



Herramientas para la igualdad en la empresa (III):

Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo

CONTEXTO

Para poder cumplir con la obligación de realizar la auditoría retributiva, clarificamos conceptos clave sobre la valoración de puestos:

- La brecha salarial entre mujeres y hombres aparece como una cuestión sistémica, a menudo vinculada con ideas preconcebidas y estereotipos sobre el valor de los trabajos. Los datos ponen de relieve que las mujeres a menudo se concentran en sectores que están infravalorados – como el trabajo de cuidados –, aunque conlleven altos niveles de responsabilidad y de esfuerzo y múltiples competencias especializadas.
- Las empresas no son inocuas a las estructuras desigualitarias de género de sus entornos, condicionando muy frecuentemente tanto su estructura interna como su forma de hacer, su cultura como corporación: el análisis de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, podría identificar posibles resistencias internas, contrastar la concentración de mujeres u hombres en determinados puestos o detectar potencialidades existentes en la distribución de la plantilla.

CONCEPTOS (Desarrollo reglamentario – RD 902/2020-)

El concepto de trabajo de igual valor

Como ya indicaba el artículo 28.1 del ET¹, el principio de igual retribución por trabajos de igual valor vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

De acuerdo con la normativa, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando sean equivalentes en cuanto a:

- > la **naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas**, esto es, cuando sea equivalente el contenido esencial de la relación laboral,
- > las **condiciones educativas**, es decir, las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad,
- > las **condiciones profesionales y de formación**, o sea, aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la

¹ Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores



experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad,

- > las **condiciones laborales y los factores estrictamente relacionados con el desempeño**, entendiéndose por tales aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Concepto de adecuación

La adecuación implica que la consideración de los factores relevantes asociados a un puesto de trabajo debe ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

Concepto de totalidad

La totalidad implica una valoración de los puestos de trabajo donde deben tenerse en cuenta todas las **condiciones que los singularizan**, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

Concepto de objetividad

La objetividad implica que deben existir **mecanismos precisos** que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución para un puesto de trabajo, evitando hacer depender la retribución de estereotipos de género.

LA METODOLOGÍA

Se orienta a **la descripción y análisis de los puestos de trabajo, evitando percepciones subjetivas** que puedan ocasionar y perpetuar diferencias retributivas injustificadas.

Es necesario implementar una técnica que asigne un valor a un puesto en relación a sus funciones principales y complementarias.

A. Fase de Diagnóstico

El objetivo es que la empresa/entidad recoja información de su actual sistema de recursos humanos, en lo relacionado con la **planificación y la organización de la plantilla**.

1. Consulta de documentación de referencia para recopilar información:

- Estructuras de organización interna; organigramas y documentos de planificación.
- Tipología de puestos de trabajo que existen en la actualidad.
- Definición de funciones y responsabilidades actuales los correspondientes puestos y área.
- Convenios colectivos.

2. Descripción de contenidos del puesto de trabajo

La información a la que habría que dar respuesta sería la siguiente:

Identificación	Es la información que sitúa al puesto dentro de la organización en el momento actual: Nombre del puesto, categoría, nombre del puesto superior inmediato, número de personas a cargo.
Misión	Recoge el objetivo principal del puesto dentro de la empresa, reflejando las tareas estratégicas asociadas y la contribución esperada del puesto.
Descripción de funciones principales	Son las responsabilidades principales que conforman el objetivo del puesto
Descripción de funciones complementarias	Son aquellas que no siendo principales se consideran necesarias o importantes en el puesto en cuestión por su ubicación en el organigrama o por sus funciones dentro de un área o departamento concreto. Funciones de apoyo.

B. Fase de Valoración Cuantitativa

El mecanismo más útil y recomendado por la OIT² para dar un valor objetivo a un puesto de trabajo, se basa en la "Valoración por puntos" o también denominada "Asignación de puntos por factores":

- ✓ se determinarán los factores a valorar (conocimientos, aptitudes, esfuerzo mental, responsabilidad...etc) para cada puesto
- ✓ se realiza una asignación de puntos para cada factor, dependiendo de su relevancia tanto para el puesto como para la cultura organizacional de la entidad
- ✓ Una vez valorado el puesto, se realiza una clasificación por grupos de puestos de similar valor, creando así unas bandas salariales para cada grupo de puestos.

Los Factores, deben cumplir, entre otras cuestiones:

Adaptación al sector (y a la empresa), rigor metodológico y ausencia de prejuicios sexistas:

La normativa actual – RD 902/2020- recoge detalladamente,

- Factores que conforman condiciones principales del puesto
- Factores que se denominan "relevantes" y que, siendo complementarios, deben ser observados cuidadosamente.

El sistema de valoración **debe contemplar factores propios de empleos feminizados y masculinizados en el marco de la empresa u organización**, de manera que aquellos



puestos ocupados tradicionalmente por mujeres no se vean perjudicados al ser valorados con factores pensados en características atribuidas principalmente a los puestos asociados a los hombres.

Herramienta a disposición de las empresas

El Instituto de las Mujeres, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, pone a disposición de las empresas **una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género incluyendo los detalles reglamentarios.**

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web madridcorresponsable.es se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico contacto@madridcorresponsable.es