



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

## Curso práctico construcción de políticas de transparencia salarial.

### Obxectivos

---

#### **Obxectivo xeral:**

Capacitar ao alumnado para deseñar, implantar e soste unha política de transparencia salarial completa, trazable e defendible, construída sobre fundamentos técnicos sólidos (DPT, VPT, rexistro retributivo e auditoría retributiva) e aliñada coas esixencias da Directiva (UE) 2023/970, integrando criterios obxectivos para a xestión de salarios, revisións, desempeño e promoción, así como un plan de comunicación interna que facilite a súa adopción na organización.

#### **Específicos:**

1. Elaborar e depurar descrições de postos de traballo orientadas á transparencia salarial, garantindo comparabilidade, coherencia interna e rastrexabilidade das funcións e responsabilidades.
2. Aplicar un sistema de valoración de postos cuantitativo e obxectivo, con perspectiva de xénero, como base técnica para a toma de decisións retributivas e a construción de estruturas salariais equitativas.
3. Construír e interpretar o rexistro retributivo, identificando correctamente os conceptos salariais e extrasalariais e adaptando a análise aos distintos interlocutores da organización.
4. Desenvolver unha auditoría retributiva aplicada, analizando brechas salariais, identificando factores explicativos e definindo medidas correctoras viables e aliñadas coa realidade organizativa.
5. Integrar as esixencias da Directiva (UE) 2023/970 nas políticas internas da empresa, incorporando o dereito á información salarial e a transparencia nos procesos de selección, promoción e revisión salarial.
6. Deseñar unha estrutura salarial clara e coherente, mediante a definición de familias profesionais, bandas salariais e regras obxectivas de progresión e revisión.
7. Vincular desempeño, promoción e incrementos salariais a criterios obxectivos e avaliáveis, reducindo a discrecionalidade e os nesgos na toma de decisións.
8. Definir unha estratexia de comunicación da política de transparencia salarial, dirixida á RLT, o persoal e os mandos intermedios, que facilite a súa comprensión, aplicación e sustentabilidade no tempo.

### **Bloque 1.** Construír a base técnica da transparencia salarial.

1. Definir e depurar os postos de traballo
  - Elaboración práctica de descrições de postos orientadas á transparencia salarial.
  - Identificación de funcións críticas, responsabilidades reais e factores de valor.
  - Revisión e corrección de descrições de postos existentes para facelas comparables e defendibles.
  
2. Valorar os postos con criterios obxectivos e trazables
  - Aplicación práctica dun sistema de valoración de postos cuantitativo con perspectiva de xénero.
  - Selección de factores, ponderacións e niveis.
  - Assignación de puntuacións e contraste entre postos.
  - Detección de incoherencias e axustes metodolóxicos.
  - Valoración completa dun conxunto de postos e validación de resultados.

### **Bloque 2.** Rexistro e auditoría: de obriga formal a sistema vivo.

1. Construír o rexistro retributivo paso a paso
  - Identificación e clasificación de conceptos salariais e extrasalariais.
  - Definición do período de referencia e criterios de cálculo.
  - Elaboración do rexistro retributivo conforme ao RD 902/2020.
  - Interpretación de resultados segundo distintos interlocutores (RLT, persoal, inspección).
  - Aplicación práctica: elaboración completa dun rexistro retributivo e o seu informe explicativo.
  
2. Realizar unha auditoría retributiva aplicada
  - Recompilación de información cuantitativa e cualitativa necesaria.
  - Análise de brechas salariais e detección de factores explicativos.
  - Identificación de prácticas retributivas xeradoras de desigualdade.
  - Elaboración de conclusións técnicas e propostas de actuación.
  - Aplicación práctica: desenvolvemento dunha auditoría retributiva completa con plan de actuación

### **Bloque 3.** Diseñar e aplicar a política de transparencia salarial

#### 1. Contexto xurídico e visión estratéxica

- Novidades clave da Directiva UE 2023/970:
  - Dereito á información salarial
  - Obrigación de publicar brechas e medidas correctoras
  - Transparencia en procesos de selección e promoción
- Os 10 pasos para implantar a transparencia salarial
- Rol de RRHH: de cumprimento legal a transformación cultural
- Boas prácticas europeas
- Caso práctico: Revisión guiada dunha auditoría retributiva: como identificar puntos críticos

#### 2. Diseñar a estrutura salarial

- Diseño de familias profesionais e bandas salariais
- Creación de matriz de progresión salarial
- Diseño dunha política de revisión de salarios:
  - Incrementos por desempeño
  - Revisión por mercado
  - Revisión por mobilidade interna
- Caso práctico:
  - Valoración real de postos da empresa participante.
  - Construción de bandas salariais e matriz de revisión.
  - Simulación de rexistro salarial e auditoría aplicando a estrutura deseñada

#### 3. Desempeño, promoción e cultura de transparencia

- Diseño dun sistema de avaliación do desempeño coherente co modelo retributivo
- Definición de competencias e niveis esperados por posto
- Integración do desempeño na matriz de incrementos
- Promoción interna baseada en criterios obxectivos
- Estratexias de comunicación da transparencia retributiva
- Comunicación á RLT e persoal
- Formación interna para managers e líderes
- Xestión do cambio cultural
- Caso práctico Simulación de proceso completo: avaliación de desempeño → proposta de revisión salarial → comunicación interna.

## Metodoloxía e cronograma

---

O curso desenvolverase mediante unha metodoloxía activa, práctica e orientada á transferencia, combinando teleformación asincrónica (51 horas) con formación telepresencial sincrónica (24 horas), garantindo un proceso de aprendizaxe progresiva, reflexivo e aplicable á realidade profesional das persoas participantes.

### **Fase 1. Formación online en plataforma (51 horas).**

Duración: 51 h. Recoméndase ter realizado unha parte da mesma antes do inicio da parte sincrónica.

- Metodoloxía aplicada: Microlearning estruturado por unidades temáticas, con recursos dixitais breves (vídeos, esquemas e lecturas chave) orientados á comprensión progresiva.
- Materiais descargables e normativa comentada, con glosarios, guías de lectura e exemplos prácticos.
- Actividades aplicadas titorizadas, con entregables individuais voluntarios que permitirán ao alumnado poñer en práctica os contidos: elaboración de descrições de postos, simulación de rexistros retributivos, análise de datos etc.
- Cuestionarios de autoavaliación obrigatorios con retroalimentación automatizada, para afianzar conceptos chave e facilitar o seguimento individual do progreso.
- Foro de consultas titorizado, no que se poderán expor dúbidas técnicas e compartir boas prácticas entre participantes.

### **Fase 2. Formación telepresencial sincrónica (24 horas).**

- Metodoloxía aplicada: Dinámicas prácticas en tempo real, orientadas á análise de casos reais ou adaptados ao contexto profesional das persoas participantes.
- Talleres colaborativos, organizados en pequenos grupos para abordar retos específicos (por exemplo: deseño de bandas salariais, elaboración de matrices de progresión, simulacións de auditoría, etc.).
- Debates guiados e reflexión estratéxica, sobre os elementos chave da Directiva UE 2023/970, as boas prácticas europeas e o papel transformador dos departamentos de RRHH.
- Feedback inmediato da persoa formadora, centrado en reforzar a aprendizaxe, corrixir enfoques e profundar na dimensión estratéxica dos contidos.
- Avaliación da fase sincrónica: Valoración do desempeño nas actividades de grupo.
- Participación activa e reflexiva.

Todas as sesións en directo serán gravadas e incorporaranse posteriormente á plataforma, de modo que poidan ser visualizadas polo alumnado que non puidese asistir en tempo real ou que desexe repasar os contidos

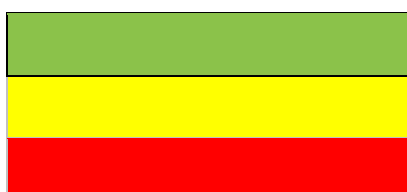
### **Enfoque pedagóxico xeral.**

- Aprendizaxe experiencial (learning by doing): pártese da experiencia, sistematízase o coñecemento e transfírense aprendizaxes á contorna laboral.
- Aprendizaxe colaborativa e contextualizada, que pon en valor as achegas das persoas participantes, fomentando o pensamento crítico e a resolución de problemas.
- Perspectiva de xénero transversal, integrada en todos os contidos, ferramentas de análise e casos prácticos.

## Calendario

xuño						
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					
setembro						
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				

xullo						
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		
outubro						
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 online

Sesión sincrónica (16:00 a 19:00)

Fin curso online

## Perfil formadora

MARIA HERMO RODRIGUEZ (Galejobs)

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

Co financiamento de:



Organiza:

Confederación de Empresarios de Galicia