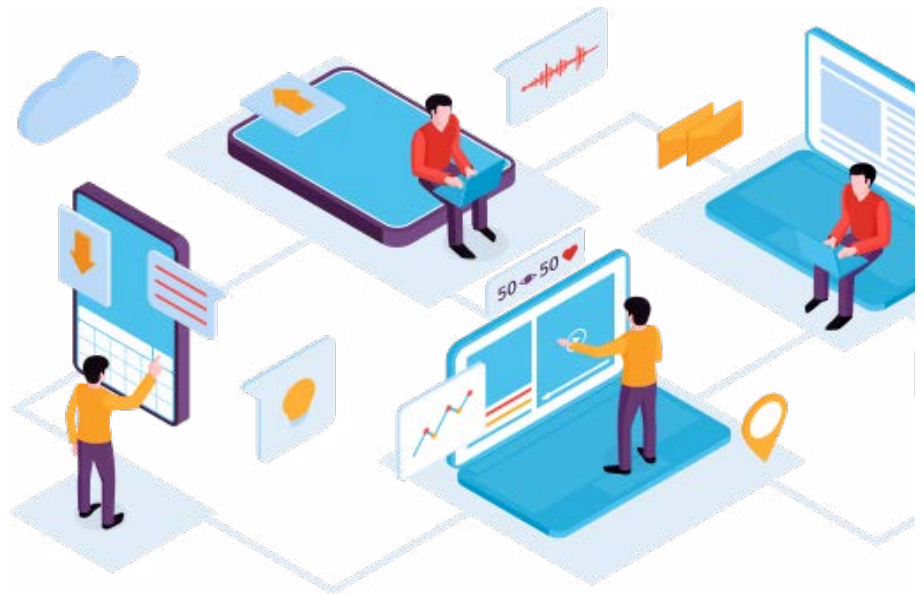




Nueva herramienta de valoración de puestos de trabajo

Los Ministerios de Igualdad y Trabajo y Economía Social han publicado una herramienta de valoración de puestos de trabajo. USO te da todos los detalles.

El Gobierno pone a disposición de las empresas, de forma gratuita y a través de la web del Ministerio de Trabajo, una nueva herramienta de valoración de puestos de trabajo, que incluye una guía completa sobre su utilización.



La publicación de esta herramienta cumple con la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que determinaba que, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto, deberá dictarse una orden ministerial con una propuesta conjunta de procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

Objetivo del sistema de valoración de puestos de trabajo

La aplicación del principio de transparencia retributiva en las empresas se materializa en tres instrumentos: la valoración de puestos de trabajo, el registro retributivo y la auditoría retributiva.

Recordemos que la valoración de puestos de trabajo es necesaria tanto para la realización del obligatorio [registro retributivo](#) como de [las auditorías retributivas](#), cuya obligación se extiende a las empresas que deban contar con un Plan de Igualdad.

Históricamente, los trabajos que han sido desempeñados mayoritariamente por mujeres han sido infravalorados con respecto a los que han ocupado los hombres. De esta forma, valorar los puestos de trabajo supone hacer una evaluación de cada puesto en base, exclusivamente, a condiciones ob-

jetivas que tengan que ver con su desempeño y escapando a las lógicas tradicionales de la discriminación de género.

Algunas de las condiciones objetivas o elementos a los que hace referencia la legislación son 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.

Por tanto, para identificar y visibilizar las diferencias retributivas entre hombres y mujeres es preciso realizar una valoración de los puestos de trabajo en base a criterios objetivos. Así, la herramienta publicada es fundamental para combatir la discriminación que sufren muchas mujeres a nivel laboral y cumplir, por tanto, con el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Además de aplicarse en la elaboración del diagnóstico de los Planes de Igualdad, la herramienta puede sentar las bases para la configuración de las tablas salariales que se negocian en los convenios colectivos.

Criterios en la valoración de puestos

Los aspectos que han de tenerse en cuenta a la hora de valorar los puestos de trabajo están recogidos en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores en cuatro categorías.



Un trabajo tiene igual valor que otro cuando sean equivalentes:

- La naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas.
- Condiciones educativas.
- Las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, o los factores estrictamente relacionados con su desempeño.
- Condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

Además, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, menciona y define los tres criterios que ha de tener una correcta valoración:

- Adecuación (factores relacionados con la actividad).
- Totalidad (no deben invisibilizarse o infravalorarse condiciones del puesto de trabajo).
- Objetividad (factores que no reflejen estereotipos de género).

Método de la herramienta para valorar los puestos de trabajo

La herramienta se presenta en forma de fichero Excel, en el que habrán de incorporarse y tratarse los datos. El procedimiento consiste en determinar cada puesto de trabajo presente en la plantilla de la empresa y realizar una evaluación de cada factor incluido en la herramienta en función de una escala.

A partir de dicha evaluación, la herramienta ofrecerá una puntuación numérica automáticamente que reflejará el valor de cada puesto y realizará agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor.

En la guía de uso de la herramienta se indican los elementos que componen el procedimiento de valoración:

- 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: dentro de cada categoría se concretan unos factores que pretenden visibilizar algunos de los requerimientos de los puestos de trabajo que se han dado por hecho y no han sido correctamente valorados y que obedecen en gran parte a estereotipos o roles de género. Entre estos factores se encuentran: esfuerzos físico, mental y emocional o la responsabilidad de organización, coordinación y supervisión. Cada factor es definido objetivamente y acompañado de una lista de puestos a modo de ejemplo en la que el factor podría ser relevante.
- Niveles de los factores: para medir la intensidad con la que aparece el factor en cuestión en un determinado puesto de trabajo.
- Puntuación de los puestos valorados: cada puesto puede tener una puntuación máxima de 1.000 puntos.
- Agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor: además de asignar una puntuación a cada puesto, la herramienta clasifica estos puestos en agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, que están previamente definidas según una escala de puntuaciones.

USO, a la espera de conocer los resultados de su utilización

Es difícil establecer la valoración técnica de un modelo voluntario que aún no se ha utilizado en la práctica, por lo que habremos de esperar para obtener un *feedback*. Son las empresas las encargadas de utilizar esta herramienta voluntaria, cuyo uso no es obligatorio. Las organizaciones sindicales implicadas en la realización del diagnóstico del Plan de Igualdad cumplen funciones “vigilantes”, aunque en la propia guía de uso de la herramienta se establece que *“el proceso de la valoración de puestos de trabajo se entiende enriquecido cuando participan la representación legal y sindical de las personas trabajadoras”*.

En cuanto a los aspectos más técnicos, si bien en la guía de uso se fundamenta que la puntuación asignada a cada factor se ha producido de forma objetiva, no se ofrece una explicación detallada sobre dicha puntuación. Además, sería conveniente que desde el Ministerio de Trabajo se publicara un ejemplo explicado a través de medios audiovisuales.

Por último, desde USO creemos que los datos cuantitativos y las estimaciones objetivas deben traducirse en argumentaciones lógicas y explicaciones detalladas de la situación que se da en la empresa. Esto es fundamental para la labor de Inspección de Trabajo, la encargada en última instancia de actuar en favor de la igualdad retributiva.

Imma Badia Camprubí
Secretaria de Acción Sindical
de FEUSO

