

Trabajo e Igualdad publican la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo para identificar y visibilizar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Miércoles 13 de abril de 2022



El [Ministerio de Trabajo y Economía Social](#) y el [Instituto de las Mujeres](#) publican en sus respectivas páginas web la [Herramienta](#) para la Valoración de Puestos de Trabajo y su guía de uso.

Para la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, "avanzar en igualdad en el trabajo es avanzar en una sociedad más democrática y justa, donde el mismo trabajo, haga quien lo haga, sea valorado y retribuido de igual forma".

Esta herramienta, gratuita, da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del [Real Decreto 902/2020](#), de 13 de octubre, de igualdad retributiva

entre mujeres y hombres, de facilitar un modelo voluntario del procedimiento para realizar esta valoración.

En este Real Decreto se señalaba "la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor" y es precisamente en este último aspecto donde incide el instrumento publicado hoy.

La valoración que se realice utilizando dicha herramienta respeta los requisitos formales del procedimiento.

La herramienta ha sido desarrollada y acordada en el seno de una mesa de diálogo social, en la que han participado la Dirección General de Trabajo, el Instituto de las Mujeres, las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME. Además, la mesa ha contado con el asesoramiento de personas expertas propuestas por los anteriores.

Objetivo de la Herramienta

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo permite realizar una estimación objetiva de los requerimientos necesarios para llevar a cabo cada uno de los puestos de trabajo de la empresa atendiendo al contenido de la prestación laboral que desarrollan. Como resultado, se les asigna una puntuación numérica que permite comparar el valor de los distintos puestos de trabajo que permite clasificarlos en agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor.

La valoración de puestos de trabajo es necesaria para dar cumplimiento a las obligaciones de las empresas que elaboren planes de igualdad de realizar una auditoría retributiva como parte del diagnóstico del mismo y de recoger en su registro retributivo adicionalmente la media aritmética y la mediana de las percepciones salariales de los puestos de trabajo de igual valor.

El contraste de la valoración de puestos de trabajo con la política retributiva de la empresa ha de servir para identificar las diferencias en las retribuciones de los distintos puestos de trabajo que puedan resultar discriminatorias, cuando esas retribuciones no se correspondan con el valor de los puestos.

Se convierte así en una herramienta clave para combatir la discriminación directa e indirecta que sufren muchas mujeres y para avanzar hacia la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Asimismo, puede servir de base a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos en la configuración de las tablas salariales.

Criterios de valoración

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores ET señala que un trabajo tiene igual valor que otro cuando sean equivalentes la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, o los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

Estas cuatro categorías permiten clasificar los requerimientos o factores que pueden concurrir en los distintos puestos de trabajo.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, define los tres criterios que ha de cumplir una correcta valoración:

- Adecuación: los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma.
- Totalidad: deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- Objetividad: deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta y que no reflejen estereotipos de género.

La regulación, por tanto, señala tanto los aspectos que han de evaluarse como los criterios de los que se deriva la validez del método empleado.

Método de valoración

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo propuesto y la herramienta se han elaborado desde una necesaria perspectiva de género.

El procedimiento es sencillo, didáctico, transparente y normalizado, de manera que puede ser empleado por la generalidad de las empresas facilitando el cumplimiento de sus obligaciones legales. El procedimiento requiere determinar todos los puestos de trabajo presentes en la plantilla de la empresa y evaluar para cada uno de ellos la totalidad de los factores que se han incluido en la herramienta conforme a una escala.

Herramienta de Valoración de Puestos

Razón Social: Definición **Subfactores "Otros"**

Fecha de Referencia:

Hacer clic en este botón en caso de que sea necesario definir los niveles de los subfactores «otros»

Listado de Puestos

Listado Puestos Valorados

Distribución de Puestos

Mapa de Puestos

Gráficos:

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

CATEGORÍAS Y FACTORES POR SEXO

AGRUPACIONES POR SEXO

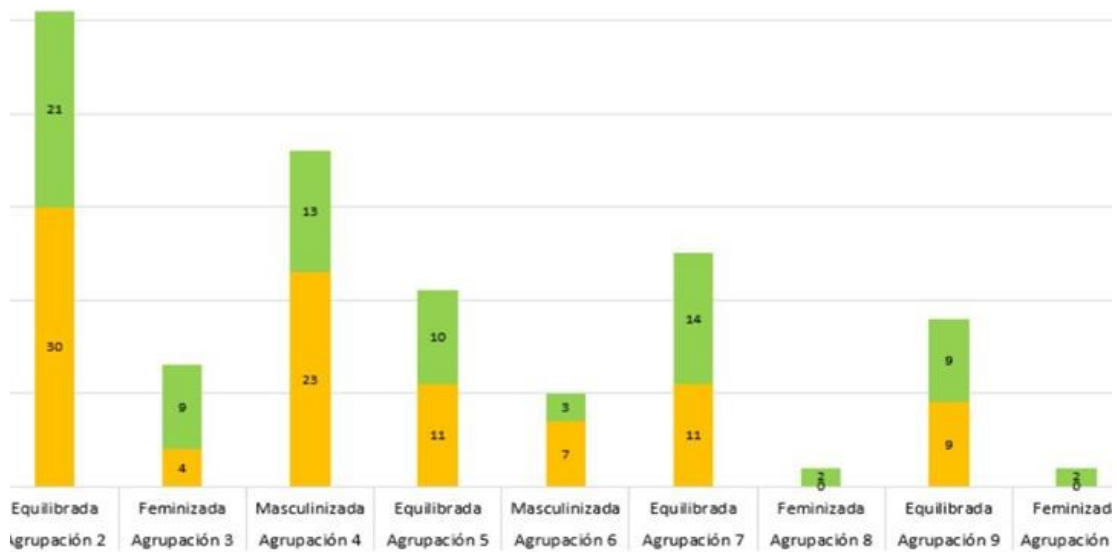
Una vez completada la evaluación, la herramienta ofrece de manera automática la puntuación numérica que refleja el valor de cada puesto, y pasa a incluirlo en agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, como se puede ver gráficamente en este ejemplo de una empresa ficticia:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 10	Director/a General (788)
Agrupación 9	Director/a de área (764)
	Director/a de Recursos Humanos (768)
	Director/a de Ventas (747)
Agrupación 8	Subdirector/a (681)
	Médico/a (655)
Agrupación 7	Responsable/Gerente/Manager (578)
	Jefe/a de zona (569)
	Supervisor/a (613)
	Enfermero/a (640)

El resultado principal del procedimiento es, precisamente, las agrupaciones anteriores, que resultan necesarias para el cumplimiento de las obligaciones de las empresas que elaboren planes de igualdad relativas a la realización de la auditoría retributiva y al contenido adicional de su registro retributivo.

En el ejemplo del gráfico adjunto se puede observar cómo la herramienta, entre otros resultados, hace visible la diferente composición de cada una de las agrupaciones de puestos de trabajo, en función del género de las personas que los ocupan.

AGRUPACIONES POR SEXO



Los elementos que componen el procedimiento de valoración son los siguientes:

- Categorías de factores de valoración: naturaleza de las funciones o tareas, condiciones educativas, condiciones profesionales o de formación, y condiciones laborales y factores estrictamente relacionados el desempeño.
- Factores de valoración: concreción de los aspectos anteriores; aquellos elementos que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Por ejemplo, la polivalencia o definición extensa de obligaciones; los esfuerzos físico, mental y emocional; la responsabilidad de organización, coordinación y supervisión; las responsabilidades funcionales o la autonomía. El conjunto de factores se ha seleccionado con el objetivo de visibilizar los requerimientos de los puestos de trabajo que han sido tradicionalmente obviados como resultado de los estereotipos o roles de género. Para ello, se ofrece una definición objetiva de cada uno de ellos a la que se acompaña una lista ejemplificativa de puestos en la que el factor podría ser relevante.
- Niveles de los factores. Para analizar la intensidad con la que concurre un factor en un determinado puesto de trabajo se ha definido una escala de niveles en cada factor (con carácter general tres o cinco niveles, además del nivel cero).
- Puntuación de los puestos valorados. La herramienta permite a cada puesto alcanzar una puntuación máxima de 1000 puntos. La puntuación asociada a cada factor y cada uno de sus niveles viene

predeterminada, no pudiendo modificarse por quienes usen la herramienta.

- Agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor. Una vez finalizada la evaluación de los puestos de trabajo, la herramienta los clasifica en agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, también predefinidas según un rango de puntuaciones.