



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

CURSO PRÁCTICO CONSTRUCCIÓN DE POLÍTICAS DE TRANSPARENCIA SALARIAL E IGUALDAD RETRIBUTIVA (IMPLANTACIÓN EN LA EMPRESA DE LA DIRECTIVA UE 2023/970)

Objetivos

General: Capacitar al alumnado en el diseño, implementación y análisis de políticas de igualdad retributiva y transparencia salarial en las organizaciones, integrando conocimientos normativos, técnicos y estratégicos con una perspectiva de género y equidad.

Específicos:

- Comprender el marco normativo vigente en materia de igualdad retributiva y transparencia salarial, incluyendo el Real Decreto 902/2020, el Estatuto de las personas trabajadoras y la Directiva UE 2023/970, así como sus implicaciones legales y estratégicas para las organizaciones.
- Identificar las obligaciones empresariales en materia de información salarial, registro retributivo, auditoría retributiva y publicación de brechas salariales, aplicando un enfoque técnico y con perspectiva de género.
- Aplicar métodos de valoración objetiva y cuantitativa de puestos de trabajo, como base técnica y metodológica para la construcción de estructuras salariales equitativas.
- Diseñar e interpretar registros retributivos, delimitando adecuadamente los conceptos salariales y extrasalariales, el periodo de referencia y los criterios de análisis, adaptando los informes a los distintos interlocutores/as de la organización.
- Desarrollar auditorías retributivas completas, mediante la recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, la identificación de factores que explican diferencias retributivas y la elaboración de planes de actuación para corregirlas.
- Construir estructuras salariales coherentes con los principios de equidad interna y competitividad externa, a través del diseño de familias profesionales, bandas salariales, matrices de progresión y políticas de revisión salarial.
- Integrar la evaluación del desempeño y la definición de competencias en los modelos retributivos, asegurando su alineación con criterios objetivos de promoción interna y decisiones de incremento salarial.
- Adquirir herramientas para una comunicación eficaz y transparente de las decisiones retributivas, orientada tanto a la representación legal de la plantilla como al conjunto del personal, promoviendo una cultura organizativa basada en la transparencia y la equidad.
- Aplicar los conocimientos adquiridos mediante el análisis y resolución de casos prácticos, simulando situaciones reales de valoración de puestos, elaboración de estructuras salariales, auditorías retributivas y procesos integrales de revisión y comunicación salarial.

Módulo I. La igualdad retributiva.

1.La Valoración de Puestos de Trabajo.

- 1.1. Inputs previos para la valoración de puestos de trabajo: Descripción de puestos.
- 1.2. La valoración de puestos en el contexto del RD 902/2020.
- 1.3. Distintos métodos de valoración de puestos cuantitativos. La comprensión práctica de los sistemas de valoración de puestos de trabajo cuantitativos.
- 1.4. Casos prácticos:
 - Elaboración de descripciones de puestos.
 - Afrontando la VPT.

2.El registro retributivo.

- 2.1. El contenido del registro retributivo según el RD 902/2020 y el ET.
- 2.2. Principales criterios a tener en cuenta antes de impulsar la elaboración del Registro Retributivo: el período de referencia, delimitación de los conceptos salariales y extrasalariales, informe de registro retributivo según el interlocutor/a, etc.
- 2.3. El registro retributivo de la auditoría retributiva.
- 2.4. Caso práctico: Elaborar el registro retributivo de una empresa y su correspondiente informe.

3.La Auditoría Retributiva.

- 3.1. La recopilación de datos cualitativos y cuantitativos.
- 3.2. Contenido mínimo del diagnóstico cualitativo y cuantitativo de las prácticas retributivas de la organización.
- 3.3. Análisis cualitativo y cuantitativo de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas en una organización.
- 3.4 Extracción de conclusiones y elaboración del plan de actuación.
- 3.5 Caso práctico: Elaboración de una auditoría retributiva y plan de actuación.

Módulo II. La transparencia salarial.

1.Contexto jurídico y visión estratégica.

- 1.1. Novedades clave de la Directiva UE 2023/970.
 - Derecho a la información salarial.
 - Obligación de publicar brechas y medidas correctoras.
 - Transparencia en procesos de selección y promoción.
- 1.2. Los 10 pasos para implantar la transparencia salarial.
- 1.3. Rol de RRHH: de cumplimiento legal a transformación cultural.
- 1.4. Buenas prácticas europeas.
- 1.5. Caso práctico: Revisión guiada de una auditoría retributiva: cómo identificar puntos críticos.

2.Construcción de la estructura salarial.

- 2.1. Introducción a la valoración objetiva de puestos (VPT) con perspectiva de género.
- 2.2. Diseño de familias profesionales y bandas salariales.
- 2.3. Creación de matriz de progresión salarial.

2.4. Diseño de una política de revisión de salarios:

- Incrementos por desempeño.
- Revisión por mercado.
- Revisión por movilidad interna.

2.5. Caso práctico:

- Valoración real de puestos de la empresa participante.
- Construcción de bandas salariales y matriz de revisión.
- Simulación de registro salarial y auditoría aplicando la estructura diseñada.

3.Desempeño, promoción y cultura de transparencia.

3.1. Diseño de un **sistema de evaluación del desempeño** coherente con el modelo retributivo.

3.2. Definición de **competencias y niveles esperados** por puesto.

3.3. Integración del desempeño en la **matriz de incrementos**.

3.4. **Promoción** interna basada en criterios objetivos.

3.5. Estrategias de comunicación de la transparencia retributiva.

- Comunicación a RLT y plantilla.
- Formación interna para managers y líderes.
- Gestión del cambio cultural.

3.6. Caso práctico Simulación de proceso completo: evaluación de desempeño → propuesta de revisión salarial → comunicación interna.

Metodología y cronograma

El curso se desarrollará mediante una metodología activa, práctica y orientada a la transferencia, combinando teleformación asincrónica (47 horas) con formación telepresencial sincrónica (28 horas), garantizando un proceso de aprendizaje progresivo, reflexivo y aplicable a la realidad profesional de las personas participantes.

Fase 1. Teleformación asincrónica (47 horas).

Duración: 47 h. Es recomendable haber realizado una parte de la misma antes del inicio de la parte sincrónica.

Metodología aplicada: Microlearning estructurado por unidades temáticas, con recursos digitales breves (vídeos, esquemas y lecturas clave) orientados a la comprensión progresiva.

Materiales descargables y normativa comentada, con glosarios, guías de lectura y ejemplos prácticos.

Actividades aplicadas tutorizadas, con entregables individuales voluntarios que permitirán al alumnado poner en práctica los contenidos: elaboración de descripciones de puestos, simulación de registros retributivos, análisis de datos, etc.

Cuestionarios de autoevaluación obligatorios con retroalimentación

automatizada, para afianzar conceptos clave y facilitar el seguimiento individual del progreso.

Foro de consultas tutorizado, en el que se podrán plantear dudas técnicas y compartir buenas prácticas entre participantes.

Fase 2. Formación telepresencial sincrónica (28 horas).

Metodología aplicada: Dinámicas prácticas en tiempo real, orientadas al análisis de casos reales o adaptados al contexto profesional de las personas participantes.

Talleres de trabajo colaborativo, organizados en pequeños grupos para abordar retos específicos (por ejemplo: diseño de bandas salariales, elaboración de matrices de progresión, simulaciones de auditoría, etc.)

Debates guiados y reflexión estratégica, sobre los elementos clave de la Directiva UE 2023/970, las buenas prácticas europeas y el papel transformador de los departamentos de RRHH.

Uso de herramientas colaborativas en línea (como pizarras digitales, documentos compartidos o formularios interactivos) para favorecer la construcción colectiva del conocimiento.

Feedback inmediato de la persona formadora, centrado en reforzar el aprendizaje, corregir enfoques y profundizar en la dimensión estratégica de los contenidos.

Evaluación de la fase sincrónica: Valoración del desempeño en las actividades de grupo.

Participación activa y reflexiva.

Realización de un caso práctico integral que combine los aprendizajes del curso: análisis de desempeño → propuesta de revisión salarial → plan de comunicación.

Enfoque pedagógico general.

Aprendizaje experiencial (learning by doing): se parte de la experiencia, se sistematiza el conocimiento y se transfieren aprendizajes al entorno laboral.

Aprendizaje colaborativo y contextualizado, que pone en valor las aportaciones de las personas participantes, fomentando el pensamiento crítico y la resolución de problemas.

Perspectiva de género transversal, integrada en todos los contenidos, herramientas de análisis y casos prácticos.

Calendario.

junio						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

julio						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

agosto						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

septiembre						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

octubre						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

INICIO PARTE ASINCRÓNICA

SESIÓN SINCRÓNICA 16:00 A 19:30

FIN CURSO

Perfil formadora

MARIA HERMO RODRIGUEZ (Galejobs)

<https://www.linkedin.com/in/mariahermorodriguez/>

Con la financiación de:



Organiza:

Confederación de Empresarios de Galicia