

Gestión de nóminas: igualdad retributiva e IRPF en España

Consejos y mejores prácticas para una gestión laboral optimizada

- **Modelos descargables para la generación de nóminas**

Diciembre 2021



Índice

Hoy, más que nunca, la **gestión de recursos humanos** juega un papel fundamental en el avance y el buen funcionamiento de las empresas.

No solo el **contexto actual**, atravesado por la crisis sanitaria, sino también la **necesidad de innovar** en un mundo cada vez más acelerado, han hecho que las compañías deban esforzarse por dirigir sus procesos en la misma dirección, fortalecer su política de gestión de la crisis y crear un **espíritu de cohesión** y solidaridad entre los equipos.

En una época en la que las personas han pasado de compartir espacios con sus colegas a mirar constantemente sus pantallas, la pregunta que surge es **cómo asegurar el buen desarrollo de las actividades empresariales**, sin poner en riesgo la **creación de los vínculos sociales y profesionales** necesarios para llevarlas a cabo.

Problemas humanos requieren soluciones humanas 2

Desafíos para las empresas

Más allá del cumplimiento normativo

Normativa laboral en España 5

1. Real Decreto 902/2020 - Igualdad retributiva

2. Ley 35/2006 - IRPF

Beneficios de la automatización de procesos 10

Problemas humanos requieren soluciones humanas

Puesto que el trabajo se ha convertido para los individuos en un lugar para **crecer y afirmar su identidad**, el reto que enfrentan las empresas hoy en día, consiste en dejar de ser meros espacios de inserción profesional, para reconvertirse en **nichos de contención social y emocional**.

Las **nuevas dinámicas laborales**, propias de nuestra época y atravesadas por el contexto actual, así como un **cambio de paradigma**, hacen que desde el **Departamento de Recursos Humanos** se deban concebir y proponer soluciones alineadas con dicha coyuntura.

De esta manera, se hace imprescindible que las organizaciones:

- Construyan una **cultura empresarial** capaz de comprender la complejidad de las dinámicas interpersonales y dispuesta a comprometerse con la concepción de métodos que aseguren el bienestar del capital humano.

- Cuenten con **herramientas prácticas y eficaces** que mejoren, digitalicen y automaticen procesos como el control horario, la gestión de vacaciones, la comunicación interna, la gestión documental, etc.



Recapitulando:

Solucionar problemas humanos desde la empresa requiere que la misma:

- Cuento con **una estructura sólida** basada en una misión, visión y valores que aseguren el bienestar de los trabajadores.
- Implemente instrumentos como un **software de recursos humanos**, capaz de asegurar el correcto desarrollo del negocio y favorecer la creación de conexiones y relaciones laborales tan necesarias y fundamentales en esta época.

Problemas humanos requieren soluciones humanas

Desafíos para las empresas

Adaptarse y **cumplir con la ley** dentro de las nuevas dinámicas, requiere por parte de las organizaciones una fase de análisis de sus procedimientos y procesos internos, que contemple, entre otros, aspectos como:

- Las **nuevas modalidades de trabajo** en lo que respecta a los diferentes tipos de contratos a implementarse para responder a las nuevas necesidades de la empresa, como los **contratos de teletrabajo**; así como a los aspectos y tendencias dentro de los contratos habituales, como la flexibilidad horaria en favor del equilibrio entre vida laboral y personal.
- La **gestión documental** aplicada a la protección de datos en el ámbito de la contratación laboral y a la conservación de registros, en caso de una inspección de trabajo.
- La **transformación digital** o la capacidad de la empresa de adaptarse a los últimos avances tecnológicos y ponerlos al servicio de su actividad económica.

- El **riesgo laboral**, identificándolo, evaluándolo y gestionándolo, a través de diferentes tipos de controles, tanto preventivos como correctivos.
- La **transparencia en la información**, poniendo a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente la información que permita hacer un seguimiento a aspectos como la **jornada laboral** y la **igualdad retributiva**.



Para superar los anteriores desafíos, las **plataformas de gestión de recursos humanos** acompañan a los directores y responsables del área en el cumplimiento de la ley.

A partir de **funcionalidades clave** y de una serie de recursos que pone a su disposición, estos adquieren las habilidades y capacidades necesarias para guiar estratégicamente sus organizaciones.

Problemas humanos requieren soluciones humanas

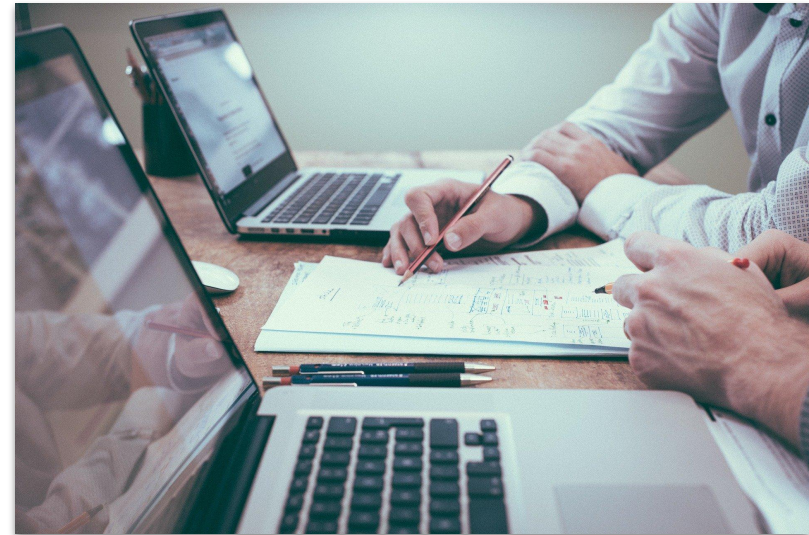
Más allá del cumplimiento normativo

Como vimos, un aspecto definitivo que influencia las dinámicas laborales es el **respeto de la legislación** y el **reconocimiento de los derechos** de las personas. Frente a un marco normativo en constante cambio, es lógico que el **cumplimiento de las leyes laborales** resulte un tema álgido de la gestión empresarial y de recursos humanos.

Pero si las leyes que regulan el trabajo ya velan por el **cumplimiento de los derechos de los trabajadores**, ¿qué otras garantías pueden ofrecer los empleadores para captar al mejor talento durante los procesos de selección y reclutamiento? ➡ El **alineamiento entre políticas internas y herramientas** que garantice mejores beneficios y condiciones de trabajo a las personas.

En este sentido, el desafío derivado consiste en **conciliar el cumplimiento de obligaciones legales con el bienestar en el lugar de trabajo**. Ante dicho desafío, las herramientas que implementen las empresas deben ser capaces de:

- Aportar al **desarrollo operativo** del negocio,
- asegurar el **cumplimiento jurídico-laboral**,
- facilitar la creación de programas de seguimiento y **protocolos laborales**.



— Normativa laboral en España

Puesto que una sola norma no puede contemplar todas las actividades empresariales y las situaciones derivadas de las mismas, en España las **relaciones laborales** están enmarcadas dentro de un conjunto de normas e instrumentos regulatorios, cuya aplicación y cumplimiento responde a una cierta jerarquía:



En términos de **gestión laboral**, de menor a mayor especificidad, las empresas se deben guiar primero por las disposiciones recogidas en el **Estatuto de los Trabajadores**, posteriormente en el **convenio colectivo** y, finalmente, en el **contrato laboral**.

💡 Las disposiciones incluidas en el Estatuto de los Trabajadores son irrenunciables y **solo pueden ser mejoradas**. Es aquí donde entra en escena el convenio colectivo. El **contrato laboral**, por su parte, sirve para consultar todas y cada una de las **condiciones laborales específicas** que determinan la relación entre el trabajador y la empresa.

Normativa laboral en España

1. Real Decreto 902/2020 – Igualdad retributiva

✓ ¿Cómo te ayuda Factorial?

Tres funcionalidades principales 🖱️ **Reclutamiento y Selección de Personal**, **Gestión de Nóminas** y **Gestión Documental**.

- A partir del **software ATS** para optimizar los procesos de selección, puedes asegurar la igualdad de oportunidades para los candidatos.
- Por medio de un **gestor de nóminas**, puedes analizar la remuneración de tus empleados y determinar si existe una diferencia sistemática en el pago de un mismo trabajo, según el género.
- Gracias a un **gestor documental**, recopilas la información que se genera en tu empresa y la empleas eficientemente a tu favor.

👉 Específicamente, para efectos del **registro salarial**, a partir de Factorial es posible extraer fácilmente los **datos y estadísticas salariales** que requieres analizar, a partir de la generación de los siguientes **informes detallados**:

- Costo anual bruto por departamento,
- distribución por género,

- salario medio por género,
- salario medio por puesto y género.

La información que obtienes la incluyes luego en la **Plantilla de Igualdad Retributiva** para cumplir con la ley.

💡 El consejo Factorial:

Elabora de manera práctica el registro salarial de tu empresa, organizando aritméticamente los conceptos salariales y siguiendo estos en tres pasos:

1. Calcula el valor medio del salario (complementos salariales + percepciones extra salariales).
2. Realiza una clasificación de tu plantilla entre hombres y mujeres para determinar si existe una diferencia salarial entre los grupos.
3. Calcula el valor medio según la categoría profesional, grupos profesionales o trabajos de igual valor.

Normativa laboral en España

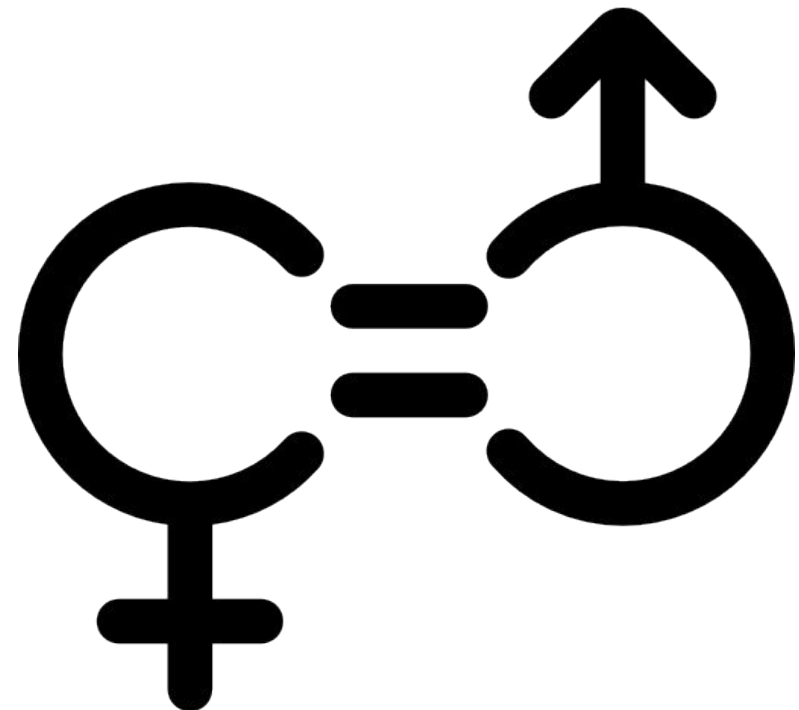
1. Real Decreto 902/2020 – Igualdad retributiva

? ¿Por qué es importante para la empresa?

En el caso de constatarse una **brecha salarial** en la empresa, es necesario establecer sus causas y desplegar medidas que permitan corregirla. No solamente para evitar las multas derivadas del no respeto a la igualdad salarial, sino también para que la empresa se consolide como un actor de la lucha en contra de la desigualdad de género.

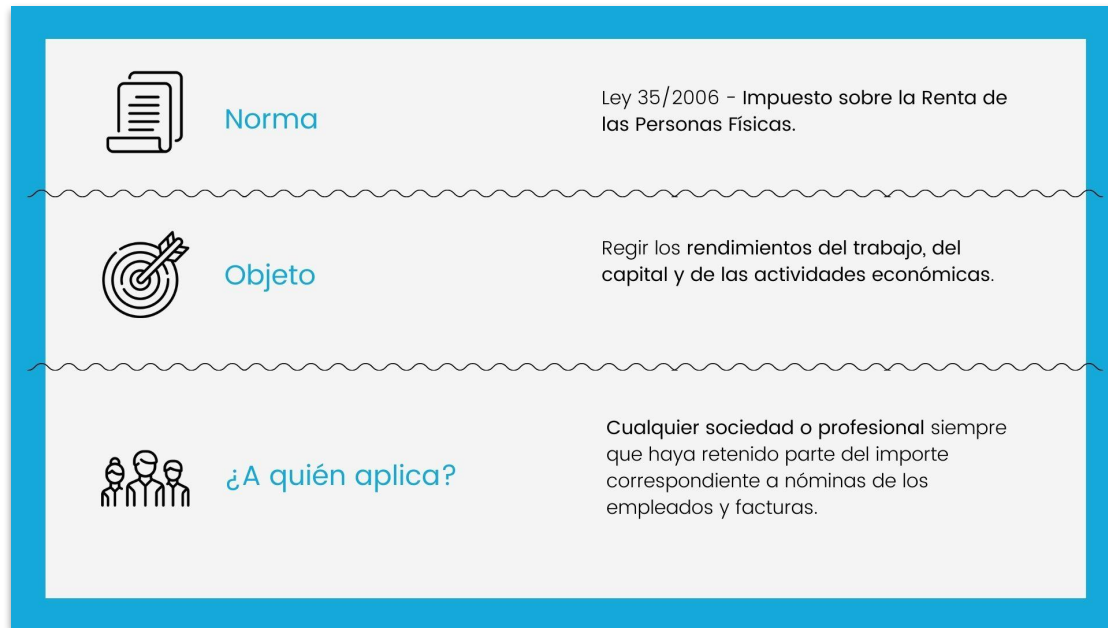
Descarga una plantilla para el Registro Salarial Obligatorio:

[Descargar modelo](#)



Normativa laboral en España

2. Ley 35/2006 – IRPF



Definiciones:

- **Retenciones de IRPF:** Cantidad de dinero que la empresa debe descontar de nóminas, facturas y otras operaciones y que debe pagar a Hacienda por concepto de “anticipo” de la cuota que deberán pagar los contribuyentes.
- **Modelo 111:** Documento de liquidación trimestral de las retenciones a cuenta del IRPF.

- **Modelo 145:** Documento a través del cual el contribuyente (trabajador) comunica al pagador (empresa) su situación personal y familiar, para que este determine el porcentaje de retención a aplicar en su nómina.
- **Modelo 190:** Documento que contiene el resumen anual de las retenciones de IRPF practicadas en las nóminas de los trabajadores y en las facturas de profesionales y empresarios.



Aspectos de vigilancia para las empresas:

- La empresa, en calidad de **pagador**, está obligada a avanzar parte de los rendimientos de los trabajadores a la **Agencia Tributaria**. Para determinar las retenciones a aplicar en cada caso, la empresa debe tener en cuenta por cada trabajador, aspectos como:
- ◆ El salario,
 - ◆ la situación personal,
 - ◆ el tipo de contrato,
 - ◆ las retribuciones brutas (fijas y variables).

Normativa laboral en España

2. Ley 35/2006 – IRPF

→ Presentar la **documentación obligatoria** tanto a la Agencia Tributaria, como al trabajador:

- ◆ Modelo 111,
- ◆ Modelo 145,
- ◆ Modelo 190.

✓ ¿Cómo te ayuda Factorial?

Una funcionalidad principal 📌 **Gestión de Nóminas.**

La funcionalidad del software registra la información relacionada con las incidencias en la nómina y genera automáticamente los modelos que debes presentar ante la Agencia Tributaria.



💡 El consejo Factorial:

- En el caso de **variables y horas extra** en la nómina que supongan incrementos en los tipos de retención, pacta anticipadamente con el trabajador cómo se aplicarán dichos incrementos y déjalo por escrito. Esto facilitará el **recálculo de las retenciones** y evitará los disgustos de tus trabajadores asociados a un eventual aumento del valor retenido.
- Liquida el impuesto cuanto antes, abonando el importe de forma telemática a través de internet en la página de la AEAT o de forma presencial en alguna de sus oficinas. Esto te **evitará una penalización** o que, en caso de la sanción, el valor de la misma ascienda.

? ¿Por qué es importante para la empresa?

En caso de que la empresa aplique una retención inferior a la que establece la ley, esta no solo deberá pagar la diferencia de las cantidades que no ha aplicado, sino también lo equivalente a la multa o sanción por incumplimiento.

— Beneficios de la automatización de procesos

La **tecnología** aplicada a la gestión de recursos humanos contribuye a asegurar el cumplimiento normativo, fundamental para la gestión interna de la empresa. La **automatización de procesos** del Departamento de Recursos Humanos a partir de herramientas como Factorial permite no solo agilizar las tareas administrativas para concentrarte en actividades más estratégicas que aporten mejores resultados, sino también para salvaguardar la integridad de tus empleados.

De manera puntual, tener el control total de los datos de tus trabajadores, así como de la actividad laboral de tu empresa, es posible gracias a que un **programa de administración de recursos humanos**:

1. **Centraliza toda la información en un mismo sitio** (nóminas, contratos, documentos, fichaje, vacaciones, etc.) y puesto que los datos se almacenan en la nube, los mismos están disponibles a un solo clic, sin importar el lugar donde estés. Además, le aporta transparencia a la gestión documental de tu empresa, sin ocupar espacio físico.

2. **Evita los errores debido a la entrada manual** de la información, lo que te permite contar con datos fiables y actualizados en todo momento.
3. **Garantiza la seguridad y la privacidad** de la información al permitirte definir permisos de acceso. Asimismo, al contar con un Portal del Empleado desde donde las personas acceden directamente a su información personal, te ahorra tiempo en el procesamiento de solicitudes.
4. **Mejora la experiencia de los empleados** al ofrecerles procesos automatizados y eficaces.
5. **Facilita y simplifica el cumplimiento de la normativa** aplicable a la empresa.

Hoy en día, las empresas que logran dedicar más tiempo a la gestión de sus empleados son aquellas que **retienen mejor el talento y logran una mayor productividad**. Convierte tareas costosas e ineficientes en procesos verdaderamente estratégicos, gracias a los beneficios que te aporta una **solución automatizada**, desarrollada especialmente para satisfacer las necesidades de tu empresa.



Appvizer es el primer medio de comunicación de Europa dedicado al software profesional.

Su misión es poner a tu alcance las herramientas necesarias para que elijas un software empresarial que te permita trabajar, a ti y a tus colaboradores, de manera más eficaz.



Factorial es un software desarrollado para la optimización de los recursos humanos de las empresas.

Sus funcionalidades de control horario, gestión de vacaciones, e incidencias en nómina, entre otras, permiten ahorrar recursos favoreciendo el crecimiento de las empresas.