

Valoración de puestos de trabajo



Normativa sobre Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género

**Estatuto de los
trabajadores**

* (arts. 22 y 28)

**Real Decreto 902/2020,
de 13 de octubre, de
igualdad retributiva
entre mujeres y
hombres**

* (arts. 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11 y
disposición adicional
tercera y disposición final
primera)

**¿Dónde debe ser incluida una valoración de puestos
de trabajo no sexista?**

TODAS LAS EMPRESAS

INCLUIRÁN LA
VALORACIÓN
DE PUESTOS

Convenios Colectivos

Planes de Igualdad



Mediante la **negociación colectiva** o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores

SE ESTABLECERÁ

el **sistema de clasificación profesional** de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

NORMATIVA

Estatuto de los Trabajadores

* Artículo 22. Sistema de clasificación profesional

**Grupo
profesional**



INTEGRA

- aptitudes profesionales
- titulaciones
- contenido general de la prestación
- distintas tareas
- funciones
- especialidades profesionales
- responsabilidades

NORMATIVA

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional

La definición de los grupos profesionales

SE AJUSTARÁ

a criterios sistemáticos

basados en un análisis correlacional entre sesgos de género

puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones

NORMATIVA

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional

La definición de los grupos profesionales

ausencia de discriminación directa como
indirecta, entre mujeres y hombres

GARANTIZARÁN

Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

NORMATIVA

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional

Cuando se acuerde
**la polivalencia funcional o la realización de funciones
propias de más de un grupo**

EQUIPARACIÓN

en virtud de las funciones las funciones que se desempeñen
durante mayor tiempo



*

NORMATIVA

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución

satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial



SIN QUE PUEDA
PRODUCIRSE

discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella

NORMATIVA Estatuto de los Trabajadores

- * ART. 28 Igualdad de remuneración por razón de sexo.

TRABAJO DE IGUAL VALOR

naturaleza de las funciones o tareas
las condiciones educativas
profesionales o de formación
los factores y las condiciones
laborales

SEAN EQUIVALENTES

EN
REALIDAD

NORMATIVA

Estatuto de los Trabajadores

ART. 28 Igualdad de remuneración por razón de sexo

2. 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

distribuidos por **grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor**

- * Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 3 . Principio de transparencia retributiva

Principio de transparencia retributiva

Instrumentos para
alcanzarlo

- ✓ 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

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor
(art.28 del Estatuto de los Trabajadores)

VINCULA

A TODAS LAS EMPRESAS, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos

- * Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 4. 2. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas

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**

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 4. 2. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Se entiende por condiciones educativas

cualificaciones regladas que guarden relación con el desarrollo de la actividad

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 4. 2. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Se entiende por condiciones profesionales y de formación

acreditan la cualificación de la persona trabajadora

incluyendo la experiencia o la formación no reglada

siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

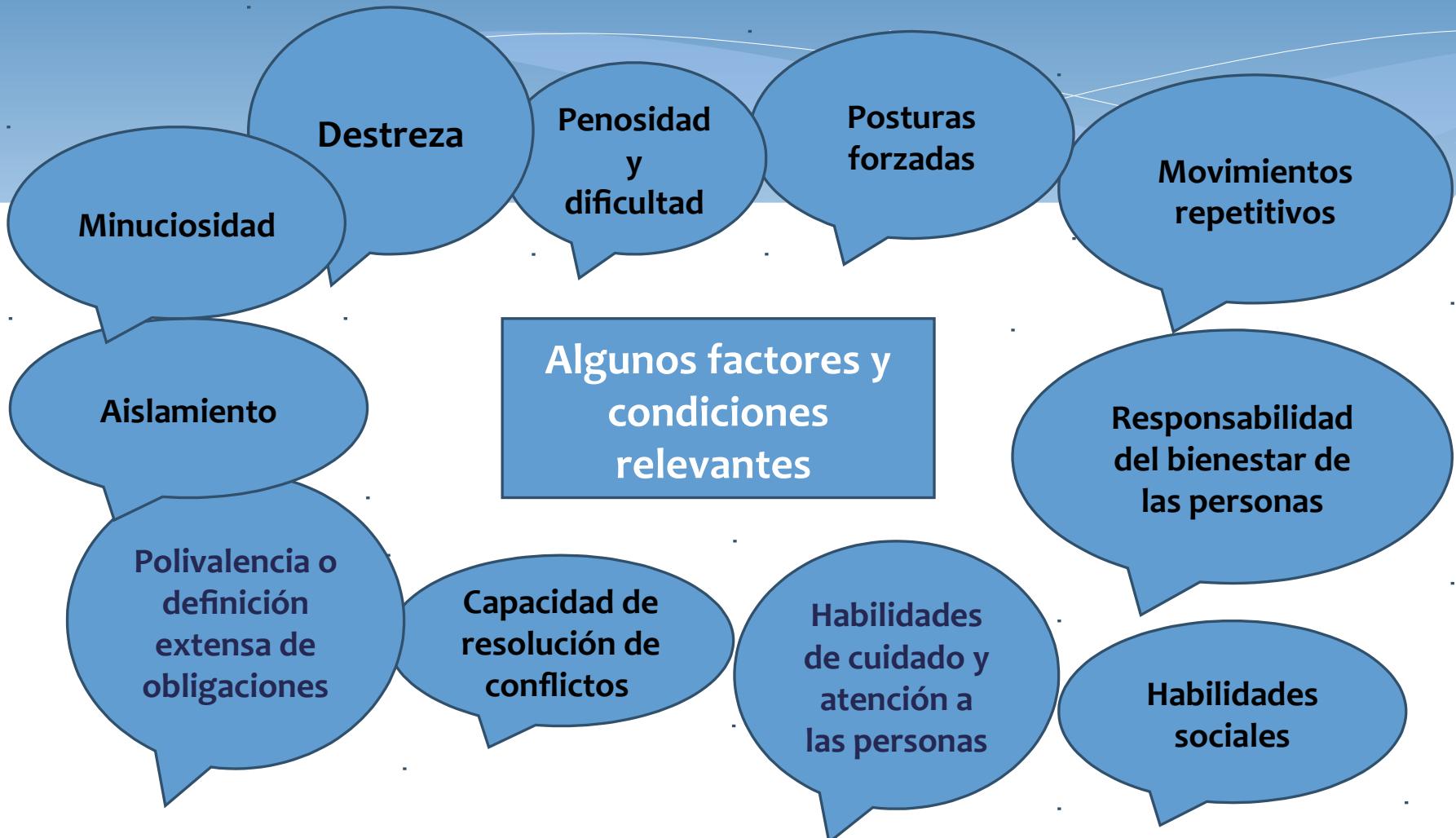
Artículo 4. 2. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Se entiende por condiciones laborales y por factores

aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 4.3. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor



Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 4.4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Criterios de una correcta valoración de puestos

ADECUACIÓN

TOTALIDAD

OBJETIVIDAD

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 4.4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

ADECUACIÓN

IMPLICA

Los factores relevantes en la valoración

deben ser aquellos

relacionados con la actividad

que efectivamente concurran en la misma

incluyendo la formación necesaria

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 4.4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

TOTALIDAD

IMPLICA

Para constatar si concurre igual valor

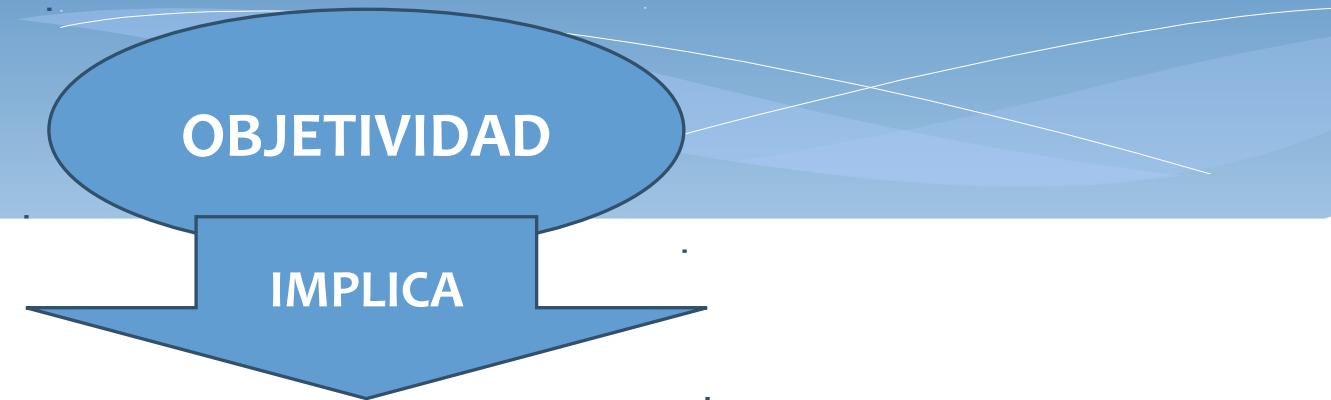
deben tenerse en cuenta

todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo

sin que ninguna se invisibilice o se infravalore

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 4.4. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor



que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores

que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución

que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores

TODAS LAS EMPRESAS deben tener un **REGISTRO RETRIBUTIVO** de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos

Este registro tiene por objeto **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**

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

REGISTRO RETRIBUTIVO

deberá incluir
valores medios

salarios

complementos
salariales

percepciones
extrasalariales

desagregados por
sexo

la media aritmética

la mediana

y de lo **realmente percibido** por cada uno de estos conceptos
en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

ACCESO AL REGISTRO POR PARTE DE LA PERSONA TRABAJADORA

EMPRESAS CON REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo

EMPRESAS SIN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

REGISTRO RETRIBUTIVO CON AUDITORÍA RETRIBUTIVA

además, las medias aritméticas y las medianas

**DE LAS
AGRUPACIONES**

de los trabajos de igual valor en la empresa

conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad

DEBERÁN
INCLUIR

una auditoría retributiva

previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

TIENE POR
OBJETO

obtener la INFORMACIÓN NECESARIA

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

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

deberá permitir definir las necesidades

PARA

evitar, corregir y prevenir

los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva

y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo

**Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad
retributiva entre mujeres y hombres**
Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva tendrá la **VIGENCIA** del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

La auditoría retributiva **IMPLICA** las siguientes obligaciones para la empresa

Realización del DIAGNÓSTICO de la situación retributiva en la empresa

evaluación de los puestos de trabajo

relevancia de otros factores

Establecimiento de UN PLAN de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

con determinación de objetivos

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

Realización del diagnóstico de la situación retributiva

evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4

estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

evaluación de los puestos de trabajo

con relación al sistema retributivo

con relación al sistema de promoción

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

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**

permitiendo la **ASIGNACIÓN DE UNA PUNTUACIÓN** o valor numérico al mismo

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

Los factores de valoración

deben ser

considerados de manera objetiva

deben estar

vinculados de manera necesaria y estricta

con el desarrollo de la actividad laboral

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

La valoración debe referirse

a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa

ofrecer confianza respecto de sus resultados

ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa

otras características que puedan ser significativas

con independencia de la modalidad de contrato

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

**OTROS FACTORES
desencadenantes de
la diferencia
retributiva**

deficiencias o
desigualdades
que pudieran
apreciarse

el diseño o uso de
las medidas de
conciliación y
corresponsabilidad
en la empresa

las dificultades que las
personas trabajadoras
pudieran encontrar en su
promoción profesional o
económica

derivadas de otros
factores como las
actuaciones
empresariales
discretionales en
materia de movilidad
o las exigencias de
disponibilidad no
justificadas

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

con determinación de **OBJETIVOS**

ACTUACIONES concretas

CRONOGRAMA

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

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva.

A los efectos de **VALORACIÓN DE LOS PUESTOS** de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.

Valoración de puestos de trabajo en los Convenios Colectivos

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.

Valoración de puestos de trabajo en los Convenios Colectivos

- * **las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse:**
 - * que **los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales**
 - * respetan los criterios **de adecuación, totalidad y objetividad**, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 10. Alcance de la tutela administrativa y judicial.

La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente



**PODRÁ
SERVIR**

para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 10. Alcance de la tutela administrativa y judicial.

La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente



**PODRÁ
SERVIR**

- * en su caso, la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, incluyendo, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148.c) de la misma.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Artículo 10. Alcance de la tutela administrativa y judicial.

La obligación de justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores

tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo

sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres



Artículo 11. Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Las personas **trabajadoras a tiempo parcial** tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo

En este sentido, **el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas** resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y **así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo**

Cualquier reducción proporcional **deberá garantizar asimismo** que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los **derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes**

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una **guía técnica** con indicaciones para la realización de **auditorías retributivas** con perspectiva de género.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Disposición final primera. Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

*1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, **se aprobará, a través de una orden dictada** a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, **un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.**

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Disposición final primera. Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

- * 2. En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento, cuando para su realización se haya aplicado el procedimiento al que se refiere el apartado primero de esta disposición final.

¿Qué vamos a analizar en la valoración de puestos de trabajo?

Condiciones educativas
(Formación reglada)

Condiciones profesionales y de formación
(Formación no reglada y experiencia profesional)

Funciones y tareas esenciales del puesto del trabajo
(definidas en el Convenio Colectivo)

Condiciones laborales y factores relacionados con el puesto de trabajo
(diferentes a los anteriores esenciales para el puesto de trabajo)

**¿Qué criterios vamos a aplicar a la valoración de
puestos de trabajo?**

ADECUACIÓN

TOTALIDAD

OBJETIVIDAD

Quiénes van a negociar la valoración de los puestos de trabajo

Planes de Igualdad

Convenios Colectivos

Comisión Negociadora

Mesa Negociadora

¿Qué vamos a analizar en la valoración de puestos de trabajo?

Condiciones educativas

20 %

Condiciones profesionales y de formación

25 %

Funciones y tareas esenciales del puesto de trabajo

40 %

Condiciones laborales y factores relacionados con el puesto de trabajo

15 %

Factores y subfactores que vamos a analizar

Condiciones Educativas (Enseñanza reglada)

Peso en el análisis 20 %

1. El puesto requiere **educación primaria**
2. El puesto requiere **educación secundaria** obligatoria o grado básico de formación profesional FP
3. El puesto requiere **grado medio de formación profesional (FP)**
4. El puesto requiere bachillerato o **grado superior de formación profesional (FP)**
5. El puesto requiere **grado universitario o equivalente**
6. El puesto requiere **máster universitario**
7. El puesto requiere **doctorado**

Factores y subfactores que vamos a analizar

**Condiciones profesionales y de formación
Peso en el análisis 25 %**

1. Conocimientos y comprensión

2. Aptitudes

3. Habilidades sociales

4. Otros factores relacionados con las condiciones profesionales y de formación

Factores y subfactores que vamos a analizar

Condiciones profesionales y de formación

1. Conocimientos y comprensión

1.1. Procedimientos, materiales, equipos y máquinas

1.2. Competencias digitales

1.3. Gestión de la diversidad

1.4. Conocimiento y dominio de un idioma

1.5. Formación no reglada

1.6. Experiencia

1.7. Actualización de conocimientos

Factores y subfactores que vamos a analizar

Condiciones profesionales y de formación

2. Aptitudes

2.1. Destreza

2.2. Minuciosidad

2.3. Aptitudes sensoriales

2.4. Capacidad para plantear ideas y soluciones

Factores y subfactores que vamos a analizar

Condiciones profesionales y de formación



3. Habilidades sociales

3.1. Capacidad comunicativa

3.2. Capacidad emocional

3.3. Capacidad de resolución de conflictos

Factores y subfactores que vamos a analizar

Condiciones profesionales y de formación



4. Otros factores relacionados con las condiciones profesionales y de formación

Este factor es opcional y excepcional debiendo justificarse

Factores y subfactores que vamos a analizar

Naturaleza de las funciones o tareas Peso en el análisis 40 %

1. Polivalencia o definición extensa de las obligaciones

2. Esfuerzo Físico

3. Esfuerzo mental

4. Esfuerzo emocional

5. Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión

6. Responsabilidades funcionales

7. Autonomía

8. Otros factores relativos a la naturaleza de las funciones o tareas

Factores y subfactores que vamos a analizar

Naturaleza de las funciones o tareas

1. Polivalencia o definición extensa de las obligaciones

Busca visibilizar la totalidad de las tareas del puesto de trabajo y los requerimientos en cuanto a capacidad para alternar entre funciones de distinta naturaleza

Factores y subfactores que vamos a analizar

Naturaleza de las funciones o tareas

2. Esfuerzo Físico

2.1. Posición continuada y posturas forzadas

2.2. Movimientos repetitivos

2.3. Esfuerzo visual

2.4. Esfuerzo auditivo

2.5. Otros tipos de esfuerzo físico

Factores y subfactores que vamos a analizar

Naturaleza de las funciones o tareas

3. Esfuerzo mental

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren concentración mental intensa

Factores y subfactores que vamos a analizar

Naturaleza de las funciones o tareas

4. Esfuerzo emocional

Refleja las exigencias del puesto ante situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interprofesionales que implica el trabajo

Factores y subfactores que vamos a analizar

Naturaleza de las funciones o tareas

Niveles de esfuerzo físico, mental y emocional Condiciones físicas y psicosociales		FRECUENCIA		
INTENSIDAD	DÉBIL	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30 % de la jornada semanal)	NORMALMENTE (más del 30 % y hasta el 60 % de la jornada semanal)	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (Más del 60 % de la jornada semanal)
	MODERADO	Muy bajo nivel de esfuerzo (Nivel 1)	Bajo nivel de esfuerzo (Nivel 2)	Nivel moderado de esfuerzo (Nivel 3)
	FUERTE	Bajo nivel de esfuerzo (Nivel 2)	Nivel moderado de esfuerzo (Nivel 3)	Alto nivel de esfuerzo (Nivel 4)
		Nivel moderado de esfuerzo (Nivel 3)	Alto nivel de esfuerzo (Nivel 4)	Muy alto nivel de esfuerzo (Nivel 5)

Factores y subfactores que vamos a analizar

Naturaleza de las funciones o tareas

5. Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión

5.1. Responsabilidad de organización y coordinación de las tareas de otras personas, así como su formación

5.2. Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad del trabajo propio y de otros

Factores y subfactores que vamos a analizar

Naturaleza de las funciones o tareas

6. Responsabilidades funcionales

6.1. Responsabilidad sobre el bienestar de las personas

6.2. Responsabilidad económica

6.3. Responsabilidad sobre información confidencial

Factores y subfactores que vamos a analizar

Naturaleza de las funciones o tareas

7. Autonomía

En relación con la ejecución del trabajo mide el grado de libertad, flexibilidad e iniciativa respecto a las directrices recibidas

Factores y subfactores que vamos a analizar

Naturaleza de las funciones o tareas

8. Otros factores relativos a la naturaleza de las funciones o tareas

El uso de este factor es opcional y excepcional
debiendo ser justificado

Factores y subfactores que vamos a analizar

Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

Peso en el análisis 15 %

Condiciones laborales

1. Entorno

2. Condiciones Organizativas

3. Otros factores relacionados con las condiciones laborales

Factores y subfactores que vamos a analizar

Condiciones laborales

1. ENTORNO

1.1. Condiciones físicas

1.2. Condiciones psicosociales

Factores y subfactores que vamos a analizar

Condiciones laborales

NIVELES DE ENTORNO: Condiciones físicas y psicosociales		PROBABILIDAD		
SEVERIDAD	POCO GRAVE	POCO PROBABLE	PROBABLE	MUY PROBABLE
	GRAVE	Muy baja exposición (Nivel 1)	Baja exposición (Nivel 2)	Exposición Moderada (Nivel 3)
	MUY GRAVE	Exposición Moderada (Nivel 3)	Alta exposición (Nivel 4)	Muy alta exposición (nivel 5)

Factores y subfactores que vamos a analizar

Condiciones laborales

2. CONDICIONES ORGANIZATIVAS

2.1. Horarios, descansos y vacaciones

2.2 Desplazamientos y viajes

Factores y subfactores que vamos a analizar

Condiciones laborales

3. Otros factores relacionados con las condiciones laborales

Su uso es opcional y debe ser justificado

Participación de la representación de empresa y personas trabajadoras en la valoración de puestos de trabajo

*

- * *El artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que*
 - * **la elaboración del diagnóstico**
 - * se realizará en el seno de la
 - * **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**

Participación de la representación de empresa y personas trabajadoras en la valoración de puestos de trabajo

Conforme al artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre,

la valoración de los puestos de trabajo de la empresa es uno de los componentes de la *obligación de diagnóstico* de la situación retributiva

que requiere la realización de su auditoría retributiva

Participación de la representación de empresa y personas trabajadoras en la valoración de puestos de trabajo

- * *El artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*
- * **La auditoría retributiva es, a su vez, una de las materias que han de incluirse en el diagnóstico de situación de la empresa**
- * **el diagnóstico constituye la primera fase de elaboración del plan de igualdad**
- * En todo caso, el proceso de la valoración de puestos de trabajo se entiende enriquecido cuando participan la representación legal y sindical de las personas trabajadoras.

Participación de la representación de empresa y personas trabajadoras en la valoración de puestos de trabajo

- * De acuerdo con lo previsto en **el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores**, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor

Participación de la representación de empresa y personas trabajadoras en la valoración de puestos de trabajo

- * **Las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto de Igualdad Retributiva**

Participación de la representación de empresa y personas trabajadoras en la valoración de puestos de trabajo

- * Sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, computadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior

Participación de la representación de empresa y personas trabajadoras en la valoración de puestos de trabajo

- * Artículo 5.
- * Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.
- * *Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo*, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

Participación de la representación de empresa y personas trabajadoras en la valoración de puestos de trabajo

- * A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.
- * Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal

Participación de la representación de empresa y personas trabajadoras en la valoración de puestos de trabajo

- * La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad. El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto los Trabajadores. En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación. La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito.

- * **Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con las reglas establecidas en el Art 5 de este Real Decreto.**
- * **Se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.**

- * *Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervienen en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.* Como regla general, en la **comisión negociadora** deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras:
- * El **Real Decreto** es quien marca las reglas para constituir las Comisiones negociadoras y en algunos supuestos se remite al **Art. 87 ET**.



Participación de la representación de empresa y personas trabajadoras en la valoración de puestos de trabajo

**Planes de
Igualdad**

**Convenios
Colectivos**

**Comisión
Negociadora**

Mesa Negociadora

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

- * **Categorías de factores de valoración.** Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
 - a) **Naturaleza de las funciones o tareas:** es 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.

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

- b) **Condiciones educativas:** aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) **Condiciones profesionales y de formación:** 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.
- d) **Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño:** aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

- * Factores y subfactores de valoración: son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.
- * Cumplen los siguientes criterios:
 - **Carácter común.** Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.
 - **Variabilidad.** Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel.

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

- * Factores y subfactores de valoración: son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.
- * Cumplen los siguientes criterios:
 - **Relevancia.** Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.
 - **Gradualidad.** Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

- * La lista de factores **incluye un factor denominado «otros»**, del que puede hacerse uso excepcionalmente y por razones justificadas en las categorías a), c) y d) del punto 1º anterior, lo que incorpora un elemento de flexibilidad en la herramienta.
- * Con el objetivo de evitar que se produzca un uso indebido de este factor, su utilización debe cumplir una serie de requisitos que están indicados en la Guía.

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

- * Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

*Ponderación de los factores y subfactores de valoración.

- *La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo.
- *La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

- * Puntuación de los puestos de trabajo.
- * Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, **la herramienta calculará su puntuación total.**
- * A continuación, **la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor** conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

PONDERACIÓN DE FACTORES

CATEGORÍA	PESO (%)
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40
B) CONDICIONES EDUCATIVAS	20
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	25
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICITAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	15
TOTAL A+B+C+D	100



Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

PONDERACIÓN DE FACTORES

CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40	POLIVALENCIA	30
		ESFUERZOS	24
		RESPONSABILIDAD Y AUTONOMÍA	41
		OTROS	5
		TOTAL A	100

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

PONDERACIÓN DE FACTORES

A.2) ESFUERZO FÍSICO	30	A.2.1) Posición continua y posturas forzadas	20
		A.2.2) Movimientos repetitivos	20
		A.2.3) Esfuerzo visual	20
		A.2.4) Esfuerzo auditivo	20
		A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	20
		TOTAL	100
A.3) ESFUERZO MENTAL	35		100
A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	35		100
TOTAL A2+A3+A4	100		

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

PONDERACIÓN DE FACTORES

NIVELES DE ESFUERZO FÍSICO, MENTAL Y EMOCIONAL		FRECUENCIA		
		DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)
INTENSIDAD	DÉBIL	Muy bajo nivel de esfuerzo (nivel 1)	Bajo nivel de esfuerzo (nivel 2)	Nivel moderado de esfuerzo (nivel 3)
	MODERADO	Bajo nivel de esfuerzo (nivel 2)	Nivel moderado de esfuerzo (nivel 3)	Alto nivel de esfuerzo (nivel 4)
	FUERTE	Nivel moderado de esfuerzo (nivel 3)	Alto nivel de esfuerzo (nivel 4)	Muy alto nivel de esfuerzo (nivel 5)

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

PONDERACIÓN DE FACTORES

RESPONSABILIDAD Y AUTONOMÍA	A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	30	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	50	
			A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad		
			TOTAL	100	
	A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	35	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	40	
			A.6.2) Responsabilidad económica	25	
			A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	35	
			TOTAL	100	
A.7) AUTONOMÍA		35		100	

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

PONDERACIÓN DE FACTORES

CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)	SUBFAC TOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
B) <u>CONDICIONES EDUCATIVAS</u>	20	ENSEÑANZA REGLADA	100	B.1) ENSEÑANZA REGLADA			100
		TOTAL B	100				100

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

PONDERACIÓN DE FACTORES

CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)
C)	25	CONOCIMIE	45	C.1)	100
<u>CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN</u>		NTOS Y COMPRENSIÓN		CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	
				TOTAL C1	100
		APTITUDES Y HABILIDADES SOCIALES	50	C.2) APTITUDES	50
				C.3) HABILIDADES SOCIALES	50
				TOTAL C2+C3	100
		OTROS	5	C.4) OTROS	
		TOTAL C	100		

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

PONDERACIÓN DE FACTORES

CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
<u>C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN</u>	25	CONOCIMIENTOS Y COMPRESIÓN	50	C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	100	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	15
						C.1.2) Competencias digitales	15
						C.1.3) Gestión de la diversidad	10
						C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	17,5
						C.1.5) Formación no reglada	17,5
						C.1.6) Experiencia	10
						C.1.7) Actualización de conocimientos	15
				TOTAL C1	100		100

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo

PONDERACIÓN DE FACTORES

CATEGORÍA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE GRUPO (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DEL FACTOR (%)
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	25	APTITUDES Y HABILIDADES SOCIALES	50	C.2) APTITUDES	50	C.2.1) Destreza	25
						C.2.2) Minuciosidad	25
						C.2.3) Aptitudes sensoriales	25
						C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones	25
						TOTAL	100
				C.3) HABILIDADES SOCIALES	50	C.3.1) Capacidad comunicativa	35
						C.3.2) Capacidad emocional	30
						C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	35
						TOTAL	100
				TOTAL C2+C3	100		

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



Herramienta de Valoración de Puestos

1

Razón Social:

Fecha de Referencia:

Definición **Subfactores "Otros"**

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

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- * La herramienta es un fichero Microsoft Excel
 - * En el que vamos incorporando datos
- * En el inicio se puede cumplimentar el nombre de la empresa y la fecha de realización de la valoración

Razón Social:

Fecha de Referencia:

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Paso 1. Introducción de los datos de cada puesto

“Listado de puestos”

Inicio	Listado de puestos	Listado Puestos Valorados	Agrupaciones
--------	--------------------	---------------------------	--------------

Título del Puesto

Compañía

Área: denominación de campo **modificable** con el objetivo de adaptarlo a la estructura de la empresa

Departamento/Zona: denominación de campo **modificable** con el objetivo de adaptarlo a la estructura de la empresa

Centro de trabajo: denominación de campo **modificable** con el objetivo de adaptarlo a la estructura de la empresa

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

LISTADO DE PUESTOS

Listado de Puestos

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona
1	Director/a General		Área 1	Departamento 1
2	Director/a de área		Área 2	Departamento 2
3	Subdirector/a		Área 3	Departamento 3
4	Responsable/Gerente/ Manager		Área 4	Departamento 4
5	Jefe/a de zona		Área 5	Departamento 5
6	Técnico/a Senior		Área 1	Departamento 1

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

LISTADO DE PUESTOS

¡Atención!: El campo denominado «Contador», que indica el número de puestos a valorar que se han introducido en la herramienta, está predeterminado y **no debe modificarse.**

Haciendo *clic* en el ícono  se despliega una ventana emergente. Para cerrar la ventana emergente se ha de pinchar el ícono 



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

LISTADO DE PUESTOS

Haciendo *clic* en el ícono  se despliega una ventana emergente.

La ventana emergente nos permite introducir la nominación de los puestos utilizados en nuestra empresa

Para cerrar la ventana emergente se ha de pinchar el ícono 

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

LISTADO DE PUESTOS



Limpiar Excel

Elemento organizativo
modificable



Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable
Área 1	Departamento 1	Oficina 1	
Área 2	Departamento 2	Oficina 2	
Área 3	Departamento 3	Oficina 3	
Área 4	Departamento 4	Oficina 4	
Área 5	Departamento 5	Oficina 5	

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Una vez completados los datos requeridos por la herramienta

SE PROCEDE

valoración del puesto

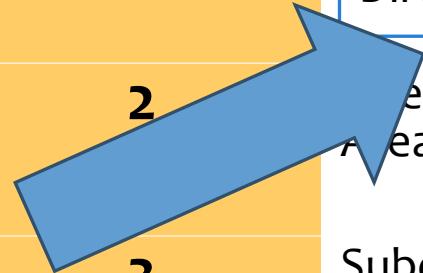
Se selecciona el puesto que se va a valorar, **haciendo clic** cualquier celda de la fila correspondiente

haciendo clic en el botón «Proceder a la valoración» que se encuentra en la parte superior de la hoja



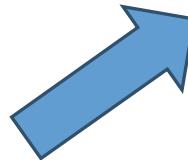
HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Contador	Título del puesto	Convenio de aplicación	Área	Departamento
1	Director/a General		Área 1	Departamento
2	Director/a de Área		Área 2	Departamento
3	Subdirector/a		Área 3	Departamento
4	Responsable/Gerente		Área 4	Departamento



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Proceder a la valoración



Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área
1	Director/a General		Área 1
2	Director/a de área		Área 2

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Paso 2

Al pinchar en el botón «Proceder a la valoración»

se abrirá
automáticamente la
hoja de valoración

denominada «Hoja de valoración».

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

* «Hoja de valoración»

ha de asignarse la valoración
correspondiente a
cada factor
o subfactor
para el puesto evaluado.

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

«Hoja de valoración»

- * En la parte superior se detallan los datos del puesto de trabajo que se generan de forma automática con los datos que se han introducido en la hoja «Listado de Puestos»

*

Número de puesto	1
Título del Puesto	Directora General
Convenio de Aplicación	
Área	Área 1
Departamento / Zona	Departamento 1
Centro de trabajo	Oficina 1
Responsable	
Observaciones (Opcional)	

- * **¡Atención!:** Esta información se puede modificar en este paso, y se actualizará automáticamente cuando se guarde la valoración.

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

«Hoja de valoración»

Comprensión de cada factor o subfactor:

- * En la parte inferior de la hoja se describen las categorías, los factores y los subfactores que han de considerarse para realizar la valoración del puesto de trabajo, así como su definición

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

«Hoja de valoración»

FACTORES	Subfactores	Ejemplos	Definición	Niveles							Valoración	Valoración	Valoración
				1	2	3	4	5					
A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES			Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinto carácter, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa	0.La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1.El puesto de trabajo tiene atribuidas diversas tareas que se enmarcan en una única función	2.Ocasionalmente atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se arruma de manera ordinaria	3.Frecuentemente atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se arruma de manera ordinaria	4.El puesto de trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de dos funciones diferenciadas	5.El puesto de trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de tres o más funciones diferenciadas				5
A.2) ESFUERZO FÍSICO	A.2.1) Parición continua y posturas forzadas		Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas	0.La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1.Muy bajo nivel de esfuerzo	2.Bajo nivel de esfuerzo	3.Nivel moderado de esfuerzo	4.Alto nivel de esfuerzo	5.Muy alto nivel de esfuerzo		Frecuencia	Intensidad	2
	A.2.2) Movimientos repetitivos		Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo	0.La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1.Muy bajo nivel de esfuerzo	2.Bajo nivel de esfuerzo	3.Nivel moderado de esfuerzo	4.Alto nivel de esfuerzo	5.Muy alto nivel de esfuerzo.		NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	DÉBIL	No relevante
	A.2.3) Esfuerzo visual		Evaluá los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado	0.La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1.Muy bajo nivel de esfuerzo	2.Bajo nivel de esfuerzo	3.Nivel moderado de esfuerzo	4.Alto nivel de esfuerzo	5.Muy alto nivel de esfuerzo		Frecuencia	Intensidad	2

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- * Resulta fundamental comprender los aspectos del puesto de trabajo que mide cada factor o subfactor antes de realizar la valoración.

- * Para facilitar la comprensión y aplicación de los mismos, se han incluido los **ejemplos en la guía**.

- * Para acceder a estos, hay que hacer **clic** en el icono con forma de 

- * Se desplegará una ventana emergente que se cierra haciendo **clic** en 

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

FACTORES	Subfactores	Ejemplos	Definición
A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES		 <p>Este factor, que busca visibilizar las tareas atribuidas al puesto de trabajo, su versatilidad y los requerimientos de capacidad de alternar entre funciones de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.</p>	<p>Una función es un conjunto de tareas homogéneas; es decir, desarrolladas para el cumplimiento de un mismo fin o propósito. Por ejemplo, este factor puede ser relevante en puestos de personal de venta en el pequeño comercio, donde es habitual la realización de funciones de limpieza o de reposición de productos, además de la función de asesoramiento y atención de la clientela. Otro ejemplo podría ser el servicio de atención a domicilio, que además de ocuparse del bienestar de la persona atendida, realiza funciones de limpieza o de pequeñas reparaciones en el hogar.</p> <p>0. La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo</p> <p>1. El puesto de trabajo tiene atribuidas diversas tareas que se enmarcan en una única función.</p> <p>2. El puesto de trabajo atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se asume de manera ordinaria.</p>

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- **Asignación de valoración a cada factor o subfactor:**
- * La **asignación del valor** a cada uno de los factores o subfactores se realizará en las últimas columnas de la hoja «Hoja de valoración», **en las celdas sin sombrear**.
- *
- * **¡Atención!:** las celdas sombreadas en gris contienen fórmulas y no deben ser modificadas.

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El objetivo de esta fase es **asignar la valoración a cada factor o subfactor**, para lo que se elegirá el **nivel correspondiente** a la valoración del mismo para ese puesto de trabajo.

La celda de valoración muestra un desplegable con los niveles que pueden asignarse al puesto de trabajo.

Los factores o subfactores se dividen en 3, 5 o 7 niveles.

Si el factor o subfactor no concurre en el puesto de trabajo analizado, ha de seleccionarse en el desplegable **la opción «no relevante»**.

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Niveles						Valoración	Valoración	Valoración
No relevante	1	2	3	4	5			
0. La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1. El puesto de trabajo tiene atribuidas diversas tareas que se enmarcan en una única función.	2. Ocasionalmente se atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se asume de manera ordinaria.	3. Frecuentemente se atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se asume de manera ordinaria.	4. El puesto de trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de dos funciones diferenciadas.	5. <i>El puesto de trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de tres o más funciones diferenciadas.</i>			
No relevante	1	2	3	4	5			
No relevante	1	2	3	4	5	Frecuencia	Intensidad	
0. La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1. Muy bajo nivel de esfuerzo.	2. <i>Bajo nivel de esfuerzo.</i>	3. Nivel moderado de esfuerzo.	4. Alto nivel de esfuerzo.	5. Muy alto nivel de esfuerzo.	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	DÉBIL	2
+ -	X ÷							

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

		Valoración	Valoración	Valoración	
					No relevante
		Frecuencia	Intensidad		#¿NOMBRE?
		Frecuencia	Intensidad		#¿NOMBRE?
		Frecuencia	Intensidad		#¿NOMBRE?

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

*En algunos de los factores y subfactores la elección del nivel se realiza teniendo en cuenta dos criterios que confluyen en una matriz (**frecuencia e intensidad**).

*En concreto, esto ocurre en los siguientes factores y subfactores de la categoría «**Naturaleza de las funciones o tareas**» y en «**Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño**»

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

* «Naturaleza de las funciones o tareas»:

**F
R
E
C
U
E
N
C
I
A**

		I N T E S I D A D
	<p>Posición continuada y posturas forzadas Movimientos repetitivos Esfuerzo visual Esfuerzo auditivo Otros tipos de esfuerzo físico Esfuerzo mental Esfuerzo emocional</p>	

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

* «Condiciones laborales y factores estrechamente relacionados con el desempeño»

F
R
E
C
U
E
N
C
I
A

Condiciones Físicas
Condiciones Psicosociales

I
N
T
E
S
I
D
A
D

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

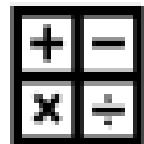
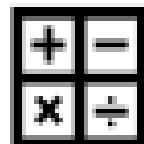
Frecuencia	Intensidad	
NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	DÉBIL	2
No relevante DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% d NORMALMENTE (más del 30 y hasta SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del	Intensidad	
No relevante	No relevante	No relevante

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Frecuencia	Intensidad	
NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	DÉBIL	2
Frecuencia		
No relevante	DÉBIL	
	MODERADO	
	FUERTE	
No relevante	No relevante	No relevante

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Frecuencia	Intensidad	
NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	DÉBIL	2
Frecuencia	Intensidad	
No relevante	No relevante	No relevante

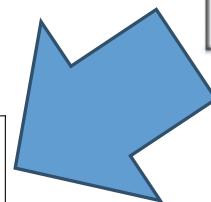


HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

* Botón de ayuda

NIVELES DE ESFUERZO	FRECUENCIA			
	DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	NORMALMENTE (más el 30 y hasta el 60% de la jornada semanal)	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)	
INTENSIDAD	Débil	1	2	3
Moderado	Moderado	2	3	4
Fuerte	Fuerte	3	4	5

+	-
x	/

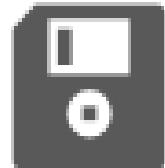


HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- * Una vez valorados todos los factores y subfactores, se hará clic en el botón de guardado automático

- * La valoración quedará automáticamente guardada y la herramienta volverá a mostrar Listado de Puestos, para continuar la valoración del siguiente puesto

Cuando termine de valorar un puesto pinchar en el botón
"Guardar"



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- * En la hoja “Listado de Puestos Valorados” se muestran los resultados de las valoraciones realizadas. Cada línea de la tabla muestra el resultado de la valoración del puesto de trabajo correspondiente.

Número de posición	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable	Observaciones (Opcional)	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES
1	Director/a General		Área 1	Departamento 1	Oficina 1			5
2	Director/a de área		Área 2	Departamento 2	Oficina 2			5
3	Subdirector/a		Área 3	Departamento 3	Oficina 3			5
4	Responsable/Gerente/Manager		Área 4	Departamento 4	Oficina 4			4

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

¡Atención!: En esta hoja es posible realizar modificaciones en las valoraciones. Para ello, se pueden seleccionar nuevas valoraciones en los desplegables de las celdas correspondientes, siendo necesario posteriormente hacer *clic* en el icono de actualizar tabla



Actualizar Tabla

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Análisis de la plantilla. Hoja «Distribución de Puestos»:

- *En esta hoja se incluye una tabla resumen con todos los puestos de trabajo de la empresa en la que han de completarse los campos «Nº de mujeres» y «Nº de hombres» para cada puesto de trabajo

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Total Plantilla	92		Celdas Formuladas ¡NO TOCAR!
Total Plantilla	110		

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Director/a General	2	0	Feminizada
Director/a de área	2	1	Feminizada
Subdirector/a	0	1	Masculinizada
Responsable/Gerente/Manager	1	4	Masculinizada
Jefe/a de zona	3	3	Equilibrada
Técnico/a Senior	7	3	Feminizada
Técnico/a	1	2	Masculinizada
Supervisor/a	5	7	Equilibrada
Administrativo/a	10	5	Feminizada
Bedel	7	3	Feminizada
Personal de limpieza	5	15	Masculinizada
Médico/a	0	1	Masculinizada
Enfermero/a	2	0	Feminizada
Telefonista	0	2	Masculinizada
Recepcionista	1	0	Feminizada
Secretario/a	0	3	Masculinizada
Personal de mantenimiento	0	2	Masculinizada
Cocinero/a	9	4	Feminizada
Dependiente/a en comercio	2	1	Feminizada
Servicio de ayuda a domicilio	1	0	Feminizada
Técnica/o de educación infantil	0	1	Masculinizada
Directora de Recursos Humanos	3	7	Masculinizada
Director de Ventas	4	1	Feminizada
Cajera	5	1	Feminizada
Reponedora/or	8	10	Equilibrada
Operario/a de maquinaria	2	8	Masculinizada
Envasadora de productos hortofrutícola	10	2	Feminizada
Camarero/a de piso (hotel)	8	1	Feminizada
Camarero/a de bar (hotel)	12	4	Feminizada

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Titulo del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Director/a General	2	0	Feminizada
Director/a de área	2	1	Feminizada
Subdirector/a	0	1	Masculinizada
Responsable/Gerente/Manager	1	4	Masculinizada
Jefe/a de zona	3	3	Equilibrada
Técnico/a Senior	7	3	Feminizada
Técnico/a	1	2	Masculinizada
Supervisor/a	5	7	Equilibrada

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- * Una vez introducida esta información para cada puesto de trabajo, en función del número de mujeres y hombres que ocupen cada uno de ellos, los puestos de trabajo son categorizados como «feminizada» (si hay más de un 60% de ocupantes mujeres), «masculinizada» (si hay más de un 60% de ocupantes hombres) o «equilibrada» (en caso de que no prevalezca ninguno de los dos sexos).

*

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- * ***¡Atención!***: Todas las columnas sombreadas están formuladas y no han de modificarse. Solo ha de introducirse información en los campos señalados en el párrafo anterior; aquellos que carecen de sombreado.

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

* RESULTADOS DE LA HERRAMIENTA

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- * Tras realizar la valoración de los puestos de trabajo de la empresa, la herramienta de forma automática realiza las agrupaciones de puestos de igual valor, lo que permite cumplir con los propósitos y objetivos de esta herramienta. Además, la herramienta incluye algunos gráficos que permiten visualizar la aplicación que se ha hecho de ella.

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

AGRUPACIONES

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

AGRUPACIONES

Agrupaciones

- Agrupación 10
- Agrupación 9

- Agrupación 8

- Agrupación 7

- Agrupación 6
- Agrupación 5

- Agrupación 4

- Agrupación 3

- Agrupación 2

- Agrupación 1

Puesto + Puntos

Director/a General(788)

Director/a de área(764)

Directora de Recursos Humanos(768)

Director de Ventas(747)

Subdirector/a(681)

Médico/a(655)

Responsable/Gerente/Manager(578)

Jefe/a de zona(569)

Supervisor/a(613)

Enfermero/a(640)

Técnico/a Senior(503)

Técnico/a(437)

Secretario/a(412)

Cocinero/a(437)

Servicio de ayuda a domicilio(471)

Técnica/o de educación infantil(443)

Administrativo/a(331)

Telefonista(342)

Recepcionista(345)

Personal de mantenimiento(368)

Camarero/a de bar (hotel)(320)

Dependiente/a en comercio(276)

Operario/a de maquinaria(265)

Bedel(200)

Personal de limpieza(200)

Envasadora de productos hortofrutícolas(221)

Camarero/a de piso (hotel)(247)

Cajera(178)

Reponedora/or(159)

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

AGRUPACIONES

Agrupaciones ▾

▢ Agrupación 10

▢ Agrupación 9

▢ Agrupación 8

▢ Agrupación 7

Puesto + Puntos

Director/a General(788)

Director/a de área(764)

Directora de Recursos Humanos(768)

Director de Ventas(747)

Subdirector/a(681)

Médico/a(655)

Responsable/Gerente/Manager(578)

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

AGRUPACIONES

Las agrupaciones que nos facilita la herramienta deben ser orientativas

Nos facilitan una primera valoración

QUE DEBE
ADAPTARSE

A la realidad de nuestra empresa

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

AGRUPACIONES

MAPA DE PUESTOS



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



Generar Mapa de Puestos por:

Departamento / Zona



Limpiar Mapa
de Puestos

Departamento / Zona	Departamento 1	Departamento 2	Departamento 3	Departamento 4	Departamento 5	Departamento 6
Agrupación 10	Director/a General(788)					
Agrupación 9		Director/a de área(764)			Director de Ventas(747), Directora de Recursos Humanos(768)	

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

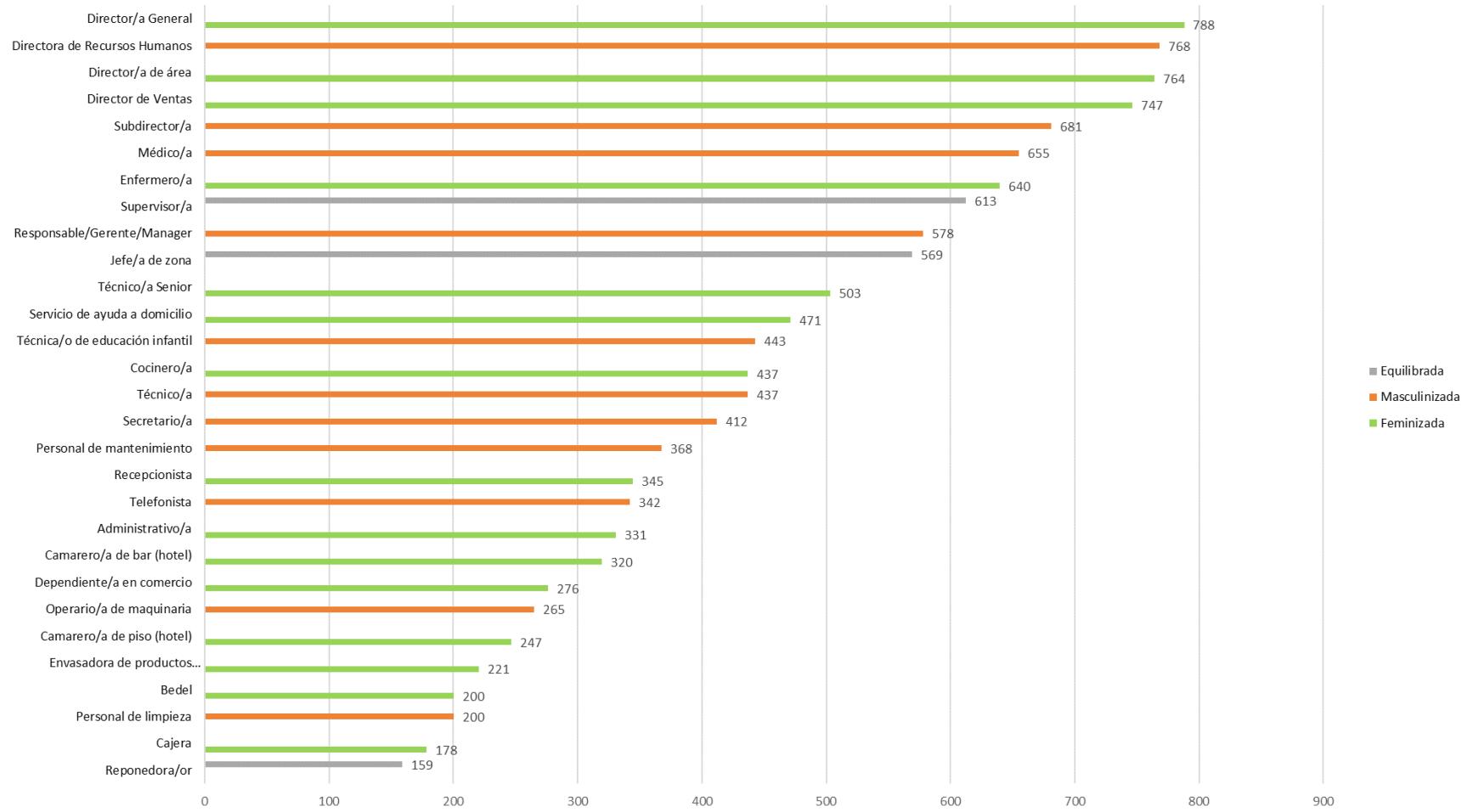
Área	Área 1	Área 2	Área 3	Área 4	Área 5	Área 6
Agrupación 10	Director/a General(788)					
Agrupación 9		Director/a de área(764)			Director de Ventas(747), Directora de Recursos Humanos(768)	
Agrupación 8			Subdirector/a(681)	Médico/a(655)		
Agrupación 7	Supervisor/a(613)			Enfermero/a(640), Responsable/Gerente/Manager(578)	Jefe/a de zona(569)	
Agrupación 6	Técnico/a Senior(503)					
Agrupación 5	Técnico/a(437)	Cocinero/a(437)		Secretario/a(412)	Servicio de ayuda a domicilio(471), Técnica/o de educación infantil(443)	
Agrupación 4	Administrativo/a(331)	Personal de mantenimiento(368)		Repcionista(345), Telefonista(342)		Camarero/a de bar (hotel)(320)
Agrupación 3		Dependiente/a en comercio(276)	Operario/a de maquinaria(265)			
Agrupación 2	Bedel(200)		Personal de limpieza(200)			Camarero/a de piso (hotel)(247), Envasadora de productos hortofrutícolas(221)
Agrupación 1			Cajera(178), Reponedora/or(159)			

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

**PUNTUACIÓN TOTAL DE LOS
PUESTOS DE TRABAJO DE LA
EMPRESA**

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

**DETALLE DE LA VALORACIÓN
DE CADA PUESTO**



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Valoración de cada puesto

Seleccione aqui el puesto
de trabajo que quiere
ver.



Puesto:

Director/a General

Porcentaje de
mujeres en el puesto
de trabajo

	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Puesto: Director/a General	100% mujeres en el puesto de trabajo	334	171	185	98 788 Puntos



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

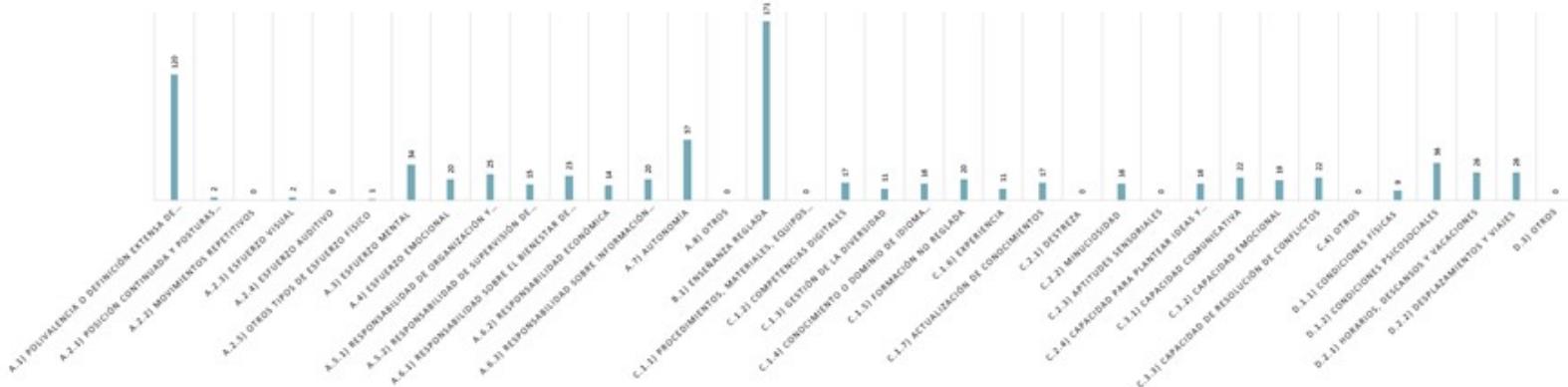
Valoración de cada puesto

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICLAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
334	171	185	98	788 Puntos

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Valoración de cada puesto

APARECE UN GRÁFICO CON FACTORES Y SUBFACTORES

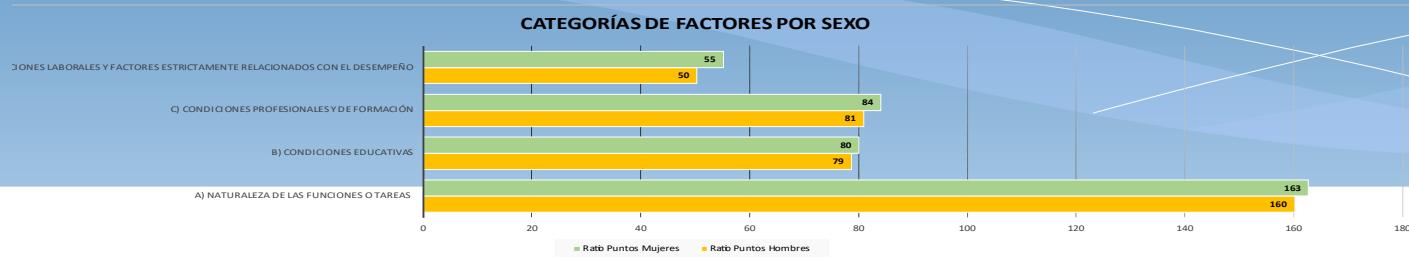


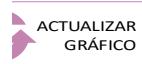
HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

ANÁLISIS POR SEXO DE FACTORES Y SUBFACTORES

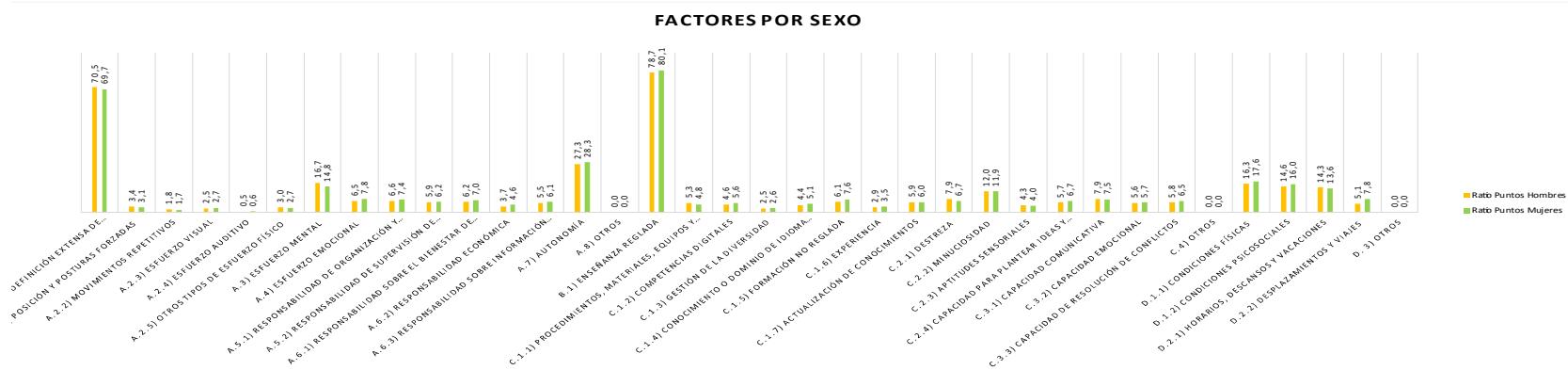
HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO



 ACTUALIZAR GRÁFICO

- Categoría**
- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
 - B) CONDICIONES EDUCATIVAS
 - C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
 - D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTEMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO



 ACTUALIZAR GRÁFICO

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO

Categoría



- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B) CONDICIONES EDUCATIVAS
- C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

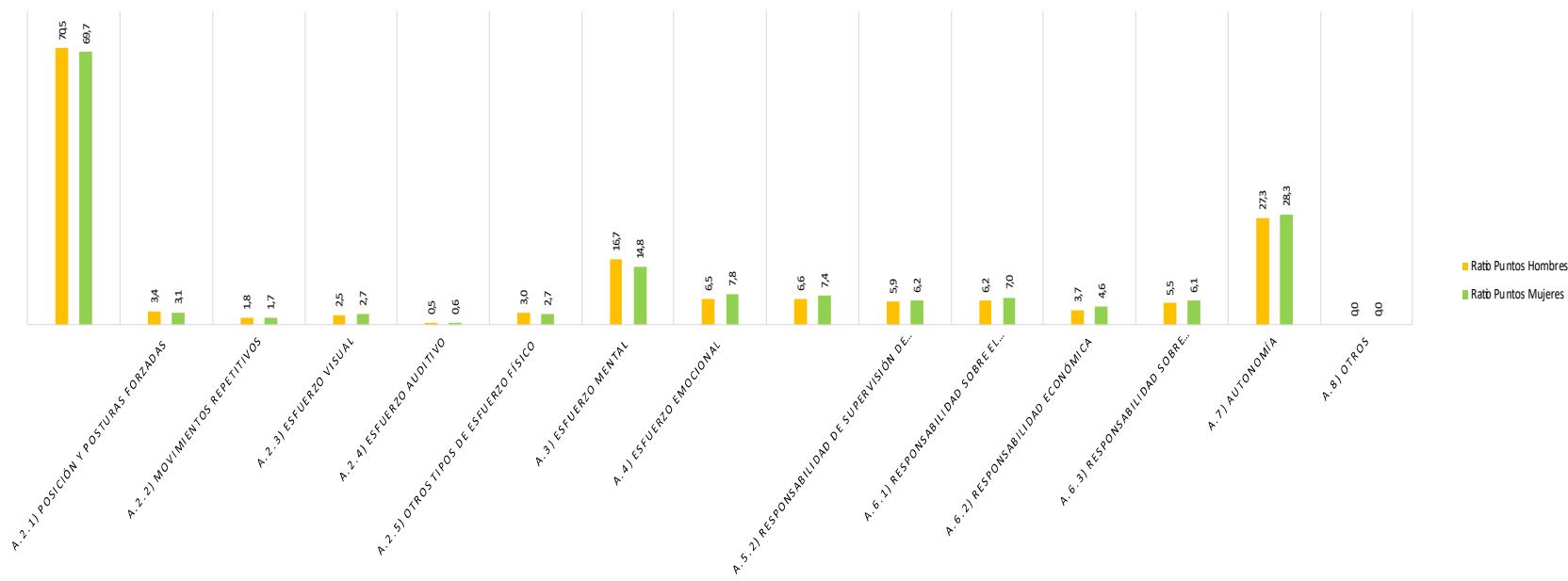
HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO



Categoría
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
B) CONDICIONES EDUCATIVAS
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRÍCTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

FACTORES POR SEXO



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO

Categoría



A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

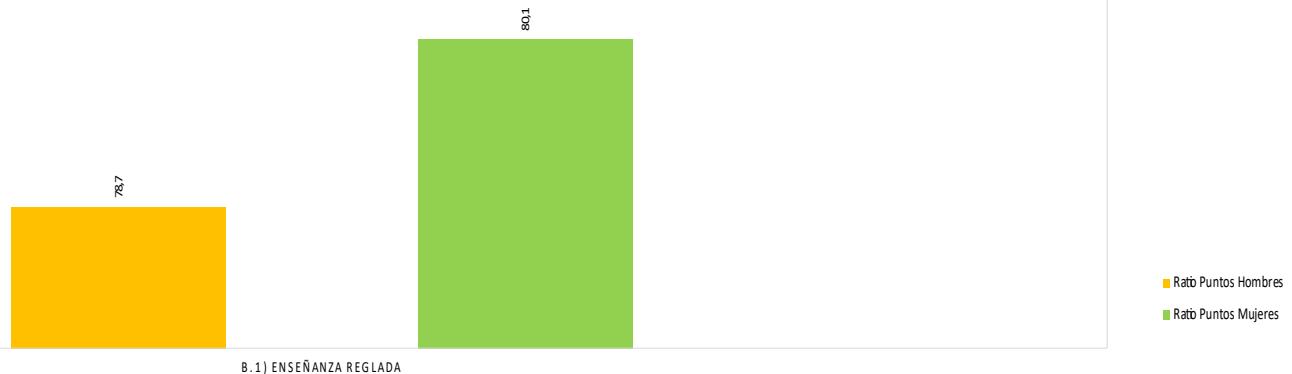
CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO

UALIZAR
GRÁFICO

Categoría

- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B) CONDICIONES EDUCATIVAS**
- C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

FACTORES POR SEXO



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO

Categoría

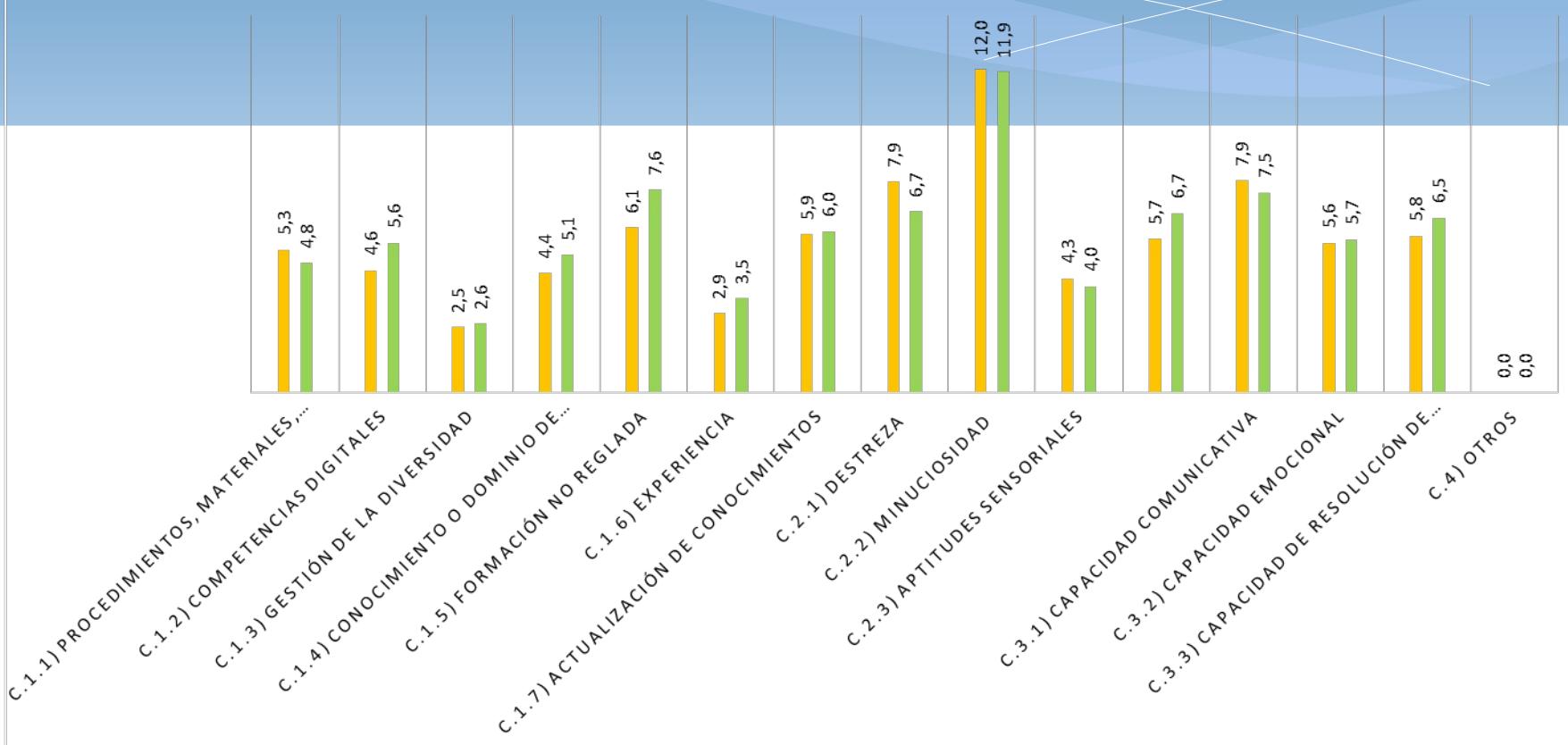


- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B) CONDICIONES EDUCATIVAS
- C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO

FACTORES POR SEXO



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO

Categoría

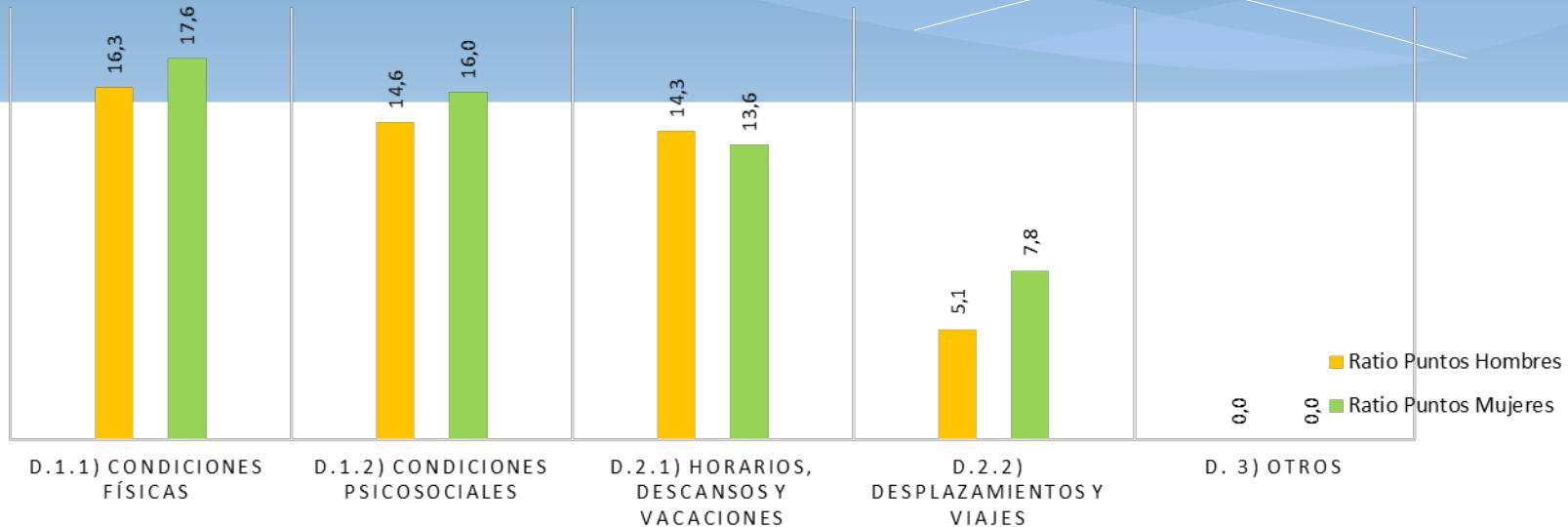


- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B) CONDICIONES EDUCATIVAS
- C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO

FACTORES POR SEXO



HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

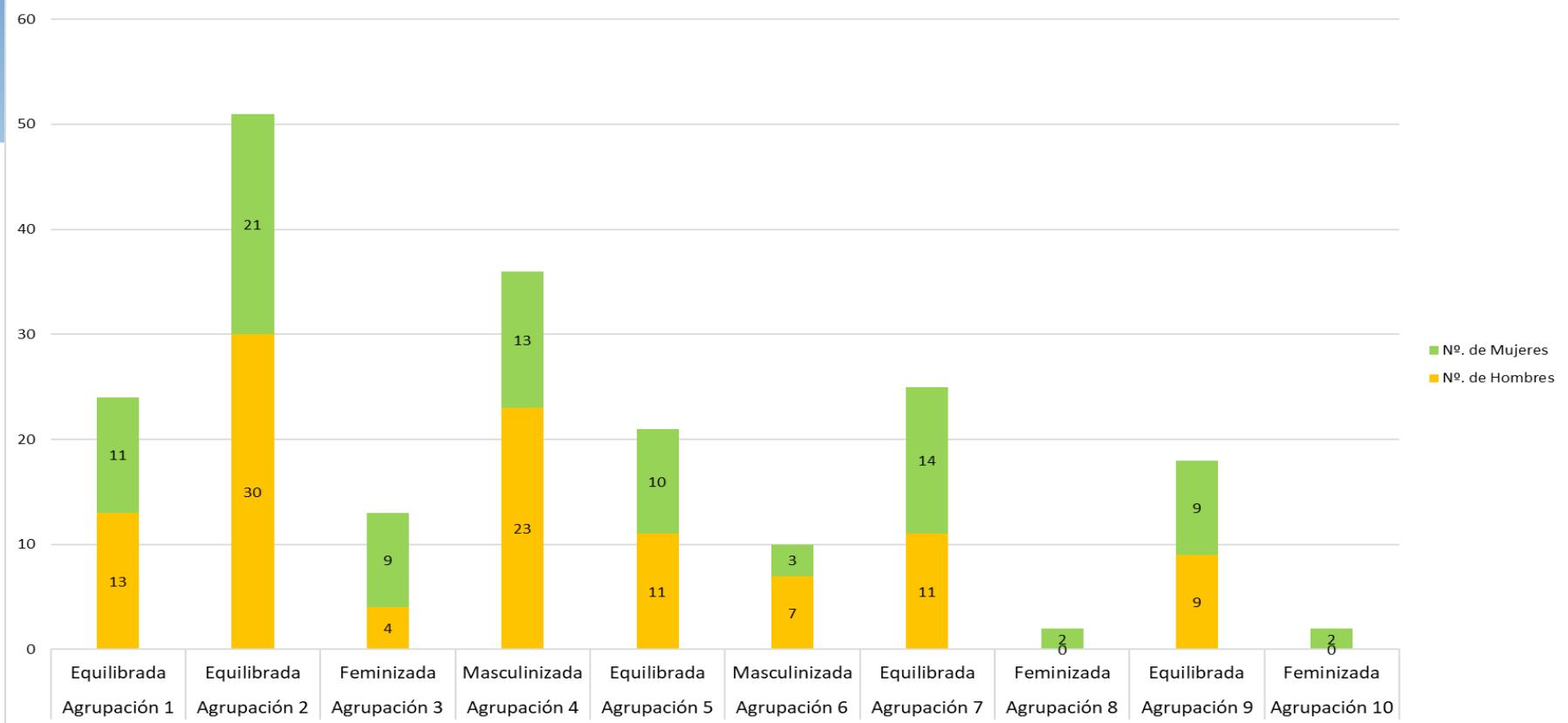
CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO

GRÁFICO AGRUPACIONES POR SEXO

HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

AGRUPACIONES

AGRUPACIONES POR SEXO





Anexos

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 1. Ámbito de aplicación

- * 1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.
- * 2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 1. Ámbito de aplicación

3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

- a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- b) Las prestaciones personales obligatorias.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 1. Ámbito de aplicación

3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

- c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 1. Ámbito de aplicación

3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:
- e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 1. Ámbito de aplicación

3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:
- f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 1. Ámbito de aplicación

3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1.

A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 1. Ámbito de aplicación

4. La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 1. Ámbito de aplicación

5. A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral. En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:
2. a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).
3. b) La del servicio del hogar familiar.
4. c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.
5. d) La de los deportistas profesionales.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:
 - e) La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.
 - f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
 - g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:
 - i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
 - j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
 - k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
 - l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 26. Del salario

- * . 1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 26. Del salario

- * En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el **treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador**, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 26. Del salario

- * 2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 26. Del salario

- * 3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 26. Del salario

- * Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa

**Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que
se aprueba el texto refundido de la Ley General de la
Seguridad Social. Art. 147**

- * 2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:
 - * a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

- * 2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:
 - * b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

**Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que
se aprueba el texto refundido de la Ley General de la
Seguridad Social. Art. 147**

- * 2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:
 - * c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos. Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 147

- * 2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:
 - * Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

**Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que
se aprueba el texto refundido de la Ley General de la
Seguridad Social. Art. 147**

- * 2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:.
- * Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que este hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 147

- * 2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:.
- * Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en el artículo 52.c) del citado texto refundido, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 147

- * 2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:
 - * d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por estas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

**Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que
se aprueba el texto refundido de la Ley General de la
Seguridad Social. Art. 147**

- * 2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:
 - * e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Modelo 190 de la AEAT

- * El Registro Retributivo debe contener las mismas cantidades que el modelo 190 de la AEAT
- * ¿Qué rentas deben incluirse en el modelo 190? En el modelo 190 deberán incluirse las percepciones satisfechas por la persona o entidad declarante correspondientes a las siguientes rentas:

Modelo 190 de la AEAT

- * a) Los rendimientos del trabajo, incluidas las dietas por desplazamiento y gastos de viaje exceptuados de gravamen. Por excepción, no se incluirán en el modelo 190 los rendimientos del trabajo en especie respecto de los cuales no exista obligación de efectuar ingresos a cuenta conforme a lo previsto en el artículo 102.2 del Reglamento del Impuesto (contribuciones satisfechas por los promotores de planes de pensiones, de planes de previsión social empresarial y de mutualidades de previsión social que reduzcan la base imponible del perceptor), sin perjuicio de la obligación de declarar los datos relativos a dichos conceptos en el modelo 345.

Complementos extrasalariales están exentos de retención por IRPF

Conceptos		IRPF		
		Importe exento	Computa	
Gastos de locomoción	Con factura	El gasto total		
	Sin factura	0,19 €/km		El exceso
Dietas	Gastos de estancia	Importe justificado		
	Gastos de manutención	Con pernocta	España 5,54 €/día Extranjero 91,35 €/día	El exceso
		Sin pernocta	España 26,67 € Extranjero 48,08 €	El exceso
	Prestaciones de la Seguridad Social y mejoras de las prestaciones por IT concedidas por empresas y asignaciones para gastos por estudio	Cuantía legal		El exceso sobre la cuantía legal
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados o suspensiones		Cuantía legal		El exceso sobre la cuantía legal
Indemnizaciones por despidos		Cuantía legal, con el límite máximo de 180.000 €		El exceso sobre la cuantía legal o, en su caso, sobre los 180.000 €