

ÍNDICE

Capítulo I. Las fuentes de determinación del salario y su impacto en la brecha salarial por razón de sexo

1. Las fuentes de fijación del salario
2. Los principios que rigen en materia salarial
3. La pluralidad de fuentes de fijación de salarios y sus efectos en la brecha salarial

Capítulo II. La brecha salarial por razón de sexo y sus causas

Capítulo III. La respuesta normativa a la igualdad salarial. De la prohibición de discriminación salarial a la apuesta por la transparencia

1. La prohibición de discriminación salarial por razón de sexo
2. De la tutela antidiscriminatoria a la apuesta por la transparencia

Capítulo IV. Valoración de puestos de trabajo

1. El sistema de clasificación profesional
2. El trabajo de igual valor
3. El papel de los agentes sociales en la valoración de puestos de trabajo
4. La valoración de puestos de trabajo en la empresa
5. La herramienta de valoración de puestos
6. El resultado de la evaluación de puestos

Capítulo V. El registro retributivo

1. Empresas obligadas
2. Los caracteres del registro
3. El contenido del registro retributivo
4. Las particularidades en el contenido del registro en empresas con auditoría retributiva
5. La exigibilidad del registro
6. Elaboración, formato y conservación del registro
7. La herramienta de registro retributivo

Capítulo VI. El acceso a la información salarial como mecanismo de transparencia

1. El derecho a recibir información en materia salarial
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
3. El acceso al registro por parte del trabajador ante la ausencia de representación legal en la empresa. Su restrictivo alcance
4. El derecho de información salarial y trabajadores en misión de empresas de trabajo temporal
5. La información salarial en las sociedades que formulen cuentas consolidadas

Capítulo VII. La auditoría retributiva. Concepto y procedimiento de elaboración

1. Empresas obligadas
2. Concepto y contenido
3. Finalidad
4. Objeto de análisis: el impacto de la política retributiva y del sistema clasificatorio en la brecha salarial
5. Indicadores de análisis de la causa de la brecha salarial
6. La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva
7. Procedimiento de negociación de la auditoría retributiva
8. Informe de la auditoría retributiva como contenido mínimo del plan de igualdad
9. Plan de corrección de las desigualdades retributivas no discriminatorias detectadas en la auditoría

Capítulo VIII. La reducción de la brecha salarial en la más reciente negociación colectiva

1. La tímida recepción de las obligaciones vinculadas al análisis correlacional entre el sistema clasificatorio y la política salarial en los planes de igualdad
2. La tímida recepción de las obligaciones vinculadas al análisis correlacional entre el sistema clasificatorio y la política salarial en la negociación colectiva sectorial

Capítulo IX. Las medidas de acción para corregir la brecha. Los ajustes salariales tras el proceso de auditoría

1. La necesaria corrección de las diferencias
2. Las posibles vías de ajuste

Capítulo X. Efectos del incumplimiento

1. Consecuencias del incumplimiento de las nuevas obligaciones empresariales en materia de igualdad retributiva por razón de sexo
2. La reclamación judicial de las diferencias salariales detectadas
3. La intervención de entidades públicas en la defensa de la igualdad

Capítulo XI. Ejemplo de registro retributivo

Capítulo XII. Propuesta de guía para la realización de una auditoría retributiva

1. Fase uno: identificación de las fuentes de fijación del salario y de la estructura de clasificación profesional
2. Fase dos: análisis de los datos previamente obtenidos
3. Fase tres: determinación del plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas tras la elaboración del diagnóstico

Bibliografía citada