

Valoración de puestos de trabajo, igualdad retributiva y cálculo de la brecha salarial de género

📅 5 de noviembre de 2024, martes

Inscríbete

Este curso es un módulo de: [Diseño de políticas retributivas y de compensación](#)



Fechas:

5 de noviembre, martes

Presencial



Videoconferencia



Horario:

de 9:00 a 14:00 h. y de 15:00 a 18:00 h.



Precio especial para socias/os

y actividad bonificable por FUNDAE

[Pulsa AQUÍ para ver los precios](#)

Inscríbete

Profesor



José Ángel López Palomo

- Jefe Corporativo de Compensación y Beneficios. Dirección General de Recursos Corporativos OHLA Group.
- Profesor asociado del Grado de Ciencias de Trabajo, Relaciones Laborales y RRHH de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA). Profesor de Retribución, Compensación y Beneficios en el Centro de Estudios Financieros (CEF).
- Colaborador habitual en revistas y publicaciones relacionadas con el área de Compensación y Beneficios y ponente en congresos, seminarios y webinars sobre esta materia.
- Autor del libro "Igualdad retributiva y cálculo de la brecha salarial. 100 respuestas que debes conocer para la aplicación práctica del RD 902/2020", editado por Centro de Estudios Financieros (septiembre 2021).
- Licenciado en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid, especialidad de Psicología en el Trabajo. Programa de Desarrollo Directivo (ESADE Business and Law School). Máster en Dirección y Gestión de RR.HH. (CEF). Máster en Gestión de la Prevención en la Empresa, Especialidades de Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicosociología aplicada (Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social). Certificación Global Remuneration Professional (GRP WorldatWork).
- Es vocal de la Junta Directiva de la Sección de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Recursos Humanos del Colegio Oficial de Psicólogos (COP) de Madrid.

PROGRAMA

1. **Introducción: contexto, situación y marco normativo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**
 1. Contexto y situación de la brecha salarial de género en España.
 2. Marco normativo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en España
 1. Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad
 2. Real Decreto-Ley 6/2019

3. Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
4. 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.
5. Novedades normativas en materia de igualdad:
 - Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
 - Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa al mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.
 - Modificación del artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, por la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023
 - RD-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

2. Valoración de puestos de trabajo

1. La valoración de puestos de trabajo como proceso de gestión de recursos humanos
 1. Delimitación conceptual
 2. Metodologías de valoración de puestos de trabajo:
 1. Métodos cualitativos o sintéticos:
 1. De jerarquización u ordenación por rangos (job ranking): combinaciones binarias
 2. De clasificación o graduación (job classification system)
 2. Métodos cuantitativos o analíticos:
 1. De comparación de factores
 2. De puntuación de factores
 3. Clasificación y mapa de puestos.
 4. La agrupación de puestos de igual valor en la empresa.
2. La valoración de los puestos de trabajo en el Real Decreto RD 902/2020:
 1. La valoración de puestos de trabajo como instrumento de aplicación del principio de transparencia retributiva.
 2. El concepto de “trabajo de igual valor”.
 3. El principio de igualdad retributiva y su relación con el concepto de trabajo de igual valor y el proceso de valoración de puestos de trabajo.
 4. Los criterios para la correcta valoración de los puestos de trabajo: adecuación, totalidad y objetividad.
 5. Relación de la valoración de puestos de trabajo con el resto de instrumentos de aplicación del principio de transparencia retributiva: los registros retributivos, el derecho de información de las personas trabajadoras y la auditoría retributiva.
 6. La disposición final primera del RD 902/2020 y la Orden ministerial por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de puestos de trabajo previsto en el RD 902/2020.

3. El procedimiento y la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de trabajo y Economía social y del Ministerio de igualdad.

1. El procedimiento de valoración de puestos de trabajo:
 1. Categorías de factores de valoración
 2. Agrupación de factores de valoración
 3. Factores de valoración
 4. Subfactores de valoración
 5. Escalas de valoración de los factores y subfactores
 6. Pesos y ponderaciones de los factores y subfactores
 7. Puntuación de los puestos de trabajo.
2. La herramienta de valoración de puestos de trabajo:
 1. Ejemplos de valoración de puestos de trabajo.
 2. Realización de ejercicios prácticos.

3. Igualdad retributiva y cálculo de la brecha salarial de género

1. Los registros retributivos:
 1. Entrada en vigor y adaptación.
 2. Objeto, alcance y ámbito de aplicación.
 3. Contenido del registro retributivo.
 4. Indicadores de medida.
 5. Presentación de la información.
 6. Periodo temporal de referencia.
 7. Formato del registro retributivo
 8. Consulta con la RLT.
 9. El registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva:
 - a. Peculiaridades del registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.
 - b. Obligación de justificar las diferencias salariales.
2. El derecho de información de las personas trabajadoras:
 1. Cuando no hay RLT
 2. Cuando hay RLT
3. La auditoría retributiva
 1. Concepto de auditoría retributiva.
 2. Contenido de la auditoría retributiva:
 - a. Realización del diagnóstico de la situación retributiva de la empresa.
 - b. Establecimiento de un plan de actuación.
4. Análisis, medición y cálculo de la brecha salarial de género:
 1. Tipos de brecha salarial: bruta, segmentada y ajustada.
 2. Conceptos retributivos que se incluyen en el cálculo de la brecha salarial de género.
 3. Indicadores de medición de la brecha salarial de género.
 4. Fórmulas de cálculo de la brecha salarial de género.

5. Otros indicadores de retribución que se pueden utilizar para analizar y medir la brecha salarial de género.
6. Análisis y estudios retributivos con perspectiva de género.

INFORMACIÓN GENERAL

Objetivos

- Contextualizar la situación de la brecha salarial de género en España.
- Conocer el marco normativo que regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Dar a conocer las medidas contenidas en la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023, de igualdad de retribución y transparencia retributiva, y en la Directiva (UE) 2022/2381, de 23 de noviembre de 2022, relativa al mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas.
- Contextualizar la valoración de puestos de trabajo como proceso de gestión de RRHH y su aplicación en el marco del RD 902/2020 como uno de los instrumentos de aplicación del principio de transparencia retributiva.
- Conocer las implicaciones que la valoración de los puestos de trabajo tiene en los demás instrumentos de aplicación del principio de transparencia retributiva: los registros retributivos, el derecho de información de las personas trabajadoras y la auditoría retributiva.
- Analizar el procedimiento y la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad
- Delimitar la aplicación del principio de transparencia retributiva a través de los instrumentos que regula el Real Decreto 902/2020: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos y el derecho de información de las personas trabajadoras.
- Conocer los aspectos prácticos a tener en cuenta para la elaboración del registro retributivo.
- Delimitar el concepto de auditoría retributiva y el contenido de la misma (diagnóstico de la situación retributiva de la empresa y establecimiento de un plan de actuación para la corrección, en su caso, de las diferencias salariales).
- Conocer los indicadores a utilizar para el análisis, medición y cálculo de la brecha salarial de género.
- Aprender a realizar análisis y estudios salariales con perspectiva de género, e interpretar sus resultados, más allá de las obligaciones normativas, con objeto de apoyar la toma de decisiones en esta materia y, en su caso, establecer actuaciones para corregir las diferencias salariales de las personas trabajadoras.

**Fechas:**

5 de noviembre, martes

**Número de sesiones:**

1

**Horario:**

de 9:00 a 14:00 h. y de 15:00 a 18:00 h.

**Número de horas:**

8

Elige la modalidad que mejor se adapte a ti:

**Presencial***

Club de Marketing de Navarra

**Videoconferencia***

Aula virtual, Zoom

INSCRIPCIONES

**Socios/as:**

270 €

**No socios/as:**

400 €

[Únete a la asociación](#)

El precio incluye comida.

Actividad bonificable por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Las empresas socias pueden solicitar su tramitación gratuita indicándolo en la inscripción web con al menos dos días de antelación



Para más información:

948 290155

[Inscríbete](#)