

INFORME SOBRE EL CÁLCULO DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LA APLICACIÓN DE AUDITORIA/BALANCE SOCIAL 2025

Repasando algunos conceptos....

La retribución de las personas trabajadoras (llamada también retribución bruta, total devengado o total percepciones) es la suma de las percepciones salariales y las no salariales.

Las **percepciones salariales** son las cantidades entregadas a las personas trabajadoras como retribución a su trabajo. Dentro de éstas encontramos:

- Salario Base
- Pagas Extras
- Antigüedad
- Horas extraordinarias / complementarias
- Complementos salariales. Son los complementos que derivan de la actividad laboral, por:
 - o circunstancias personales (títulos académicos, conocimiento de los idiomas, formación, antigüedad);
 - o puesto de trabajo (turnicidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad); las primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo (productividad, asistencia, puntualidad, actividad, horas extraordinarias); por flexibilidad horaria (trabajo en días festivos, disponibilidad horaria, dedicación exclusiva); plus de polivalencia funcional o complemento de disponibilidad funcional; por función desempeñada (responsabilidad, puesto de superior categoría o de encargado);
 - o por la situación o los resultados de la empresa (participación en beneficios o en capital social, pagas extraordinarias pactadas). como complementos a cuenta de convenio, pluses de actividad, ropa, transporte, peligrosidad, retribuciones en especie, etc.)

Las **percepciones no salariales**, por lo contrario, son aquellos bienes y servicios que el trabajador percibe y que no tributan como salario.

- Suplidos: Cualquier gasto que el trabajador haya adelantado para realizar su trabajo; transporte, gasolina, dietas...
- Prestaciones de la Seguridad Social (por baja IT o AT, etc.)
- Indemnizaciones por fin de contrato, despidos, traslados o suspensiones.

Algunos problemas detectados:

- Problemas detectados al introducir los datos en q1102 (bruto anual):
 - o Al introducir el salario bruto anual de todas las personas trabajadoras y poner como referencia que este dato se puede obtener de la cuenta contable 640, detectamos el problema de que esa cuenta contable totaliza también las percepciones extrasalariales (dietas, kilometrajes, indemnizaciones por fin de contrato y/o despidos, y pagos de la Seguridad Social por motivos de baja IT (enfermedad común) y baja AT (accidente de trabajo)
 - o Utilizar el dato de la cuenta contable 640 puede ser muy práctica para las entidades micro y pequeñas (obteniendo un PyG detallado) si su asesoría contabiliza las retribuciones desglosadas por persona trabajadora (hay asesorías que solo contabilizan el dato total mensual sin desglose de personas con lo que en este caso, con el dato de la cuenta 640 no sería posible cumplimentar el balance) Para las entidades con más de 10 personas trabajadoras, obtener el dato del bruto anual desglosado por sexo de la cuenta 640 es muy poco práctico y tedioso para la entidad.
- Problemas detectados al introducir los datos en q1107 (retribuciones no pagadas por motivo de bajas o permisos)
 - o El primer problema es que a las entidades les cuesta obtener ese dato. Por un lado, por comprensión conceptual y por otro, porque salvo que la asesoría les proporcione y listado muy específico y claro, hay que sacarlo de forma manual (cogiendo todos los RLC y RNT del año de cotizaciones a la Seguridad Social y sumando las cuantías que figuran en los mismos bajo los conceptos:
 - “COMPENSACION IT ENFERMEDAD” COMUN” y/o “COMPENSACION ACCIDENTE DE TRABAJO” de los documentos RNT mensuales de la Seguridad Social (aquí se sacaría el dato mensual desglosado por trabajador/a)
 - “COMP. IT ENFERMEDAD” COMUN” y/o “COMP. ACCIDENTE DE TRABAJO” de los documentos RLC mensuales de la Seguridad Social (aquí se sacaría el dato total mensual no desglosado por trabajador/a ni por sexo.
 - o El segundo problema es que si en la respuesta de la q1102, se introduce el importe del bruto anual sin restar manualmente las percepciones no salariales a cargo de la Seguridad Social por bajas, el importe introducido se suma a las percepciones salariales brutas totales y da brecha.

Veamos esto con algunos ejemplos

Caso 1: Entidad con 2 personas socias trabajadoras (una mujer y un hombre), a jornada completa, con el mismo salario anual (15.876 euros), con dietas y kilometrajes puntuales, y con bajas por accidente de trabajo y/o enfermedad común. La entidad completa al 100% la retribución de sus trabajadores y trabajadoras en caso de baja por IT o AT desde el primer día de baja:

- Resultados de la entidad sin dietas y kilometrajes y sin haber tenido ninguna baja por IT o AT

CALCULO DE LA BRECHA DE GÉNERO

		Mujeres	Hombres
q1101	Nº total de puestos de trabajo expresados en jornadas completas trabajadas	1	1
q1102	Sumatorio del salario bruto anual de todas las personas trabajadoras de la organización en el último ejercicio	15.876,00 €	15.876,00 €
q1107	Sumatorio de las retribuciones no pagadas por la organización por motivo de baja o permiso	- €	- €

Ind97: Brecha salarial entre hombres y mujeres

Fórmula: $(\text{men_ind114} - \text{women_ind114}) / \text{men_ind114}$

0%

NO TOCAR

Ind114: Salario medio del ejercicio desagregado por género Fórmula: $\text{ind168} / \text{q1101}$	15.876,00 €	15.876,00 €
Ind168: Percepciones salariales brutas totales Fórmula: $\text{q1102} + \text{q1107}$	15.876,00 €	15.876,00 €

- Resultados de la entidad si del salario bruto, no se restan las percepciones extrasalariales por dietas y/o kilometrajes por un importe total de 329 euros compensados en ese ejercicio a una de las personas trabajadoras (como vemos en el cálculo, esto puede hacer que resulte brecha de género)

CALCULO DE LA BRECHA DE GÉNERO

		Mujeres	Hombres
q1101	Nº total de puestos de trabajo expresados en jornadas completas trabajadas	1	1
q1102	Sumatorio del salario bruto anual de todas las personas trabajadoras de la organización en el último ejercicio	15.876,00 €	16.205,00 €
q1107	Sumatorio de las retribuciones no pagadas por la organización por motivo de baja o permiso	- €	- €

329,00 €

Ind97: Brecha salarial entre hombres y mujeres

Fórmula: $(\text{men_ind114} - \text{women_ind114}) / \text{men_ind114}$

2%

NO TOCAR

Ind114: Salario medio del ejercicio desagregado por género Fórmula: $\text{ind168} / \text{q1101}$	15.876,00 €	16.205,00 €
Ind168: Percepciones salariales brutas totales Fórmula: $\text{q1102} + \text{q1107}$	15.876,00 €	16.205,00 €

- Resultados de la entidad si del salario bruto no se restan las retribuciones no pagadas por la entidad con motivo de una baja por IT o AT (como veréis en el resaltado en gris NO TOCAR, la fórmula incrementa el salario bruto y por tanto, resulta brecha de género)

CALCULO DE LA BRECHA DE GÉNERO			
		Mujeres	Hombres
q1101	Nº total de puestos de trabajo expresados en jornadas completas trabajadas	1	1
q1102	Sumatorio del salario bruto anual de todas las personas trabajadoras de la organización en el último ejercicio	15.876,00 €	15.876,00 €
q1107	Sumatorio de las retribuciones no pagadas por la organización por motivo de baja o permiso	2.158,33 €	- €
		- €	
Ind97: Brecha salarial entre hombres y mujeres			-14%
Fórmula: $(men_ind114 - women_ind114) / men_ind114$			
NO TOCAR			
	Ind114: Salario medio del ejercicio desagregado por género	18.034,33 €	15.876,00 €
	Fórmula: $ind168 / q1101$		
	Ind168: Percepciones salariales brutas totales	18.034,33 €	15.876,00 €
	Fórmula : $q1102 + q1107$		

Algunas ideas para capear 2025

Partiendo de la base de que actuar sobre la aplicación cambiando algunas fórmulas y/o preguntas de datos es muy complicado por las fechas en las que estamos, y que podrían abrir debates de lo que se considera “brecha de género” que requerirían de una reflexión más pausada y colectiva, proponemos cambiar las siguientes leyendas de ayuda:

Las preguntas podrían quedar con la siguiente redacción:

q1102: Sumatorio de las percepciones salariales anuales de todas las personas trabajadoras de la organización en el último ejercicio.

q1107: Sumatorio de las percepciones NO salariales de todas las personas trabajadoras de la organización en el último ejercicio.

Las leyendas de ayuda podrían quedar con la siguiente redacción:

q1102:

Sumatorio (desagregado por género) de las percepciones salariales anuales de todas las personas trabajadoras de la organización en el último ejercicio. Ten en cuenta que en este apartado no debes incluir las percepciones NO salariales recibidas por las personas trabajadoras como dietas y kilometrajes, las retribuciones que asume la seguridad social en caso de baja por IT o AT, ni las indemnizaciones por fin de contrato temporal y/o despidos.

q1107

Sumar (desagregando por género) el total de percepciones NO salariales de la organización entre las que se incluyen:

- o Las retribuciones que la organización se ha ahorrado por motivo de baja laboral o permiso. Estas retribuciones son asumidas por la Seguridad Social. Esta información os será más accesible a través de vuestra asesoría/gestoría laboral. También podéis obtenerla a través de los documentos mensuales de cotización a la seguridad social “RNT-Relación Nominal de Trabajadores/as” donde figurarán las retribuciones de cada trabajador/a en los apartados “COMPENSACION IT ENFERMEDAD”COMUN” y/o “COMPENSACION ACCIDENTE DE TRABAJO”.
- o Las dietas y/o pagos de locomoción y kilometraje (esta información debería ser fácilmente accesible por el área o la persona responsable de la contabilidad y/o recursos humanos, o a través de los listados de salarios y costes laborales que os proporciona vuestra asesoría/gestoría)
- o Las indemnizaciones por fin de contrato temporal y/o despido

NOTAS:

Sacar estos datos requiere de bastante tiempo para la entidad y de ciertos conocimientos técnicos. Son datos que seguramente requieran que los proporcione la asesoría/gestoría laboral de la entidad si ésta está por la labor.

Algunas ideas a futuro

Si consideramos que las retribuciones por dietas y kilometraje no deben de computar en la brecha de género y que las retribuciones abonadas por la seguridad social en el caso de bajas por IT o AT y las indemnizaciones por fin de contrato o despido si, deberíamos pedir esos datos desglosados en las preguntas y cambiar las fórmulas “Ind114 e Ind168”

La mayoría de los programas de nóminas que utilizan las asesorías, cuentan con la opción de sacar **listados comparativos salariales/informes de brecha**. Estos informes son usados para la realización de planes de igualdad, cumplir con la directiva de transparencia salarial y con las nuevas obligaciones para acabar con la brecha salarial en las empresas. Deberíamos tener en cuenta y revisar estos listados-informes pues contienen muchos datos accesibles que seguramente nos sirvan para evaluar la brecha de género en las entidades de la ESS. Además, las entidades podrían extraer del mismo los datos retributivos de manera más sencilla.

31/03/2025

AMANAR Coop.