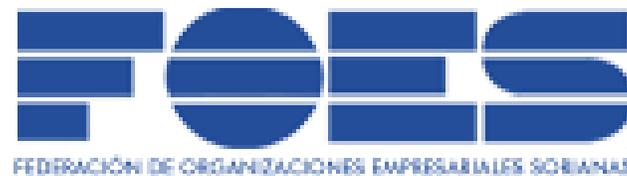




## **RD 902/2020 igualdad retributiva entre mujeres y hombres**



## **ANTECEDENTES**

### **AÑO 1951: Se firma convenio 100 de la OIT sobre Igualdad en el empleo y la ocupación**

- Garantizar que hombres y mujeres que trabajen reciban una remuneración igual por un trabajo de igual valor, estableciendo tasas de remuneración fijas sin discriminación por razón de sexo.
- El Estado debe asegurar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en el sector público y promoverla en el sector privado.

## **Ámbito de aplicación**

- ✓ Se aplica a todos los trabajadores/as
- ✓ Se aplica a todos los elementos de la remuneración Implica la comparación entre empleos
- ✓ Esta comparación entre empleos no se limita al mismo empleo, ni a la misma empresa ni al mismo sector

## **Elementos de la remuneración incluye:**

- ✓ El sueldo o salario ordinario, básico mínimo
- ✓ Cualquier otro emolumento adicional
- ✓ Pagados directa o indirectamente por el empleador
- ✓ En dinero o en especie
- ✓ Que surja de la relación de trabajo

## La determinación del “igual valor”

Existen metodologías de evaluación de ocupaciones para determinar y comparar objetivamente el valor relativo del trabajo.

Es conveniente desarrollar sistemas de evaluación de empleos que eviten prejuicios o estereotipos basados en el sexo.

- ✓ Conocimientos
- ✓ Calificaciones o aptitudes
- ✓ Esfuerzo
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Condiciones de trabajo

**Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).**

El artículo 141, apartado 3, del Tratado proporciona ahora una base jurídica específica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

## **Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**

Modifica el Art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, obligando a todas las empresas a realizar un registro retributivo para combatir la brecha salarial.

### ***Art 28.2 Estatuto de los Trabajadores***

*Art. 28.2 ET "El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*



## RD 902/2020 igualdad retributiva entre mujeres y hombres



## **Artículo 1. Objeto.**

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo **el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito** y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

### **Continúa diciendo:**

relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que **se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.**

## CAPÍTULO II

### **Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor**

#### ***Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.***

1. Para garantizar la **aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva** entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Tanto la discriminación directa como la indirecta.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de **los instrumentos regulados en el presente real decreto**: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.



**Registros  
Retributivos**



**Valoración  
Puestos de  
Trabajo**



**Auditorías  
Retributivas**



**Derecho de  
Información**

**A continuación nos desarrolla lo que ha de entenderse por cada uno de los elementos que, conforme al artículo 28.1 del ET, configuran el principio de igual retribución por trabajos de igual valor y que, como se sabe, vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos. Así, se entenderá que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando sean equivalentes:**

- ✓ la **naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas**, esto es, cuando sea equivalente el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada;
- ✓ 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 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.

**Para ello tiene que existir:**

**Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.**

### **LA ADECUACIÓN:**

implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

### **LA TOTALIDAD:**

implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

### **LA OBJETIVIDAD:**

implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

## Registros Retributivos

### Objetivo

Garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados

### ¿Quién tiene que hacer un registro retributivo?

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla

### Alcance del registro

Todas las personas contratadas en compañía incluyendo personal directivo y altos cargos

## **¿Qué debe incluir un registro retributivo?**

Indica que **para cumplir la obligación recogida en el artículo 28.2 del ET** (relativa a que el registro incluya los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en aquel precepto), **deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.**

**Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución:**

- **salario base**
- **cada uno de los complementos**
- **cada una de las percepciones extrasalariales**
- **especificando de modo diferenciado cada percepción.**

## **Información a los trabajadores**

### **Con RLT**

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro

### **Sin RLT**

Los trabajadores podrán consultar las diferencias y las brechas a través de RRHH de la compañía

### **Periodicidad**

Anual y tomando siempre el año natural para su cálculo

## ¿Qué es la brecha retributiva?

Es una fórmula matemática que mide la desigualdad porcentual en retribuciones percibidas entre mujeres y hombres

$$\text{BRECHA SALARIAL} = \frac{\text{Retribución media anual hombre} - \text{Retribución media anual mujeres}}{\text{Retribución media anual hombre}} * 100$$

Se entiende que hay brecha salarial si el % es superior al 25%, no toda brecha salarial es causa de discriminación, pero si hay brecha esta se tiene que justificar.

## ¿Cómo hacer un registro retributivo?

### **Si existe un SVPT**

Comparando los puestos de igual valor

### **Si no existe SVPT**

A partir del grupo profesional, categoría y puesto de trabajo

## Bases para realizar el Registro Retributivo

- **Grupo profesionales:** agrupan a los trabajadores según sus aptitudes profesionales, titulaciones y condiciones generales del puesto. Dentro de un mismo grupo profesional se pueden incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales, así como responsabilidades profesionales. **Estos grupos profesionales tienen que definirse de forma que no haya discriminaciones, directas o indirectas entre hombres y mujeres. Pueden existir subgrupos.**
- **Nivel/Categoría profesional:** de acuerdo al grado de conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad preciso para realizar dicha actividad laboral.
- **Puesto de trabajo:** nos describe de forma clara las tareas y responsabilidades de la persona que ocupa esa posición

- **Salario Base:** es el que corresponde al puesto de trabajo, normalmente viene establecido por los parámetros que nos marca el convenio colectivo
- **Complementos:** retribución específica al puesto de trabajo que desempeña la persona, pueden ser de carácter general marcado por el convenio colectivo o discrecional establecido por la empresa.
- **Variables:** normalmente es un porcentaje cuya base de cálculo es el salario fijo de la persona o sobre volumen de negocio que la persona aporte en el desempeño de sus funciones a la empresa. Vendrán marcados por la evaluación de su desempeño o la aportación al negocio.
- **Retribución en especie:** son la parte de retribución no monetaria que la empresa paga al trabajador, seguros, vehículo, ticket restaurante, guardería, plan de pensiones.....
- **Horas extraordinarias:** las que van más allá de las que inicialmente contempla el convenio

## **El registro parte de datos generales a datos particulares:**

- 1- Brecha general en base a la retribución anual media total
- 2- Brecha general en base a mediana anual total
- 3- Brecha en base a los diferentes tipos de retribución
  - Salario Base
  - Complementos salariales
  - Retribución en especies
  - Retribución variable
  - Horas extraordinarias

## ¿Cuál es la media de estos números?

6, 11, 7

Suma los números:  $6 + 11 + 7 = 24$

Divide por cuántos números hay (tenemos 3 números):  $24 / 3 = 8$

La media es 8

## ¿Qué es la mediana?

La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

Números impares 3,5,7

El número central 5

Números pares 3,4,5,6

$4 + 5 / 2 \dots 4,5$

## ¿Cómo se hace un informe?

**Brecha general por grupo y puesto**

**Brecha general ajustada**

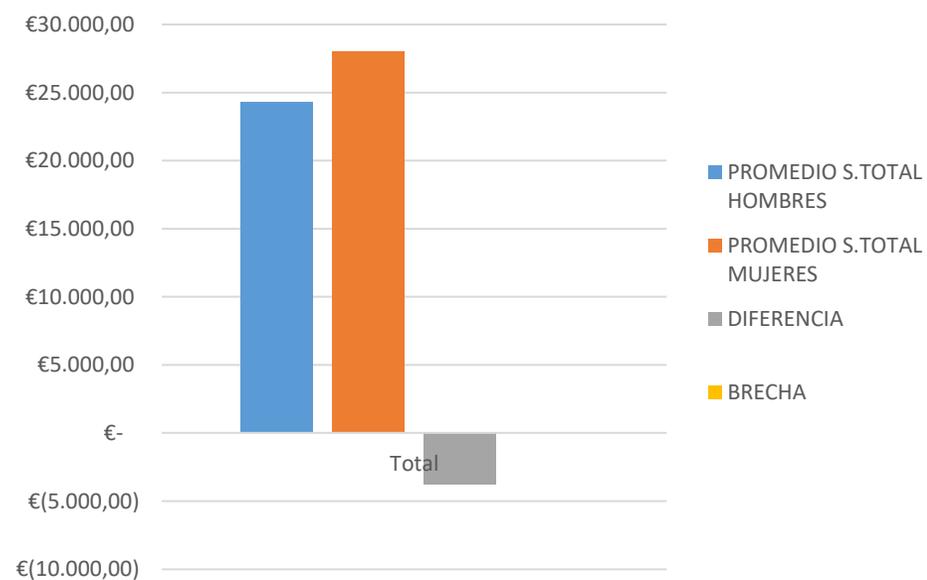
**Brecha particulares según tipo de retribución**

**Conclusiones y justificaciones**

PERSONA	HORAS_ANUALE	REDUCIDA	ANO_ENTRADA	GRUPO	CATEGORIA	PUESTO_TRABA	SEXO	BASE	COMPLEMENTOS	EXTRAS	RET_ESPECIE	ING_VARIABLE
a	1800	SI	2000	1	TECNICO	contabilidad	H	18.000	2.000	1.000	0	0
b	1800	NO	2000	1	DIRECCION	gerencia	H	24.000	10.000	0	4.000	100.000
c	900	NO	2010	3	TECNICO	sistemas	H	18.000	1.000	0	0	0
g	1800	SI	2015	1	TECNICO	comercial	H	18.000	2.000	1.000	0	0
e	1800	SI	2010	2	ADMINISTRATIVO/A	recepcion	M	15.000	500	0		10.000
f	900	NO	2000	3	TECNICO	sistemas	M	18.000	2.000	0	0	0
e3	1800	SI	2019	1	TECNICO	riesgos	H	18.000	2.000	0	0	0
a1	1800	SI	2015	2	TECNICO	comercial	H	18.000	2.000	1.000	0	0
w3	900	NO	2015	3	ADMINISTRATIVO/A	contabilidad	H	15.000	2.000	0	0	0
e3	1800	SI	2019	1	TECNICO/A	riesgos	H	18.000	2.000	10.000	0	0
aa	1800	SI	2010	2	TECNICO/A	riesgos	H	18.000	2.000	0	0	0
a2	900	NO	2018	3	ADMINISTRATIVO/A	contabilidad	M	15.000	500	0	0	0
d	1800	SI	2008	1	TECNICO/A	sistemas	M	18.000	4.000	0	0	0
q	1800	SI	2010	2	TECNICO/A	riesgos	H	18.000	6.000	0	0	0
aa1	900	NO	2010	3	ADMINISTRATIVO/A	comercial	H	15.000	2.000	500	0	0
j	1800	SI	2019	1	TECNICO/A	riesgos	H	18.000	4.000	0	0	0
r	1800	SI	2000	2	TECNICO/A	riesgos	M	18.000	5.000	0	0	0
ff55	900	NO	2000	3	TECNICO/A	riesgos	H	18.000	2.000	0	0	0
dd44	1800	SI	2015	2	COMERCIAL	comercial	M	20.000	0	0	0	50.000
aa2	1800	SI	2000	2	TECNICO/A	riesgos	M	18.000	1.000	0	0	0

## 1- Brecha general en base a la retribución anual media total

PROMEDIO S.TOTAL HOMBRES	PROMEDIO S.TOTAL MUJERES	DIFERENCIA	BRECHA
24.263,16 €	28.012,82 €	- 3.749,66 €	-15,45%



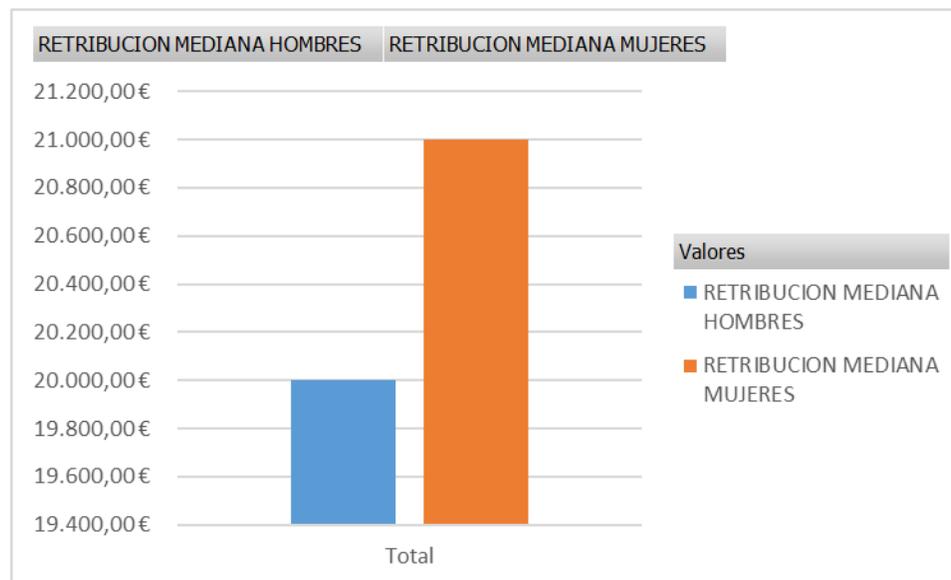
## 1-1 Brecha general en base a la retribución anual media total en base a grupo, categoría y puesto

GRUPO COTIZACION S	PROMEDIO S.TOTAL HOMBRES	PROMEDIO S.TOTAL MUJERES	DIFERENCIA	BRECHA
1	35.583,33 €	41.192,31 €	- 5.608,97 €	-15,76%
2	21.500,00 €	22.833,33 €	- 1.333,33 €	-6,20%
3	17.785,71 €	18.250,00 €	- 464,29 €	-2,61%
6	18.500,00 €		18.500,00 €	

CATEGORIA PROFESION	PROMEDIO S.TOTAL HOMBRES	PROMEDIO S.TOTAL MUJERES	DIFERENCIA	BRECHA
ADMINISTRATIVO/A	16.750,00 €	17.166,67 €	- 416,67 €	-2,49%
COMERCIAL	34.000,00 €	30.000,00 €	4.000,00 €	11,76%
DIRECCION	90.500,00 €	90.250,00 €	250,00 €	0,28%
TECNICO	20.166,67 €	19.000,00 €	1.166,67 €	5,79%
TECNICO/A	20.900,00 €	25.695,65 €	- 4.795,65 €	-22,95%

PUESTO TRABAJO	PROMEDIO S.TOTAL HOMBRES	PROMEDIO S.TOTAL MUJERES	DIFERENCIA	BRECHA
comercial	22.000,00 €	30.000,00 €	- 8.000,00 €	-36,36%
contabilidad	17.666,67 €	15.500,00 €	2.166,67 €	12,26%
gerencia	90.500,00 €	90.250,00 €	250,00 €	0,28%
igualdad	18.500,00 €	18.000,00 €	500,00 €	2,70%
recepcion		20.500,00 €	- 20.500,00 €	
riesgos	21.583,33 €	26.789,47 €	- 5.206,14 €	-24,12%
sistemas	19.000,00 €	21.000,00 €	- 2.000,00 €	-10,53%

RETRIBUCION MEDIANA HOMBRES	RETRIBUCION MEDIANA MUJERES	DIFERENCIA	MEDIANA
20.000,00 €	21.000,00 €	- 1.000,00 €	-5,00%



GRUPO DE COTIZACION SS	RETRIBUCION MEDIANA HOMBRES	RETRIBUCION MEDIANA MUJERES	DIFERNCIA	BRECHA
1	22.000,00 €	28.000,00 €	- 6.000,00 €	-27,27%
2	21.000,00 €	19.000,00 €	2.000,00 €	9,52%
3	17.500,00 €	17.750,00 €	- 250,00 €	-1,43%
6	18.500,00 €	18.500,00 €	18.500,00 €	100,00%

CATEGORIA PROFESIONAL	RETRIBUCION MEDIANA HOMBRES	RETRIBUCION MEDIANA MUJERES	DIFERNCIA	BRECHA
ADMINISTRATIVO/A	17.250,00 €	15.500,00 €	1.750,00 €	10,14%
COMERCIAL	34.000,00 €	22.000,00 €	12.000,00 €	35,29%
DIRECCION	90.500,00 €	90.250,00 €	250,00 €	0,28%
TECNICO	20.500,00 €	19.000,00 €	1.500,00 €	7,32%
TECNICO/A	20.500,00 €	21.000,00 €	- 500,00 €	-2,44%

PUESTO TRABAJO	RETRIBUCION MEDIANA HOMBRES	RETRIBUCION MEDIANA MUJERES	DIFERENCIA	BRECHA
comercial	21.000,00 €	22.000,00 €	- 1.000,00 €	-4,76%
contabilidad	17.000,00 €	15.500,00 €	1.500,00 €	8,82%
gerencia	90.500,00 €	90.250,00 €	250,00 €	0,28%
igualdad	18.500,00 €	18.000,00 €	500,00 €	2,70%
repcion		20.500,00 €	- 20.500,00 €	
riesgos	20.000,00 €	21.000,00 €	- 1.000,00 €	-5,00%
sistemas	19.000,00 €	21.000,00 €	- 2.000,00 €	-10,53%

# Obligaciones legales en materia de Igualdad para EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS

*\*(Las empresas de más de 50 empleados/as deberán cumplir también con los requisitos establecidos en los apartados anteriores)*

## EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

Obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a elaborar un **Diagnóstico y un Plan de Igualdad** a fin de dar cumplimiento a los requisitos de la Ley Orgánica.

### ***Art 45 Ley de igualdad***

*2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

## **Real Decreto 902/2020, de 14 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a elaborar una **Auditoría Retributiva** para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución

### ***Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.***

*Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.*

## Valoración de Puestos de trabajo

### ¿Qué es una valoración de puesto de trabajo?

Es un método que busca evaluar la importancia relativa de los puestos de trabajo de una empresa de un modo justo y sin discriminación, permitiendo establecer un modelo de “igual remuneración por trabajo de igual valor”

## ¿Por qué una empresa debe realizar una valoración de puestos de trabajo?

- Evita cualquier tipo de discriminación retributiva contra las mujeres
- Es un sistema más ecuánime a nivel de retribución
- Ayuda al cumplimiento de la normativa vigente establecida en el RD 902/2020

## Barreras al desarrollo de la VPT

- ✓ No existe un método normalizado y objetivo para la valoración de los puestos de trabajo
- ✓ Los factores de valoración deben personalizarse en base a la actividad y las características de la empresa
- ✓ La valoración de puestos no valora personas, valora Descripciones de puestos de trabajo, lo que genera tensiones en las personas

## Concepto clave

**Trabajo de igual valor:** cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

**Sistema para valoración de los puestos de trabajo:** un sistema que busca darle un valor cuantitativo a cada puesto de trabajo con el objetivo de igualar las retribuciones en base al valor real del puesto de trabajo.

**Para hacer una correcta valoración de los puestos de trabajo, establece:**

**Una lista abierta de los factores o condiciones** considerados **relevantes**: la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización

**Para ello tiene que existir:**

**Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.**

### **LA ADECUACIÓN:**

implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

### **LA TOTALIDAD:**

implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

### **LA OBJETIVIDAD:**

implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

## Metodología para la valoración de puestos de trabajo

**1- Grupos de factores:** los modelos habituales de valoración de puestos de trabajo se centran en cuatro grandes grupos de factores que son:

**1-1 Factores educativo y aptitudes:** nos establece el conjunto de conocimientos y aptitudes necesarios para el desempeño de un puesto de trabajo.

Son Ejemplos claros:

- Nivel de estudios
- Conocimientos técnicos necesarios para el desempeño de sus funciones
- Idiomas
- Capacidades interpersonales como son motivación, relación con terceros, etc
- Competencias de comunicación en todos los niveles
- Competencias o habilidades para el manejo de equipamiento en el desempeño de sus funciones

Estos factores acostumbran a tener una valoración global del 30% sobre el total del valor puesto de trabajo

**1-2 Factores de responsabilidad:** son aquellos factores que permiten asumir tareas que tienen un impacto sobre personas, medios y/o objetivos de la empresa:

Son ejemplos claros:

- Gestión de personas y/o equipos en la organización
- Responsabilizarse de políticas de recursos humanos en las organizaciones
- Planificación y organizaciones de funciones de un equipo
- Responsabilidad en la gestión de presupuestos
- Responsabilidad en alcanzar objetivos
- Responsabilidad en la gestión de bienes en la empresa
- Etc

Estos factores acostumbran a tener una valoración global del 40% sobre el total del valor puesto de trabajo

**1-3 Factores de esfuerzo** marcan los niveles de dificultad, cansancio y tensión física o mental que conlleva el desempeño del puesto de trabajo.

Son Ejemplos claros:

- Esfuerzos físicos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo: fatiga, postura, etc
- Esfuerzos mentales necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, análisis de documentos, controles sobre resultados o terceros, tareas de responsabilidad.
- Esfuerzos emocionales necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, enfrentarse a situaciones complejas, alto nivel de estrés en el desempeño del trabajo, necesidad de resultados, necesidad de resolver situaciones complejas.

Estos factores acostumbran a tener una valoración global del 20% sobre el total del valor puesto de trabajo

**1-4 Factores de condiciones de trabajo** vienen marcadas por condiciones de carácter psicológico, ambiental y/o climático en el desempeño del puesto de trabajo.

Son Ejemplos claros:

- Factores psicológicos como puede ser horarios rotativos, nocturnos, aislamientos, falta de intimidad, etc
- Factores ambientales como pueden ser trabajar con materiales peligrosos, muchas horas frente a un ordenador, ruido ambiental, etc
- Factores climáticos como puede ser trabajar con altas o bajas temperaturas, intemperie, etc

Estos factores acostumbran a tener una valoración global del 10% sobre el total del valor puesto de trabajo

## ¿Cómo realizar una valoración de puestos de trabajo?

Establecer los factores que voy a utilizar para valorar los puestos:

Que sean conformes al Convenio colectivo

Que se adecuen a la actividad del negocio

Que contemplen la perspectiva de género

TIPO DE FACTOR	NOMBRE DEL FACTOR	DEFINICIÓN	% DE VALORACIÓN
Educación y aptitudes	Formación académica	Nivel educativo necesario para acceder al puesto de trabajo	12,00%
Educación y aptitudes	Experiencia	Nivel de experiencia previa para el desempeño de la función	10,00%
Educación y aptitudes	Innovación y creatividad	Indica el nivel o frecuencia con la que debe desarrollar su capacidad de innovación y creatividad en el desempeño de sus funciones	8,00%
Responsabilidad	Gestión de equipos	Indica la responsabilidad sobre equipos de trabajo, número de personas	10,00%
Responsabilidad	Supervisión	Indica el nivel de supervisión sobre equipos de trabajo	10,00%
Responsabilidad	Responsabilidad	Indica el nivel de responsabilidad en la toma de decisiones en su puesto de trabajo	10,00%
Responsabilidad	Organización del trabajo	Indica la responsabilidad en la organización de las funciones de sus equipos	10,00%
Esfuerzo	Concentración	Marca el nivel de concentración necesario para el desempeño de sus funciones	10,00%
Esfuerzo	Trabajo de visualización	Establece el número de horas que debe pasar frente a pantallas	10,00%
Condiciones de trabajo	Viajes	Valora la frecuencia en que debe realizar viajes	5,00%
Condiciones de trabajo	Trabajo fines de semana	valora la frecuencia en la que debe trabajar en fines de semana	5,00%

## Analizar las Descripciones puestos de trabajo

Debemos de verificar que tengan la suficiente información para poder analizar valorar.

¿Qué elementos debería contener una Descripción del puesto de trabajo?

- ✓ Nombre del puesto
- ✓ Área: Departamento al que pertenece
- ✓ Fecha de revisión
- ✓ Antecedentes del puesto
- ✓ Ubicación del puesto en el organigrama
- ✓ Finalidad o misión del puesto de trabajo
- ✓ Funciones básicas del puesto de trabajo
- ✓ Funciones secundarias o auxiliares del puesto de trabajo
- ✓ Relaciones internas: ¿con quien y para qué?
- ✓ Relaciones externa: ¿con quien y para qué?

- ✓ Formación académica
- ✓ Formaciones complementarias
- ✓ Nivel de experiencia en: estableciendo si son requisitos experiencias en puestos similares y/o tareas similares
- ✓ Nivel competencial en competencias actitudinales
- ✓ Nivel competencial en competencias propias del puesto de trabajo
- ✓ Nivel de habilidades interpersonales
- ✓ Niveles de esfuerzo requeridos para el puesto de trabajo y frecuencia

## Establecer los niveles de cada uno de los factores

Ejemplo:

### **FORMACION ACADEMICA**

NIVEL	DESCRIPCION	PUNTOS
1	Master o doctorado	10
2	Grado universitario	8
3	Grado superior	5
4	Grado medio	3
5	Educación obligatoria	1

### **GESTION DE EQUIPOS**

NIVEL	DESCRIPCION	PUNTOS
1	Equipo superior a 10 personas	10
2	Equipo entre 6 y 10 personas	7
3	Equipo entre 3-5 personas	5
4	Equipo entre 1-2 personas	3
5	No gestiona equipos	1

## Valoración de cada uno de los puestos

Ejemplo:  
**DIRECCION COMERCIAL**

TIPO DE FACTOR	NOMBRE DEL FACTOR	NIVEL	PUNTOS	% DE VALORACIÓN	VPT DIRECCIÓN COMERCIAL
Educación y aptitudes	Formación académica	4	8	12,00%	9,6
Educación y aptitudes	Experiencia	4	8	10,00%	8
Educación y aptitudes	Innovación y creatividad	4	8	8,00%	6,4
Responsabilidad	Gestión de equipos	5	10	10,00%	10
Responsabilidad	Supervisión	4	7	10,00%	7
Responsabilidad	Responsabilidad	5	10	10,00%	10
Responsabilidad	Organización del trabajo	5	10	10,00%	10
Esfuerzo	Concentración	4	8	10,00%	8
Esfuerzo	Trabajo de visualización	4	7	10,00%	7
Condiciones de trabajo	Viajes	5	10	5,00%	5
Condiciones de trabajo	Trabajo fines de semana	4	7	5,00%	3,5
					84,5

Se puede valorar sobre 100 o sobre 1000, en este ejemplo valoramos sobre 100

Ejemplo:

## DELEGADO COMERCIAL DE ZONA

TIPO DE FACTOR	NOMBRE DEL FACTOR	NIVEL	PUNTOS	% DE VALORACIÓN	VPT DELEGADO COMERCIAL
Educación y aptitudes	Formación académica	4	8	12,00%	9,6
Educación y aptitudes	Experiencia	2	3	10,00%	3
Educación y aptitudes	Innovación y creatividad	3	5	8,00%	4
Responsabilidad	Gestión de equipos	2	3	10,00%	3
Responsabilidad	Supervisión	2	3	10,00%	3
Responsabilidad	Responsabilidad	5	10	10,00%	10
Responsabilidad	Organización del trabajo	5	10	10,00%	10
Esfuerzo	Concentración	4	8	10,00%	8
Esfuerzo	Trabajo de visualización	4	7	10,00%	7
Condiciones de trabajo	Viajes	5	10	5,00%	5
Condiciones de trabajo	Trabajo fines de semana	4	7	5,00%	3,5
					66,1



## **Auditorías Retributivas**

### **OBJETIVO**

Detectar posibles brechas en trabajos de igual valor

### **OBLIGACIÓN:**

Todas las empresas que tengan plan de igualdad cada 4 años cuando hagan un nuevo diagnóstico.

### **PERIODICIDAD:**

Cada 4 años al realizar un nuevo plan de igualdad.

## **ALCANCE:**

la totalidad del personal incluidos equipos directivos y altos cargos.

## **DERECHO A LA PARTICIPACIÓN:**

La RLT a través de la Comisión de Igualdad/ Negociadora

## **DERECHO DE INFORMACIÓN:**

Todas las personas trabajadoras de la empresa a través de la RLT:

## ¿Quién deberá hacerla?

### **Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.**

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

## Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- a) Realización del **diagnóstico de la situación** retributiva en la empresa.
- b) Establecimiento de un **plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas

**Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El Diagnóstico requiere:**

1.º La evaluación de los puestos de trabajo:

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa y debe ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y **corresponsabilidad en la empresa**.

### **b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**

Determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

## 6. Creación cuadro de brecha sobre valor puesto de trabajo

VALOR PUESTO DE TRABAJO	RETRIBUCION MEDIA HOMBRES	RETRIBUCION MEDIA MUJERES	DIFERENCIA	BRECHA
Entre 90,01-100	37.542,00 €	37.485,00 €	57,00 €	0,15%
Entre 80,01-90	34.395,00 €	33.582,00 €	813,00 €	2,36%
Entre 70,01-80	33.985,00 €	33.987,00 €	- 2,00 €	-0,01%
Entre 60,01-70	30.689,00 €	29.785,00 €	904,00 €	2,95%
Entre 50,01-60	25.871,00 €	26.258,00 €	- 387,00 €	-1,50%
Entre 40,01-50	19.938,00 €	19.385,00 €	553,00 €	2,77%
Entre 30,01-40	16.876,00 €	15.896,00 €	980,00 €	5,81%
Entre 20,01-30	- €	15.384,00 €	- 15.384,00 €	0,00%
Entre 10,01-20	- €	- €	- €	0,00%
Entre 0,01-10	- €	- €	- €	0,00%

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.</p>	<p><b>MEDIDA SISTEMA RETIBUTIVO</b></p>	<p>Profundizar en el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.</p>
		<p>Revisar la política salarial de la empresa desde criterios objetivos y neutros.</p>
<p>Cumplir con la obligatoriedad de la máxima “trabajo de igual valor la misma retribución”.</p>	<p><b>MEDIDA BRECHA SALARIAL</b></p>	<p>Registro con valores medios de salarios</p>
		<p>Publicación registros salariales</p>
		<p>Auditoría salarial</p>

**ACCIÓN POSITIVA:** Profundizar en el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género

### **DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Es fundamental la revisión de los criterios utilizados y aplicados para realizar la valoración de los puestos de trabajo, ya que en ellos se pudiera identificar reconocimiento de capacidades/habilidades/condiciones que tradicionalmente se han asociados a los hombres por lo que se valoran, así como no reconocimiento de capacidades/habilidades/condiciones que tradicionalmente se han asociados a las mujeres, por lo que se infravaloran, o ni siquiera se tienen en cuenta. Contribuyendo a la perpetuación de sesos de género que pueden traducirse en diferencias salariales, y con ellos, discriminación salarial por razón de género.

Acción sujeta a desarrollo reglamentario del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo y Real Decreto 902/2020 de 14 de octubre.

**ACCIÓN POSITIVA:** Revisar la política salarial de la empresa desde criterios objetivos y neutros

### **DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

El análisis del sistema retributivo se hace fundamental e imprescindible para establecer la objetividad y neutralidad del mismo, de modo que ante trabajos de igual valor no existan diferencias entre mujeres y hombres, y en caso de existir diferencias no fueran por motivos de sexo/género.

Para ello, se debe analizar el salario bruto de las mujeres y el salario bruto de los hombres que incluye salario con todos los complementos salariales y percepciones extrasalariales, siendo la parte extrasalarial la que habitualmente contribuye a la generación de la brecha salarial de género, y por tanto hace incurrir a la empresa en discriminación.

Acción sujeta a desarrollo reglamentario del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo y Real Decreto 902/2020 de 14 de octubre.

**ACCIÓN POSITIVA:** Registro con valores medios de salarios

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se desarrollará un protocolo específico de actuación a fin de determinar los aspectos relativos a los registros salariales, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregadas por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Se creará, por tanto, un registro de sueldos medios de la plantilla desagregados por sexo, grupos y categoría profesional

Todo ello, según se desarrolle en el reglamento del Real Decreto Ley 6/2019 y Real Decreto 902/2020 de 14 de octubre.

**ACCIÓN POSITIVA:** Publicación registros salariales

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Dicha acción positiva se desarrollará en función de la nueva normativa de Brecha Salarial en el marco del desarrollo reglamentario del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo y Real Decreto 902/2020 de 14 de octubre

