

# Beatriz Ardid, directora en Peoplematters; María José Germán, head of People Strategy & Culture Team, y Cristina Cezón, head of Advanced Analytics, en GMV

## PAIT<sup>®</sup> mejora la gestión de la brecha salarial y ayuda a tomar decisiones con un análisis predictivo

*El Plan Anual Normativo 2024 del Gobierno incluía la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva Europea de Igualdad Salarial y Transparencia Retributiva. No ha sido así, pero parece clara la intención de no ir al plazo máximo de transposición marcado para junio de 2026. Esta nueva normativa impone a las empresas una serie de obligaciones en materia de igualdad salarial y transparencia retributiva. Y para apoyar a las empresas en el cumplimiento de estas nuevas exigencias, Peoplematters y GMV han desarrollado la solución tecnológica PAIT<sup>®</sup>. Esta herramienta avanzada permite incorporar análisis dinámicos y algoritmos de IA, en su asesoramiento permitiendo un estudio exhaustivo y visual de la brecha salarial a través de múltiples variables.*

**La nueva directiva europea sobre transparencia retributiva, aprobada en 2023, está aún pendiente de transposición al derecho español, pero las empresas ya se están preparando para poder cumplirla. ¿Qué recoge esta nueva directiva?**

**Beatriz Ardid (B.A.):** La directiva, aunque denominada de transparencia retributiva, realmente se centra en la igualdad a través de la transparencia. La transparencia salarial es, por tanto, una herramienta para lograr esa igualdad retributiva entre hombres y mujeres y se traduce en que las empresas van a tener que informar a la Administración anualmente de determinados indicadores referentes a la brecha salarial e informar a su plantilla sobre los criterios utilizados para determinar la fijación del salario y la progresión salarial. Además, se exige que las diferencias existentes entre los salarios de mujeres y hombres, en cada nivel de contribución (agrupación de puestos), iguales o superiores al 5 % tienen que justificarse con criterios objetivos. Si no se pueden acreditar, se deberá establecer un plan de acción para su eliminación. Caso de que no se elabore este plan, tendrá que entrar a una evaluación conjunta con la representación legal de los trabajadores y dentro de esta incluso se puede revisar el sistema de valoración de puestos que están dentro del nivel de contribución que no cumple los criterios del 5 %.

Por último, la empresa va a tener que publicar en sus ofertas de empleo el nivel retributivo de los puestos de trabajo y en las entrevistas de selección se prohíbe preguntar a los candidatos sobre su salario y sobre su historial retributivo.

**¿A qué sanciones se exponen si no cumple?**

**B.A.:** La normativa no lo especifica, lo deja a la arbitrariedad de cada Estado, pero sí da dos mensajes importantes. Por un lado, las sanciones tienen que ser proporcionales y disuasorias, lo que implicaría,

además de multas, retirada de bonificaciones o ayudas públicas que puedan tener esas empresas. Y, por otro, que debe haber sanciones específicas para la reincidencia.

**¿Cómo ayuda Peoplematters a sus clientes a conseguir el cumplimiento de esta nueva normativa?**

**B.A.:** Podemos ayudar en dos aspectos, principalmente, en el de la igualdad retributiva y en el de la transparencia. Partimos de un análisis o evaluación de las políticas de gestión de personas para asegurar que se basan en criterios objetivos, con foco en las de retribución y recompensa, para asegurar o identificar áreas de mejora en cuanto a que todas las decisiones retributivas están soportadas por una gestión y criterios objetivos. Posteriormente, les asesoramos en cómo informar de las "reglas del juego" existentes para determinar el salario y la progresión salarial y formamos a los managers en esta materia.

Adicionalmente, acompañamos a nuestros clientes para justificar las diferencias salariales y realizar análisis con distintos escenarios y proyecciones que ayudan a determinar qué acciones deberían ponerse en marcha para reducir diferencias y su impacto en la brecha, para lo cual utilizamos PAIT<sup>®</sup>.

Con todo esto, establecemos una hoja de ruta para que la organización pueda implementar los cambios necesarios para lograr esa igualdad retributiva y acompañamos en los pasos necesarios para ello.

**Peoplematters ha dado un paso más allá y con GMV, que es cliente, pero también partner, ha desarrollado una herramienta para ayudar a las empresas a lograr esa igualdad y transparencia retributiva. ¿Cómo nace este proyecto?**

**B.A.:** Nosotros tenemos una línea de negocio en la

que apoyamos a las empresas en sus planes para conseguir la igualdad en la organización, y teníamos muy claro que, con la nueva normativa europea, iba a ser necesario ayudar a las compañías a tomar el control de la brecha y que la Dirección de RRHH tuviera herramientas que facilitasen justificar de una forma ágil las diferencias existentes e identificar posibles vías de solución. Para lograr esto, era esencial incorporar la tecnología a nuestros trabajos, y dado que conocíamos a GMV como cliente y sabíamos que son punteros en tecnología, les planteamos la posibilidad de realizar este proyecto.

**María Jose Germán (M.J.G.):** En GMV llevamos muchos años trabajando en materia de igualdad y Peoplematters nos ha acompañado en buena parte del camino llegando a una gran relación de confianza. Cuando empezamos, nos llevaba mucho tiempo obtener toda la información necesaria, de muy diversas fuentes internas, formatos, y, como internamente teníamos el potencial para desarrollar una herramienta tecnológica que nos facilitara la tarea, la aprovechamos. Cuando Beatriz nos contactó y nos dijo que estaban interesados en

Beatriz Ardid, directora en Peoplematters





Cristina Cezón, head of Advanced Analytics en GMV



María José Germán, head of People Strategy & Culture Team en GMV

crear un producto que pudiese ayudar a los departamentos de Personas a hacer todo este análisis nos pareció una gran idea.

**Cristina Cezón (C.C.):** Sí, desde el principio ya vimos que la herramienta podía ser “productizable”, y que, aunque se pensó para un usuario interno, podríamos adaptarla a cualquier otra compañía interesada. Realmente, la aplicación sigue evolucionando y nuestra capacidad tecnológica para el análisis de datos y la incorporación de inteligencia artificial la hacen muy completa.

#### ¿En qué consiste exactamente la herramienta?

**B.A.:** PAIT® (*Pay Analytics Intelligence Tool*) es una herramienta de análisis estadístico avanzado y de visualización dinámica que permite de forma sencilla analizar la brecha salarial cruzando un montón de variables de Personas para identificar tendencias y crear planes de acción. Introduce una capa analítica y toma de decisiones basadas en datos en los sistemas de gestión de personas.

Está orientada a la gestión de la brecha salarial, pero también ayuda a gestionar la compensación e, incluso, a planificar los movimientos de plantilla. Y, como el mundo de la tecnología va tan rápido, queríamos que fuese una herramienta sostenible, es decir, que pudiese también dar respuesta a necesidades que sabemos que van a tener las empresas a futuro.

**C.C.:** Es una herramienta que puede ayudar al usuario final sin que deba poseer conocimientos de estadística ni de análisis avanzado para poder realizar esas tareas. Permite de una manera muy visual, fácil y ágil entender la información, hace una “foto” o diagnóstico de la situación actual, identificando dónde están los riesgos o *gaps* dentro de la brecha salarial, y realiza predicciones futuras basadas en los datos disponibles. Además, está preparada para integrarse con cualquier plataforma de datos.

**La herramienta realiza esa fotografía de la organización y plantea diferentes hipótesis para llegar al ob-**

**jetivo que necesita y cómo llegar a él. ¿Cómo lo hace?**

**C.C.:** Definimos cada escenario posible y la proyección del crecimiento, de la plantilla y de las condiciones de ésta en el futuro. La herramienta, automáticamente, coge los datos actuales y los proyecta de tal manera que podemos ver el escenario de futuro bajo las reglas que se establecen. Por ejemplo, una compañía que quiere reducir su brecha puede ir viendo cuánto le costaría esa reducción por cada punto porcentual. Si empieza por reducirla un 2 %,

### PAIT® ayuda a predecir escenarios y cómo llegar al objetivo marcado en cuestiones de retribución y el coste que va a tener

le costará equis, y sus responsables pueden ver realmente el coste de esa decisión.

**GMV ha sido desarrollador, pero también la primera empresa en implementar PAIT®. ¿Cómo ha sido la experiencia?**

**M.J.G.:** Ha sido muy buena. Cuando hay una relación de confianza entre todas las partes, como es el caso, las cosas funcionan muy bien. PeopleMatters aporta el conocimiento profundo de la legislación y su aplicabilidad, y eso ha hecho el proyecto muy fácil. Los desarrolladores han sido nuestros propios compañeros, que conocen perfectamente nuestra realidad, por lo que la forma de trabajar ha sido muy natural y la herramienta ha evolucionado según nuestras propias necesidades y los factores que detectábamos que podían contribuir a hacer de ella una solución más ágil y eficaz también para otras compañías.

**¿Y el feedback de los usuarios?**

**M.J.G.:** Está siendo muy bueno. Además, en nuestro caso, las decisiones de compensación se basan en un proceso de evaluaciones que implementan los managers con sus equipos. Por eso, hemos visto que hay que trabajar con ellos para que sus decisiones se basen en criterios objetivos. La herramienta nos avisa cuando en alguna área la brecha varía para que podamos sentarnos con el responsable y ver qué está pasando y ver si está justificada esa variación. En este punto, de la mano de PeopleMatters, vamos a seguir trabajando con los managers para concienciarles y formarles en aspectos de compensación que les permitan tener conversaciones más fundamentadas con sus equipos.

**Si tuviera que recomendar la aplicación a otros directivos de RRHH, ¿qué les diría?**

**M.J.G.:** Desde mi punto de vista, creo que lo que aporta más valor es la parte de predicción. A Recursos Humanos, lo que realmente nos interesa es identificar dónde están los problemas, qué vamos a hacer para solucionarlos y qué impacto van a tener las medidas que tomemos a futuro. Y esa es la parte de predicción que aporta PAIT®.

Hay que tener en cuenta que, además, los ciclos de revisiones salariales son bastante largos, no se hacen todos los meses. Por tanto, en las decisiones que tomemos hay poco margen de actuación, en el sentido de que probablemente cada año podamos tomar una decisión que nos va a impactar durante ese ejercicio. Así que si tenemos una predicción sobre cómo esa decisión nos impactará, tendremos el mejor criterio para hacerlo.

Creo que cualquier directivo de RRHH quiere centrarse en aquellos puntos donde realmente puede aportar valor, en aportar soluciones, no en “luchar” con los datos y dedicarle muchísimo tiempo a su análisis. PAIT® te da esa información y además te ayuda a predecir escenarios y cómo llegar al objetivo marcado en cuestiones de retribución y el coste que va a tener ■