

ÍNDICE SISTEMÁTICO

PRÓLOGO	9
CAPÍTULO I. LAS FUENTES DE DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y SU IMPACTO EN LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO .	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
CAPÍTULO II. LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO Y SUS CAUSAS.	35
CAPÍTULO III. LA RESPUESTA NORMATIVA A LA IGUALDAD SALARIAL. DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL A LA APUESTA POR LA TRANSPARENCIA.	47
1. LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO	49
2. DE LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA A LA APUESTA POR LA TRANSPARENCIA	57
CAPÍTULO IV. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.	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
 CAPÍTULO V. EL REGISTRO RETRIBUTIVO		93
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

CAPÍTULO VI. EL ACCESO A LA INFORMACIÓN SALARIAL COMO MECANISMO DE TRANSPARENCIA	125
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
CAPÍTULO VII. LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA. CONCEPTO Y PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN.	147
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

CAPÍTULO X. EFECTOS DEL INCUMPLIMIENTO	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
CAPÍTULO XI. EJEMPLO DE REGISTRO RETRIBUTIVO	243
CAPÍTULO XII. PROPUESTA DE GUÍA PARA LA REALIZACIÓN DE UNA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	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
	BIBLIOGRAFÍA CITADA	275