

## ÍNDICE SISTEMÁTICO

<b>PRÓLOGO</b> .....	9
<b>CAPÍTULO I. LAS FUENTES DE DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y SU IMPACTO EN LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO</b> .	19
1. LAS FUENTES DE FIJACIÓN DEL SALARIO .....	21
2. LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN EN MATERIA SALARIAL .....	28
3. LA PLURALIDAD DE FUENTES DE FIJACIÓN DE SALARIOS Y SUS EFECTOS EN LA BRECHA SALARIAL .....	30
<b>CAPÍTULO II. LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO Y SUS CAUSAS</b> .....	35
<b>CAPÍTULO III. LA RESPUESTA NORMATIVA A LA IGUALDAD SALARIAL. DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL A LA APUESTA POR LA TRANSPARENCIA</b> .....	47
1. LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO .....	49
2. DE LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA A LA APUESTA POR LA TRANSPARENCIA .....	57
<b>CAPÍTULO IV. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO</b> .....	65
1. EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	67
2. EL TRABAJO DE IGUAL VALOR .....	68
3. EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES EN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO .....	73
4. LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA .....	76

4.1.	Concepto . . . . .	76
4.2.	La obligación de realizar una valoración de puestos de trabajo . . . . .	76
4.3.	La elaboración de la valoración . . . . .	77
4.4.	La metodología de la valoración . . . . .	77
5.	LA HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS . . . . .	82
5.1.	Descripción de la herramienta . . . . .	82
5.2.	Uso de la herramienta . . . . .	87
5.3.	Pros y contras de la herramienta . . . . .	90
6.	EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE PUESTOS . . . . .	90
 <b>CAPÍTULO V. EL REGISTRO RETRIBUTIVO . . . . .</b>		<b>93</b>
1.	EMPRESAS OBLIGADAS. . . . .	95
2.	LOS CARACTERES DEL REGISTRO. . . . .	96
2.1.	Fiel . . . . .	96
2.2.	Actualizada . . . . .	98
2.3.	Accesible . . . . .	99
3.	EL CONTENIDO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO . . . . .	99
3.1.	Desde un punto de vista espacial . . . . .	99
3.2.	Desde un punto de vista objetivo . . . . .	100
3.3.	Desde un punto de vista subjetivo . . . . .	104
3.4.	Desde un punto de vista temporal . . . . .	106
4.	LAS PARTICULARIDADES EN EL CONTENIDO DEL REGISTRO EN EMPRESAS CON AUDITORÍA RETRIBUTIVA . . . . .	107
5.	LA EXIGIBILIDAD DEL REGISTRO . . . . .	114
6.	ELABORACIÓN, FORMATO Y CONSERVACIÓN DEL REGISTRO . . . . .	114
6.1.	La elaboración . . . . .	114
6.2.	El formato del registro. . . . .	115
6.3.	La conservación de la información . . . . .	116
7.	LA HERRAMIENTA DE REGISTRO RETRIBUTIVO . . . . .	116

<b>CAPÍTULO VI. EL ACCESO A LA INFORMACIÓN SALARIAL COMO MECANISMO DE TRANSPARENCIA . . . . .</b>	<b>125</b>
1. EL DERECHO A RECIBIR INFORMACIÓN EN MATERIA SALARIAL . . . . .	127
2. EL ACCESO ÍNTEGRO AL REGISTRO EN LAS EMPRESAS CON ESTRUCTURAS ESTABLES DE REPRESENTACIÓN. CONSENTIMIENTO, DERECHO A LA INTIMIDAD Y TRATAMIENTO DE LOS DATOS PERSONALES. . . . .	130
3. EL ACCESO AL REGISTRO POR PARTE DEL TRABAJADOR ANTE LA AUSENCIA DE REPRESENTACIÓN LEGAL EN LA EMPRESA. SU RESTRICTIVO ALCANCE. . . . .	136
4. EL DERECHO DE INFORMACIÓN SALARIAL Y TRABAJADORES EN MISIÓN DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. . . . .	143
5. LA INFORMACIÓN SALARIAL EN LAS SOCIEDADES QUE FORMULEN CUENTAS CONSOLIDADAS. . . . .	144
<b>CAPÍTULO VII. LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA. CONCEPTO Y PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN. . . . .</b>	<b>147</b>
1. EMPRESAS OBLIGADAS. . . . .	149
2. CONCEPTO Y CONTENIDO . . . . .	150
3. FINALIDAD . . . . .	152
4. OBJETO DE ANÁLISIS: EL IMPACTO DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA Y DEL SISTEMA CLASIFICATORIO EN LA BRECHA SALARIAL. . . . .	152
5. INDICADORES DE ANÁLISIS DE LA CAUSA DE LA BRECHA SALARIAL. . . . .	157
6. LA RELEVANCIA DE OTROS FACTORES DESENCADENANTES DE LA DIFERENCIA RETRIBUTIVA. . . . .	164
6.1. El impacto en la brecha salarial de un sistema clasificatorio con sesgos de género . . . . .	165
6.2. El impacto de las dificultades de la promoción profesional en la brecha salarial . . . . .	166
6.3. El impacto del uso de medidas de conciliación laboral en la brecha salarial de las personas con responsabilidades familiares . . . . .	168

7.	PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA. ....	172
7.1	La negociación de la auditoría salarial en empresas con representación legal. ....	173
7.2	La negociación de la auditoría en empresas huérfanas de representación. ....	174
7.3.	La articulación de la auditoría con el plan de igualdad del que forma parte. ....	175
8.	INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA COMO CONTENIDO MÍNIMO DEL PLAN DE IGUALDAD. ....	176
9.	PLAN DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS NO DISCRIMINATORIAS DETECTADAS EN LA AUDITORÍA. ....	178

**CAPÍTULO VIII. LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LA MÁS RECIENTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ....** 181

1.	LA TÍMIDA RECEPCIÓN DE LAS OBLIGACIONES VINCULADAS AL ANÁLISIS CORRELACIONAL ENTRE EL SISTEMA CLASIFICATORIO Y LA POLÍTICA SALARIAL EN LOS PLANES DE IGUALDAD. ....	187
2.	LA TÍMIDA RECEPCIÓN DE LAS OBLIGACIONES VINCULADAS AL ANÁLISIS CORRELACIONAL ENTRE EL SISTEMA CLASIFICATORIO Y LA POLÍTICA SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL. ....	191

**CAPÍTULO IX. LAS MEDIDAS DE ACCIÓN PARA CORREGIR LA BRECHA. LOS AJUSTES SALARIALES TRAS EL PROCESO DE AUDITORÍA. ....** 197

1.	LA NECESARIA CORRECCIÓN DE LAS DIFERENCIAS. ....	199
2.	LAS POSIBLES VÍAS DE AJUSTE. ....	202
2.1.	El acuerdo novatorio entre trabajador y empresario. . .	202
2.2.	La absorción y compensación salarial. ....	204
2.3.	La modificación del sistema de remuneración y de la cuantía salarial por decisión unilateral del empresario. ....	208
2.4.	La aprobación de un nuevo convenio colectivo. ....	209
2.5.	La inaplicación de las condiciones salariales del convenio. ....	211

<b>CAPÍTULO X. EFECTOS DEL INCUMPLIMIENTO</b> .....	215
1. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS NUEVAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA POR RAZÓN DE SEXO. ....	217
1.1. Por falta de una valoración neutra de puestos de trabajo .....	217
1.2. Por la falta de registro retributivo .....	217
1.3. Por la ausencia de auditoría salarial .....	218
1.4. Por la existencia de diferencias retributivas por razón de sexo. ....	219
a) Diferencias discriminatorias .....	219
b) Diferencias no discriminatorias. ....	225
2. LA RECLAMACIÓN JUDICIAL DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES DETECTADAS. ....	225
2.1. Cauce procesal .....	225
2.2. Plazo para accionar .....	230
2.3. Legitimación para interponer la demanda. ....	234
a) Dimensión individual .....	234
b) Dimensión colectiva. ....	235
2.4. Carga de la prueba .....	239
3. LA INTERVENCIÓN DE ENTIDADES PÚBLICAS EN LA DEFENSA DE LA IGUALDAD .....	241
<b>CAPÍTULO XI. EJEMPLO DE REGISTRO RETRIBUTIVO</b> .....	243
<b>CAPÍTULO XII. PROPUESTA DE GUÍA PARA LA REALIZACIÓN DE UNA AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b> .....	257
1. FASE UNO: IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FIJACIÓN DEL SALARIO Y DE LA ESTRUCTURA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. ....	259
2. FASE DOS: ANÁLISIS DE LOS DATOS PREVIAMENTE OBTENIDOS. ....	264
2.1. Documentos de ayuda para la elaboración del diagnóstico en materia salarial .....	266

2.2.	Acciones adicionales a realizar por la comisión negociadora . . . . .	266
3.	FASE TRES: DETERMINACIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS TRAS LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO . . . . .	267
3.1.	Medida dirigida al aumento de mujeres en departamentos masculinizados. . . . .	268
3.2.	Medidas dirigidas a lograr una presencia mayor de mujeres en categorías superiores . . . . .	269
3.3.	Medidas dirigidas a protocolizar los ascensos. . . . .	270
3.4.	Medidas dirigidas al incremento de los permisos de conciliación por los hombres . . . . .	271
3.5.	Medidas dirigidas a una ordenación flexible del horario de trabajo . . . . .	273
	<b>BIBLIOGRAFÍA CITADA . . . . .</b>	<b>275</b>