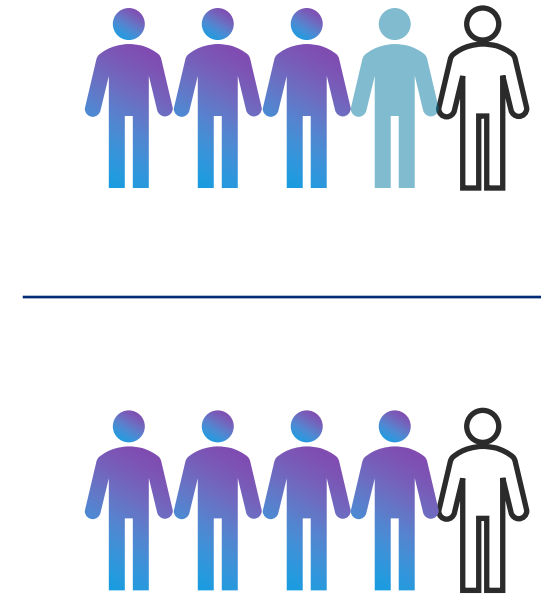
Discriminación



Desconexión



(In)satisfacción



The truth is out there

Internet, mercados laborales en ebullición y leyes globales están reajustando las expectativas de las personas

1

Webs, cuando no AI's que democratizan el acceso a la información salarial (Glassdoor, PayScale, Quora)

2

Un mercado laboral que cada vez más pone el acento en la competitividad salarial

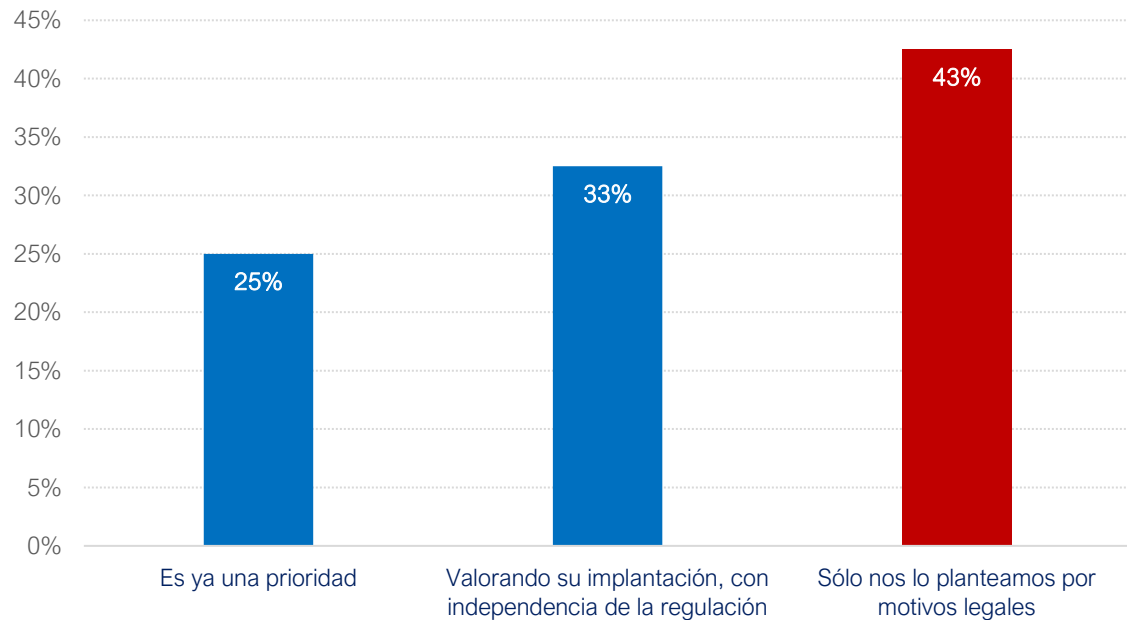
3

Leyes que desclasifican la información salarial, tanto a candidatos, a empleados y a sindicatos

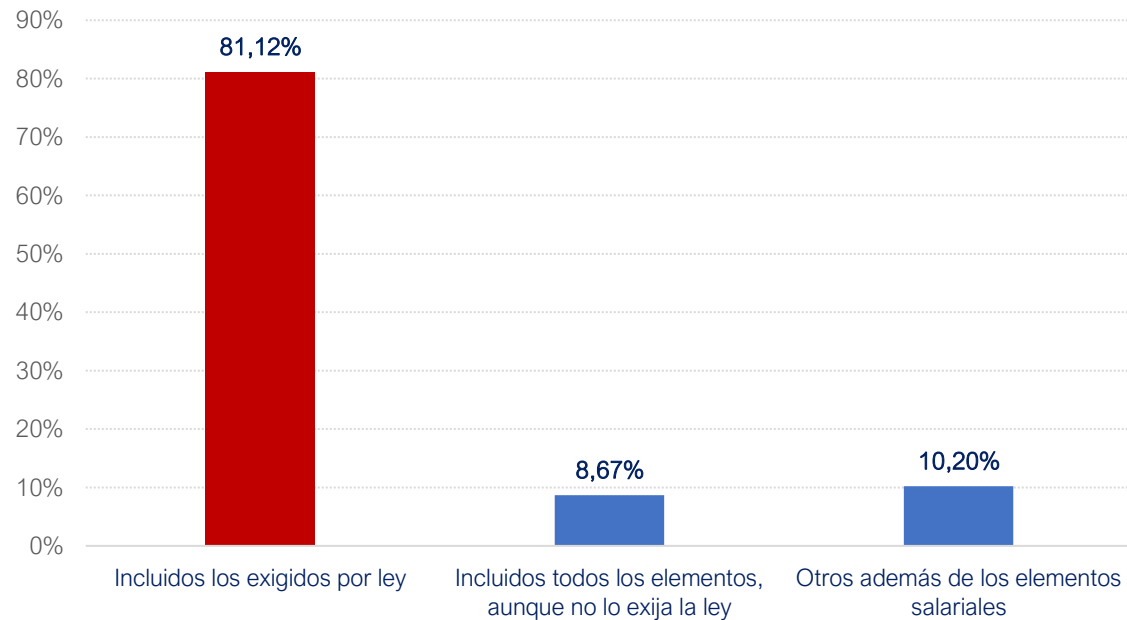
Queramos o no, la transparencia ha llegado...para quedarse. **¿Estás preparado?**

No nos engañemos...cumplir con la ley es (todavía) hoy la clave en los procesos de implantación de transparencia...

Talante de las organizaciones frente a la transparencias salarial



Manejo de información salarial (fija, complementos, etc) en los anuncios de selección

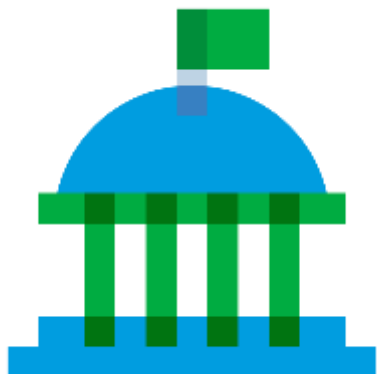


Fuente: 2022 Mercer Continental Europe & UK and Ireland Results: Real-time Insights Survey: Navigating Uncertainty covering more than 200 organisations

Directiva Europea de Transparencia Retributiva



DIRECTIVA (UE) 2023/970 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento



Principio de
igualdad
retributiva

Discriminación por género

Principio de transparencia
retributiva



¿Qué?

Transparencia retributiva **durante el empleo**

Transparencia retributiva **previa al empleo:**

- Información retribución/banda retributiva
- Prohibición solicitador historial retributivo



¿Quiénes?

Personas trabajadoras (público y privado)

Presentes y “futuras” (*solicitantes de empleo*) (Art.5)



¿Cuándo?

Publicada DOUE mayo 2023

Transposición antes mayo 2026

Máx. 7 junio 2027 >250 PT

Máx. 7 junio 2031 entre 100 y 149 PT



¿Dónde?

>250 anualmente
Entre 250 y 100 cada 3 años
< 100 puede ser eximida (ver España)

**Comparativa con la
actual legislación
española**

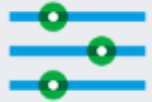
2

Directiva UE 2023/970



- **Posiciones de igual valor**
- **Fórmula de cálculo**
- **Compensación total** (extrasalariales/hora)

Empleadores poner a disposición plantilla:



- **Criterios para la retribución**
 - Sistema clasificación empleado
 - Gestión retribución
 - Aspectos que influyen
- **Niveles retributivos**
- **Progresión retributiva**



- **Información sobre nivel retributivo individual y misma posición** (2 meses máx por escrito) (RLPT/AP)
- **Revelación nivel salarial pp. empleado**

Legislación española

Real Decreto 902/2020

$$\frac{H-M}{H} \quad ; \text{ medias y medianas}$$



No consta: TRANSPONER



TRANSPONER parcialmente



Directiva UE 2023/970



Información brecha retributiva:

- Todos componentes desglosados por PIV
- % género que percibe variable
- % género cuartiles

Legislación española

TRANSPONER parcialmente



Evaluación retributiva conjunta RLPT si >5% no justificado y no subsanado 6 meses:



- Análisis % género categoría
- Diferencias retributivas por categoría
- Justificaciones diferencias
- % género **mejora retribución tras permiso parental** si afecta a su categoría
- Medidas para resolver diferencias y evaluación.

TRANSPONER parcialmente



Derecho a indemnización por perjuicio relativo igualdad retribución

¿TRANSPONER?



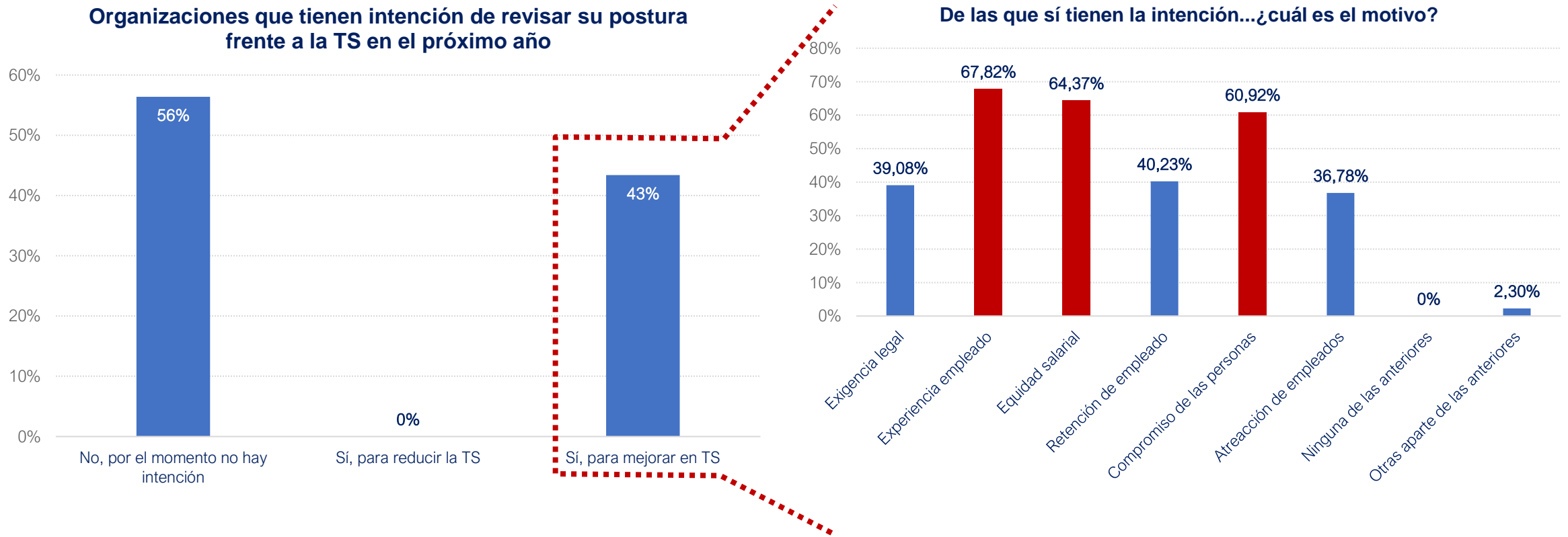
**Prepararse,
esperar y actuar**

Nueva legislación

Oportunidad para
ordenar la compañía

Aplicación práctica
nuevos
requerimientos

...pero no es sólo la ley. Algo empieza a cambiar: la Equidad y la Experiencia del Empleado cada vez más importantes



Fuente: 2022 Mercer Continental Europe & UK and Ireland Results: Real-time Insights Survey: Navigating Uncertainty covering more than 200 organisations

Medidas para la implementación exitosa

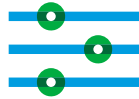
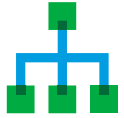


Un viaje en 4 etapas y muchos interlocutores



1. **Valorar** el punto de partida. ¿Qué tenemos en vigor y cómo se está comunicando
2. **Definir** nuestro relato. ¿Qué historia queremos contar y cómo queremos posicionarnos?
3. **Implementar** la transparencia. Darle visibilidad en portales y aplicaciones, incorporarla en los procesos de gestión. Anticipar el **cambio cultural** y generar las **capacidades** organizativas que esto supone.
4. **Medir** el impacto...para ajustar la estrategia y mejorar el impacto sobre las personas

Valorar el punto de partida



Arquitectura de Puestos

- ¿Tienes descripciones de puestos?
- ¿Tienes una estructura básica con la que organizarlos?

Estructura de puestos claramente nivelados donde anclar la transparencia.

Plan de carrera

- ¿Dispones de un sistema con el que poder explicar las carreras profesionales de los puestos?

Plan de Carrera con objetivos e hitos bien definidos

Diagnóstico Retributivo

- ¿Hay equidad interna, sabes si pagas en mercado?
- ¿Tiene tu política mecanismos para identificar y mitigar la disparidad?
- ¿Sospechas de la existencia de inequidades de género o de algún otro tipo? ¿Tienes sistemas que justifiquen y objetiven las diferencias?

Identificación de riesgos, gaps y medida de contención para asegurar la transparencia

Estrategia Retributiva

- ¿Dispones de un Sistema de indicadores objetivos vinculados al pago del variable?
- ¿Te sientes seguro a la hora de fundamentar tus decisiones en materia salarial?

Una competitividad salarial que dé sentido y fundamento a nuestra estrategia salarial

Evaluación del desempeño

- ¿Cuentas con procesos para evaluar y comunicar el desempeño de tus empleados?
- ¿Tienes identificados a tus altos potenciales?



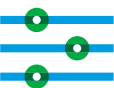



Capacidad para evaluar y reconocer el *performance* de los empleados

Experiencia del empleado

- ¿Sabes cómo sienten tus empleados la experiencia en tu organización?
- ¿Qué significa ser empleado de tu organización?
- ¿Cómo valora la gente pertenecer a tu organización?

Entender los efectos de la compensación en la plantilla. Integra la retribución en la EVP

La transparencia salarial impacta en muchos momentos clave de la experiencia del empleado

Factor de inequidad	Arquitectura de Puestos 	Plan de Carrera 	Diagnóstico Retributivo 	Estrategia Retributiva 	Evaluación del desempeño 	Experiencia de Empleado 
Retribución fija	X		X	X		X
Retribución variable			X	X		X
Incrementos salariales		X	X	X	X	X
Nivel organizativo	X	X	X	X		
Promociones	X	X		X	X	X
Función Organizativa	X	X	X			X
Competencias	X	X		X	X	X
Skills	X	X			X	
Género		X	X	X		X
Nivel formativo	X	X			X	X
Edad			X	X		X
Antigüedad			X	X		X

Cuestiones específicas sobre movilidad internacional

4

Principales impactos de esta regulación sobre la movilidad internacional



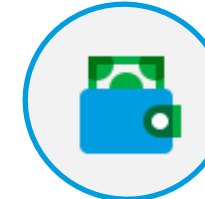
Transparencia complementos



Geografía donde ha de considerarse



Impacto sobre contrato/asignación



Cotización destino/origen



Retribución a considerar



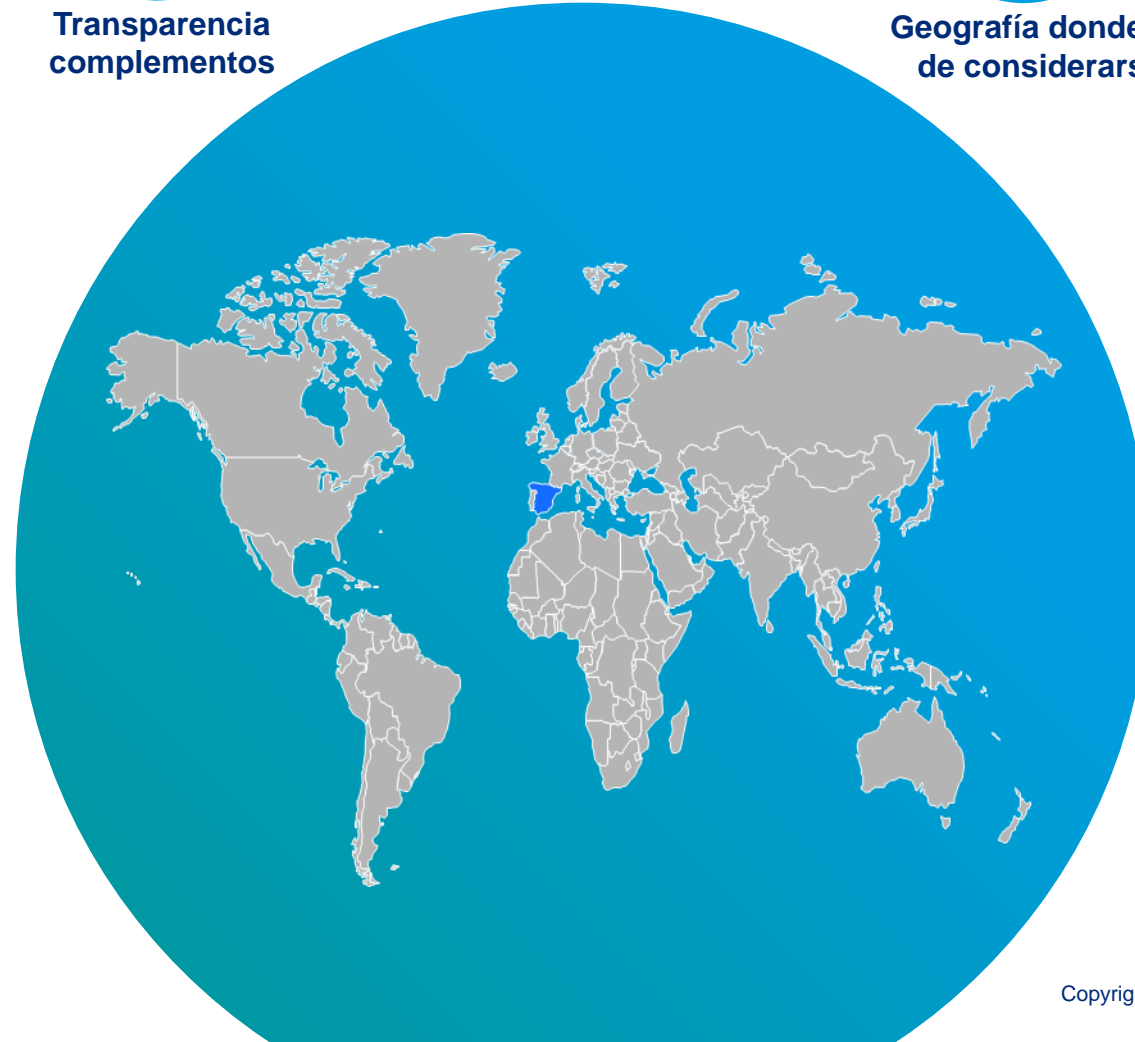
Políticas de movilidad



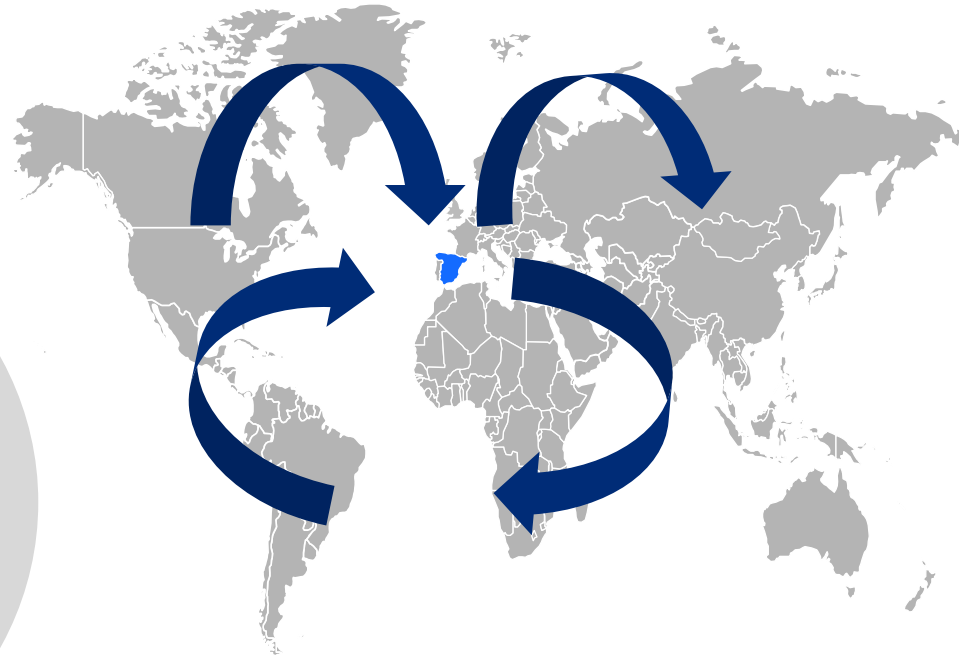
Inclusión informes?



Modalidad de asignación



Aspectos prácticos



Geografía comparable

En función regulación local

Posible doble cómputo

Práctica de mercado (Registro retributivo)



Retribución

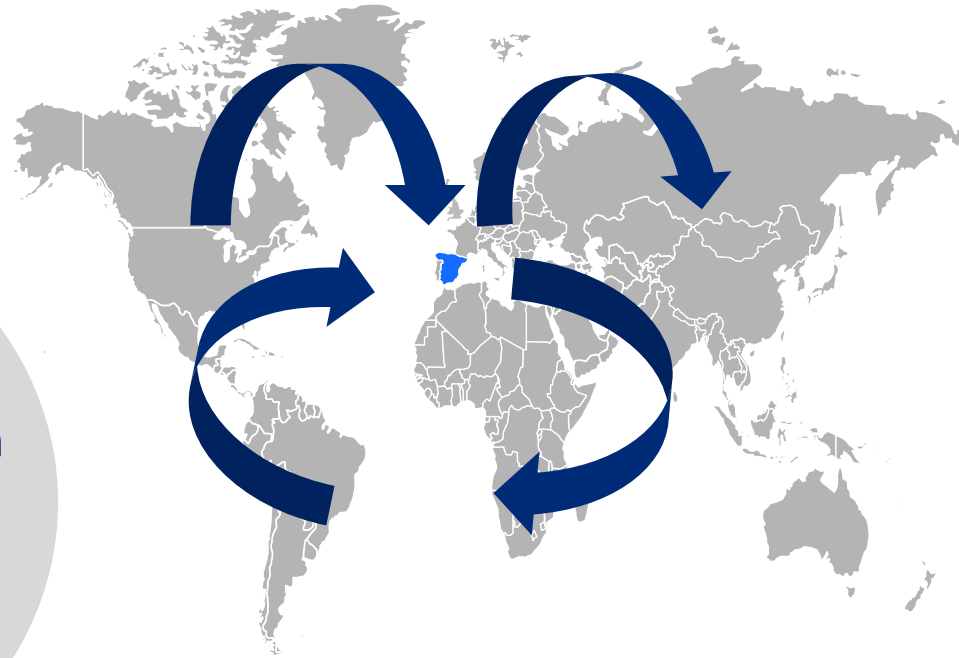
Claridad concepto: Totalidad

Posibles desdoblamiento contratos

Aviso a navegantes: Políticas de movilidad



Aspectos prácticos



Modalidad de asignación

Local/Travelers/ Asignaciones LP

¿Destino España?



Políticas de movilidad

Puesta en valor

Mecanismo válido frente a discriminación

Transparencia y equidad

Marta do Campo

✉ marta.do.campo@mercer.com

Gloria Villar

✉ gloria.villar@mercer.com

Q&A



Mercer Consulting, S.L. (Sociedad Unipersonal), con domicilio social en Pº de la Castellana, 216, 28046 Madrid. Inscrita en el Reg. Mercantil de Madrid, Tomo 17.101, Folio 131, Sección 8, Hoja M-292859. N.I.F.: B-83160317. Correduría de Seguros inscrita en el Reg. de la Dirección de Seguros y Fondos de Pensiones con nº J-2247. Concertados los seguros R.C. y Caución, según Ley 26/2006, de 17 de julio.