Curso bonificado por Fundación Tripartita y Seguridad Social. No supone ningún coste para empresa ni trabajador
Duración: 60 horas | Modalidad: online

UNIDAD 1. POLÍTICA RETRIBUTIVA

1.1 Definición de retribución y compensación. La retribución como modelo de compensación.
1.2. Introducción a las políticas retributivas.
1.3. Una visión histórica y de género en las políticas retributivas.
1.4. Conceptos básicos de género en la retribución.
1.5. Cómo combatir la Desigualdad de Género en la Retribución.
1.6. Política retributiva. Herramienta de gestión empresarial.
1.7. Beneficios de las políticas retributivas: modelo de compensación total.
1.8. Importancia del Convenio Colectivo en las políticas de retribución.
1.9. Análisis del sistema de retribución actual.
1.10. Importancia del departamento de RR.HH.

UNIDAD 2. SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN

2.1. La retribución
2.1.1. Retribución según responsabilidad
2.1.2. Retribución según desempeño
2.1.3. Retribución según competencias
2.1.4. Modelos de compensación total

UNIDAD 3. POLÍTICAS RETRIBUTIVAS

3.1. Salario fijo.
3.1.1. Estructura legal del salario fijo.
3.1.2. ¿En qué nos podemos basar para establecer cuál será el salario fijo en nuestra empresa?
3.2. Retribución variable.
3.2.1. Formas de retribución variable más habituales.
3.3. Retribución en especie.
3.4. Retribución flexible.
3.5. Retribución y teletrabajo.
3.5.1. ¿Cómo afecta el teletrabajo a la retribución?

UNIDAD 4. DISEÑO Y DESARROLLO DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA Y ESTRUCTURA SALARIAL

4.1. Criterios para desarrollar un plan de retribución

4.2. Objetivos
4.3. Variables empresariales internas
4.4. Variables ambientales
4.4.1. Encuestas de mercado
4.4.2. Posicionamiento

UNIDAD 5. IMPLANTACIÓN EN LA EMPRESA

5.1. Comunicación
5.1.1. Interna
5.1.2. Externa
5.2. Evaluación de la política retributiva.
5.3. ¿Cómo implantar un sistema eficaz de retribución variable?

UNIDAD 6. REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

6.1. Qué se entiende por registro retributivo.
6.2. Empresas que están obligadas a realizar registro retributivo.
6.2.1. Sanciones
6.3. Derecho de información de las personas trabajadores del registro retributivo
6.4. Contenido del registro retributivo.
6.5. Cómo se realiza el registro retributivo.
6.5.1. Extracción de datos de toda la plantilla.
6.5.2. Personal que realiza el registro retributivo.
6.5.3. Modelo oficial registro retributivo. Herramienta de igualdad retributiva “IR”.
6.6. Calcular la brecha salarial de género.
6.7. Auditoría retributiva.
6.7.1 Auditoría interna y externa.
6.7.2. Plan de actuación.

CUBIC FORMACIÓN
Si quieres información o inscribirte, pincha aquí y déjanos tus datos para que nos pongamos en contacto
www.cubicformacion.com