

Fecha: 03/06/2021

Hora: 9.30 h

Duración: 1:00 h

WEBINAR:

Transparencia Retributiva y Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor



CEA
Confederación de
Empresarios de Andalucía

Fomento de la Cultura Emprendedora

Financiado por:



Junta de Andalucía

Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades

Reseña Profesional



Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Sevilla. Master en Gestión y Desarrollo de RH por la U.S. Negociación Colectiva y Prevención de Riesgos Laborales por la U.I.M.P. Experto en Negociación Colectiva, Mediación y Solución de Conflictos Laborales por la U.H. Programa Ejecutivo de Transformación Digital en la EOI. Experto en igualdad de género aplicado a la empresa por el Ministerio de Igualdad.

He ocupado posiciones Directivas de Recursos Humanos en Multinacionales como Coca Cola Andalucía, en Heineken España y en pymes como Transformados Huevar y Gerente de TorreVieja S.L (sector de la piel). Actualmente CEO de Human&Partners S.L.

Miembro de la Comisión de RRL de la CEA. Mediador en el SERCLA por la CEA, formador en mediación laboral. Profesor colaborador de las Universidades Loyola Andalucía, Pablo de Olavide, U. de Sevilla, U. de Huelva, Internacional de Andalucía y en la EOI Sevilla.

Experiencia en el ámbito de las Relaciones Laborales, Negociación Colectiva, Mediación Laboral, ERE's. ERTE's en Política Retributiva, Gestión del Desempeño y en la Realización de Planes de Igualdad y Auditoría Retributiva

Objetivo

- Destacar la importancia de afrontar el proceso de valoración de puestos de trabajo en la organización y su repercusión en la retribución, desde la perspectiva de género

Contenido:

- 1 Marco Legal RD 902/2020, igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Transparencia retributiva
2. Auditoria Retributiva
3. Factores y Criterios para tener presente.
4. Sistemas de Valoración de Puestos más utilizados en la práctica empresarial

Novedades legislativas R.D 902/2020 igualdad retributiva

Registro Retributivo	Auditoría Retributiva
<ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Novedad? No, ya lo establecía el Estatuto de los Trabajadores en su art. 28.2 ○ ¿Qué aporta el R.D. 902/2020 al respecto? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Desagregados por sexo y conforme a la clasificación profesional, los valores medios (media aritmética y mediana) de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales ➤ Período temporal: con carácter general, anual ➤ Formato establecido en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad ➤ RLT: Debe ser consultada con carácter previo 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Quién tiene obligación de realizarla? Toda empresa que deba tener un Plan de Igualdad ○ ¿Cuándo realizarla? Debe estar realizada previa a comenzar la negociación del Plan de Igualdad ○ ¿En qué consiste? Obtener la información necesaria para comprobar que el sistema de retribución de la empresa cumple con el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. ○ ¿Hay un contenido mínimo? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluación puestos de trabajo ➤ Detección y análisis de causas de diferencias retributivas (justificación si ésta es igual o superior al 25%) ➤ Plan de actuación y sistema de seguimiento

← **Entrada en vigor el 14/04/2021** →

> 50 personas trabajadoras 07/03/2.022 y resto 07/03/2.021

Marco Legal RD 902/2020, igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Transparencia retributiva

Objeto

Establecer las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito.

Principio de Transparencia retributiva

Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo (VPT)

Factores y Criterios a tener presente, según Real Decreto 902/2020

¿Cuándo un trabajo tendrá igual valor?

Cuando:

- La naturaleza de las funciones
- Las condiciones educativas
- Las profesionales o de formación
- Los factores estrictamente relacionados con su desempeño
- Las condiciones laborales

En las que dichas actividades se lleven a cabo sean equivalentes.

Principio de Transparencia Retributiva

¿Cuándo son incorrectas las Valoraciones de los Puestos de Trabajo (V.P.T.) ?

Cuando desempeñando un trabajo de igual valor se perciba una retribución Inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que dichos medios sean adecuados y necesarios.

¿Cómo se articula el Principio de Transparencia Retributiva?

- Los Registros retributivos
- La Auditoría retributiva
- El sistema de VPT de la clasificación profesional empresa/C.C
- Derecho de información de las personas trabajadoras

Principio de no discriminación en materia retributiva



AUDITORIA RETRIBUTIVA

- Las empresas que elaboren un **plan de igualdad** deberán de incluir en la misma una **auditoría retributiva**

Objeto

Obtener la información necesaria para comprobar si el **sistema retributivo** cumple con la **aplicación efectiva** del **principio de igualdad** entre mujeres y hombres en materia de retribución

- La auditoría retributiva tendrá la **vigencia del plan de igualdad**

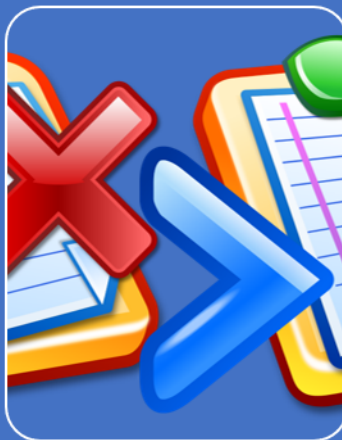


CONTENIDO AUDITORIA RETRIBUTIVA



Diagnóstico Situación Retributiva

- Valoración Puestos en relación con el sistema retributivo y el sistema de promoción
- Deficiencias conciliación, discrecionalidad empresarial movilidad, disponibilidad no justificadas



Plan de actuación corrección desviaciones retributivas

- Determinación de objetivos
- Actuaciones
- Cronograma
- Persona responsable
- Sistema de implementación y seguimiento

Criterios a tener presente

La Valoración de puestos de trabajo debe referirse a la **descripción del puesto de trabajo** de la empresa

Ser adecuada al tipo de **organización de la empresa, sector de actividad** y otras características

Criterios a tener presente

Adecuación: Factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad, incluyendo la formación necesaria

Totalidad: Para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan Su trabajo, sin que ninguna se infravalore o invisibilice

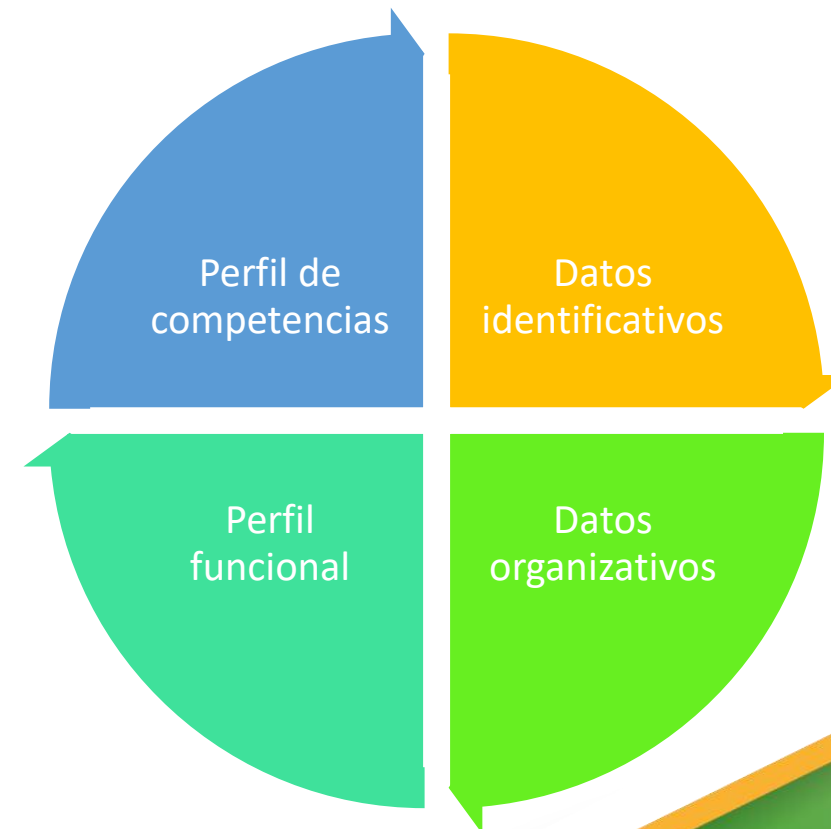
Objetividad: Deben de existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la Fijación de una determinada retribución y no dependen de factores sociales que reflejen estereotipos de género

¿Qué es la Descripción de Puestos Trabajo?

La descripción del puesto de trabajo (D.P.T) es el documento que recoge La información obtenida por medio del análisis, quedando reflejada en la descripción del puesto, así como las responsabilidades y deberes del mismo

La D.P. T responde a 5 preguntas:

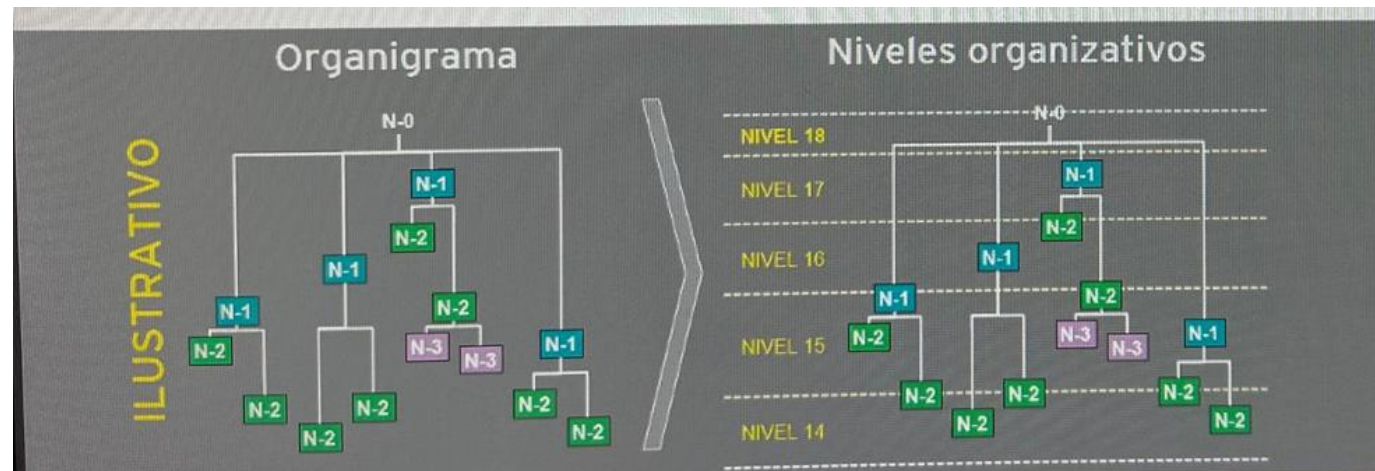
- ¿Qué hace la persona trabajadora?
- ¿Cómo lo hace?
- ¿Para qué lo hace?
- ¿Con qué lo hace?



¿Qué es un Sistema de Valoración de Puestos Trabajo?

Los sistemas de Valoración de Puestos de trabajo se utilizan para determinar el aporte de valor de un puesto a la organización, considerando una serie de factores específicos.

La valoración de puestos permite definir una jerarquía más allá de los niveles organizativos de reporte, con los que definir las bandas retributivas de cada nivel



Beneficios claves:

- Genera una jerarquía de los puestos de trabajo
- Permite la comparación con el mercado
- Permite definir bandas salariales para puestos de similar valor
- Ayuda a una gestión más eficaz del desempeño y desarrollo profesional
- Permite el cumplimiento de los requisitos legales

Sistema de Valoración de Puestos conforme al Real Decreto 902/2020

Características

- Objetivo: Garantizar igual retribución por trabajo de igual valor
- Criterios: Adecuación, Totalidad y Objetividad.
- Tipo de sistema: Asignación de una puntuación por cada factor. Sistema cuantitativo.

Factores

- Funciones o Tareas
- Condiciones educativas
- Condiciones profesionales y formación
- Condiciones laborales

Factores a tener presente

Factores	Contenido
<u>Funciones o Tareas</u>	El contenido esencial de la relación laboral, regulado en C.C, Descripción del puesto de trabajo, Contrato laboral
<u>Condiciones educativas</u>	Las que correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad
<u>Condiciones profesionales y formación</u>	Sirven para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad
<u>Condiciones laborales</u>	Responsabilidad económica, capacidad de organización, polivalencia, resolución de conflictos, habilidades sociales, penosidad, peligrosidad, aislamiento, movimientos repetitivos, destreza, etc..

Valoración de puestos en la Negociación Colectiva

Las mesas negociadoras de los Convenios Colectivos deben asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los **criterios de la Valoración de Puestos de Trabajo**, adecuación, totalidad y objetividad y el **principio de igual retribución para puestos de igual valor**.

¿Para qué se utilizan los sistemas de Valoración?



Métodos y técnicas de evaluación



VALORACIÓN DE PUESTOS

Métodos

Clasificación

Primero se definen categorías o grados y después se distribuyen en ellos los diferentes puestos.

Suele ser el utilizado en los Convenios Colectivos

Ejemplo: Grado 2. Tareas para las que se necesita cultura general, realización de tareas auxiliares siguiendo instrucciones preestablecidas, aunque debiendo elegir el procedimiento a seguir entre varios...



Ejemplo: Clasificación Profesional Sector Construcción

- A su vez las características de cada grupo profesional se describen a través de los tres apartados siguientes:
 1. Criterios generales: características comunes del grupo según una determinada graduación de los factores y subfactores de valoración (conocimientos, experiencia, mando, etc.).
 2. Formación: se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.
 3. Tareas: se realiza una descripción –de carácter enunciativo y no exhaustivo– de las principales tareas que se llevan a cabo, distribuidas (cuando proceda) de acuerdo con las áreas funcionales vinculadas al grupo profesional.
- Grupo 1.
- Criterios generales.
- En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico. Los trabajadores enmarcados en el presente grupo profesional no tienen ningún otro trabajador a su cargo.
- Formación.
- Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, no es necesario poseer una formación específica.
- Tareas.
- Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades, siempre que no implique su realización en altura situados sobre equipos, medios auxiliares o elementos provisionales.

VALORACIÓN DE PUESTOS

Métodos

Comparación de factores:

Se identifican los puestos clave.

Estos puestos se descomponen en factores que sirven de elemento comparativo con otros y determinan su importancia relativa en la Organización.

Cada puesto es valorado en relación con esos factores, asignándole la retribución que se considere apropiada.

Factores comúnmente utilizados

- **FORMACIÓN:** Nivel de estudios adquiridos. Se especifica la máxima titulación que ha de tener el sujeto que ocupe el puesto.
- **CONOCIMIENTOS:** Conjunto de habilidades intelectuales adquiridas como consecuencia de la formación recibida y de la experiencia profesional desarrollada.
- **EXPERIENCIA:** Años de trabajo en puestos de similares funciones profesionales de las descritas en el perfil del puesto que se quiere valorar.
- **INICIATIVA:** Capacidad personal para emprender tareas, por encima de las exigidas en el perfil del puesto.
- **AUTONOMIA:** Grado de dependencia jerárquica y funcional en el desempeño de tareas o funciones.

Factores comúnmente utilizados

- **CONDICIONES DE TRABAJO:** Se valora aquí si el entorno y las circunstancias que concurren en cada puesto de trabajo, desde aspectos de luminosidad, ruidos, temperatura, peligros por toxicidad, dureza física de las funciones, etc... hasta aspectos referidos a los equipos y material de uniformidad y protección. Este concepto recoge el término de Salubridad, entendido como la limpieza e higiene que tiene el puesto de trabajo; una alta salubridad hace referencia a un puesto de trabajo limpio.
- **TURNICIDAD:** hace referencia a los cambios de turnos o no del puesto de trabajo. Se valora en función de la flexibilidad que tenga la persona respecto a su horario.
 - Flexible: la persona tiene un margen de horas de entrada y salida del puesto de trabajo.
 - Fijo: horario estable, sin cambios de turnos.
 - Rotatorio M-T (L-V): turnos rotarios de mañana o tarde de lunes a viernes.

Factores comúnmente utilizados

- **PELIGROSIDAD:** Se refiere específicamente este ítem, a los riesgos laborales que se pudieran derivar de la realización específica de las tareas de cada puesto de trabajo.
- **COMPLEJIDAD DE TAREAS:** Se valora aquí el grado de dificultad, por simultaneidad de elementos que conforman cada una de las tareas de cada puesto de trabajo.
- **RESPONSABILIDAD ECONÓMICA:** Entendemos dos niveles, según los puestos en los que valorar esta responsabilidad. En primer lugar, los que desde puestos que manejan datos sobre dinero y en segundo lugar, los que por sus manos pasa dinero efectivo. Al hacer la valoración, hay que contemplar estas dos opciones, aplicando una u otra, según qué caso.
- **SUPERVISIÓN SOBRE PERSONAS:** Se valora la responsabilidad que asume el puesto en cuestión, sobre la dirección o jefatura de equipos humanos, para el cumplimiento de las tareas de ese grupo.

VALORACIÓN DE PUESTOS

Métodos

Asignación por puntos

La valoración del puesto es el resultado de sumar la valoración de diferentes factores.

Es un método cuantitativo, puesto que la valoración consiste en la asignación de unos puntos, de cuya suma se obtiene la puntuación total del puesto.



4. TABLA DE VALORACIÓN DE PUESTOS

CONCEPTOS	PUNTUACIÓN										
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
FORMACIÓN	S/E	GRADUADO	BACH. EL.	FP	BACH SUP	COU	PERITAJ E	LICENC.	MASTER	DOCTOR	PLUS
CONOCIMIENTOS	Nulos	Básicos		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
EXPERIENCIA	Nula	Básica		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
INICIATIVA	Nula	Escasa		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
AUTONOMIA	Nula	Escasa		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
ESFUERZO FÍSICO	Nula	Escasa		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
ESFUERZO MENTAL	Nula	Escaso		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
RESP. SOBRE EQUIPOS	Nula	Escaso		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
RESP. SOBRE PROCESOS	Nula	Escaso		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
RESP. SOBRE MATERIAL	Nula	Escaso		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
RESP. SOBRE PRODUCTOS	Nula	Escaso		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
RESP. SOBRE SEGURIDAD	Nula	Escaso		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
RESP. TRABAJO AJENO	Nula	Escaso		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
CONDICIONES DEL TRABAJO	Optimas	Muy Cómodas		Cómodos		Medios		Duras		Muy Duras	Penosas
TURNICIDAD	Flexible	Fijo		Rotatorio M-T (L-V)		Partida		Rotatorio M-T-N (L-V)		Rotatorio M-T-N (L-D)	Guardia
PELIGROSIDAD	Nula	Escasa		M-B		Medios		M-A		Altos	Extrema
COMPLEJIDAD DE TAREAS	Nula	Escaso		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
RESP. ECONOMICA	Nula	Escaso		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
SUPERVISAR	Nula	Escaso		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
SUPERVISAR TRABAJOS	Nula	Escaso		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.
SUPERVISAR DOCUMENTOS	Nula	Escaso		M-B		Medios		M-A		Altos	Excelen.

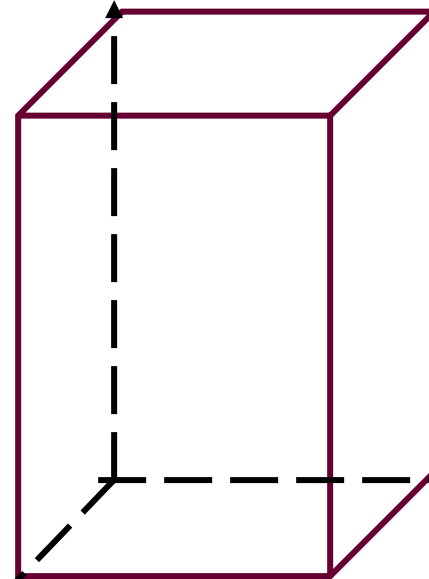
EX: EXCELENTE M-B: MEDIO BAJO M-C: MUY COMODAS
 A: ALTO E: ESCASO N: NULA
 M-A: MEDIO ALTO C: COMODO B: BAJA
 M: MEDIO D: DURAS

FICHA DE VALORACIÓN		
CODIGO: 01.01.01	Área: Secretaría/Secretario General	
FORMACIÓN	Plus	100
CONOCIMIENTOS	Excelen.	100
EXPERIENCIA	Excelen.	100
INICIATIVA	Excelen.	100
AUTONOMÍA	Excelen.	100
ESFUERZO FÍSICO	Medio	50
ESFUERZO MENTAL	Excelen.	100
RESPONSABILIDAD SOBRE EQUIPOS	Excelen.	100
RESPONSABILIDAD SOBRE PROCESOS	Excelen.	100
RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIAL	Excelen.	100
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS	Excelen.	100
RESPONSABILIDAD SOBRE SEGURIDAD	Nulo	0
RESPONSABILIDAD SOBRE TRABAJO AJENO	Excelen.	100
CONDICIONES DEL TRABAJO	Muy Comd.	10
TURNICIDAD	Flexible	0
PELIGROSIDAD	Nulo	0
COMPLEJIDAD DE TAREAS	Excelen.	100
RESPONSABILIDAD ECONÓMICA	Excelen.	100
SUPERVISIÓN SOBRE PERSONAS	Excelen.	100
SUPERVISIÓN SOBRE TRABAJOS	Excelen.	100
SUPERVISIÓN SOBRE DOCUMENTOS	Excelen.	100
	TOTAL	1660

ÁREA	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	Formación	Conocimientos	Experiencia	Iniciativa	Autonomía	Esfuerzo físico	Esfuerzo mental	R. Equipos	R. Procesos	R. Materiales	R. Productos	R. Seguridad	R. Trabajo ajeno	Condiciones trabajo	Turnicidad	Peligrosidad	Complejidad tareas	R. Económicas	Supervisión personas	Supervisión trabajo	Supervisión documentos	Puntuación
SECRETARÍA	01.01.01	Secretario General	100	100	100	100	100	50	100	100	100	100	100	0	100	10	0	0	100	100	100	100	100	1.660
	01.01.02	Archivero	60	70	50	70	50	0	70	30	70	10	0	70	0	30	0	0	70	0	10	0	70	730
	01.01.03	Técnico Asesor	60	70	50	70	50	0	70	30	70	10	0	70	0	30	0	0	70	0	10	0	70	730
	01.01.04	Administrativo	30	50	50	50	30	0	70	30	50	10	0	50	0	30	0	0	50	0	0	0	70	570
	01.01.05	Administrativo	30	50	50	50	30	0	70	30	50	10	0	50	0	30	0	0	50	0	0	0	70	570
	01.01.06	Administrativo	30	50	50	50	30	0	70	30	50	10	0	50	0	30	0	0	50	0	0	0	70	570
ECONOMÍA Y HACIENDA	02.01.01	Interventor	100	100	100	100	100	50	100	100	100	100	100	0	100	10	0	0	100	100	100	100	100	1.660
	02.02.01	Tesorera	100	100	100	100	90	50	90	90	90	90	90	0	90	10	0	0	100	100	100	100	100	1.590
	02.03.01	Técnico Subvenciones	60	70	50	70	50	0	70	30	70	10	0	70	0	30	0	0	70	0	10	0	70	730
	02.03.02	Técnico Desarrollo Local	60	70	50	70	50	0	70	30	70	10	0	70	0	30	0	0	70	0	10	0	70	730
	02.01.02	Técnico Medio	60	70	50	70	50	0	70	30	70	10	0	70	0	30	0	0	70	0	10	0	70	730
	02.01.03	Técnico Medio	60	70	50	70	50	0	70	30	70	10	0	70	0	30	0	0	70	0	10	0	70	730
	02.02.02	Técnico Medio	60	70	50	70	50	0	70	30	70	10	0	70	0	30	0	0	70	0	10	0	70	730
	02.03.03	Técnico Compras y Contrataciones	60	70	50	70	50	0	70	30	70	10	0	70	0	30	0	0	70	0	10	0	70	730
	02.01.04	Administrativo	30	50	50	50	30	0	70	30	50	10	0	50	0	30	0	0	50	0	0	0	70	570
	02.02.03	Administrativo	30	50	50	50	30	0	70	30	50	10	0	50	0	30	0	0	50	0	0	0	70	570
02.01.05	Aux. Administrativo	30	50	50	30	10	0	50	30	30	10	0	30	0	30	0	0	30	0	0	0	50	430	
RRHH	03.01.01	Técnico Medio	60	70	50	70	50	0	70	30	70	10	0	70	0	30	0	0	70	0	10	0	70	730
	03.01.02	Técnico PRL	60	70	50	70	50	0	70	30	70	10	0	70	0	30	0	0	70	0	10	0	70	730
MOVILIDAD Y EDUCACIÓN	04.01.01	Técnico Movilidad y Educación	60	70	50	70	50	0	70	30	70	10	0	70	0	30	0	0	70	0	10	0	70	730
	04.01.02	Coordinador tiempo libre	10	10	50	30	30	30	30	70	10	30	0	70	0	50	0	90	30	0	0	0	0	540
	04.01.03	Conductor	10	30	50	30	10	30	50	70	10	30	0	100	0	50	90	100	0	0	0	0	0	640
COMUNICACIÓN	05.01.01	Técnico Comunicación	70	70	90	90	90	10	70	90	0	50	0	90	0	50	100	0	70	0	0	0	70	1.010
SEGURIDAD CIUDADANA	06.01.01	Subinspector Policía	50	90	90	90	90	30	90	90	90	90	0	90	90	90	100	90	90	0	90	50	90	1.580
	06.01.02	Cabo Policía	50	70	70	70	70	50	70	70	50	70	0	90	70	90	100	90	70	0	50	50	90	1.340
	06.01.03	Policía Local	50	70	50	70	70	70	70	70	30	70	0	90	30	90	100	90	70	0	30	30	90	1.240
MEDIOAMBIENTE	07.01.01	Técnico	70	70	70	70	90	10	50	70	0	70	50	90	70	50	70	50	50	0	70	70	0	1.140
	07.01.02	Encargado	10	50	50	50	30	90	10	50	50	50	0	50	70	70	10	70	50	0	50	50	0	860
	07.01.03	Oficial	10	30	30	30	10	100	10	30	30	30	0	50	50	70	10	90	30	0	0	10	0	620
	07.01.04	Oficial Camión	10	30	50	30	10	30	50	70	10	30	0	100	0	50	90	100	0	0	0	0	0	640
	07.01.05	Operador Grúa	10	30	30	30	10	100	10	30	30	30	0	50	50	70	10	90	30	0	0	10	0	620
	07.01.06	Administrativo	30	30	30	30	30	0	30	30	30	10	0	30	0	30	0	0	10	0	0	0	50	570
	07.01.07	Peón	10	30	10	30	0	100	10	30	0	10	0	50	0	70	10	90	10	0	0	0	0	440

RESPONSABILIDAD

- LIBERTAD PARA ACTUAR
- MAGNITUD
- IMPACTO



COMPETENCIAS:

- TÉCNICAS
- GERENCIALES
- RELACIONES HUMANAS

Factores del Sistema Hay

Métodos

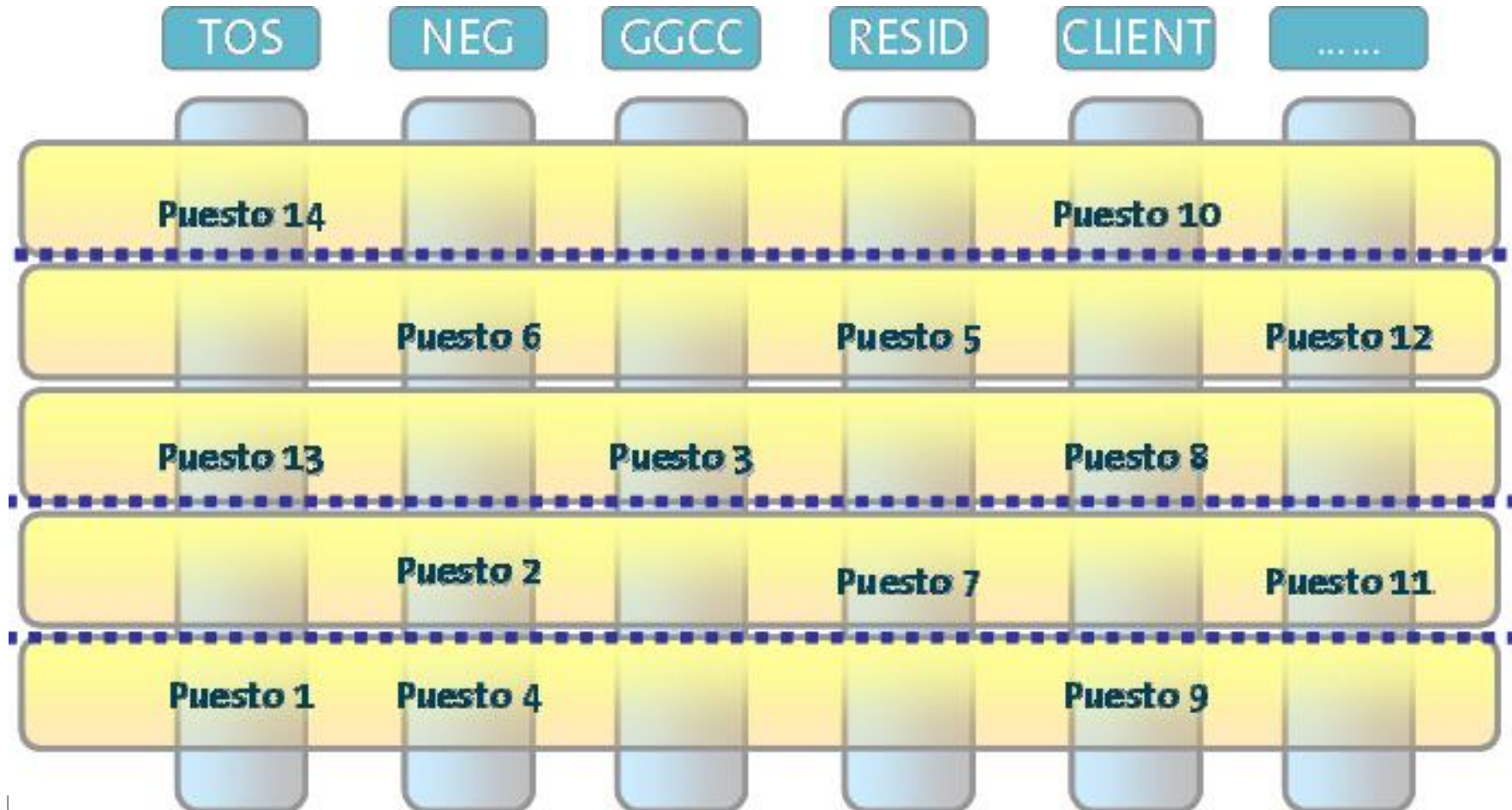
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

- MARCO EMPRESARIAL
- DIFICULTAD DE LOS PROBLEMAS

+ CONDICIONES DE TRABAJO

¿Cual es el resultado de la Valoración de un puesto?

- Al valorar un puesto, determinamos cual es su nivel de contribución a los resultados de la empresa.
- Cada puesto queda ubicado dentro del Mapa de Puestos, que de manera gráfica puede representarse:



Ejemplo de Resultados del Proceso Valoración de Puestos

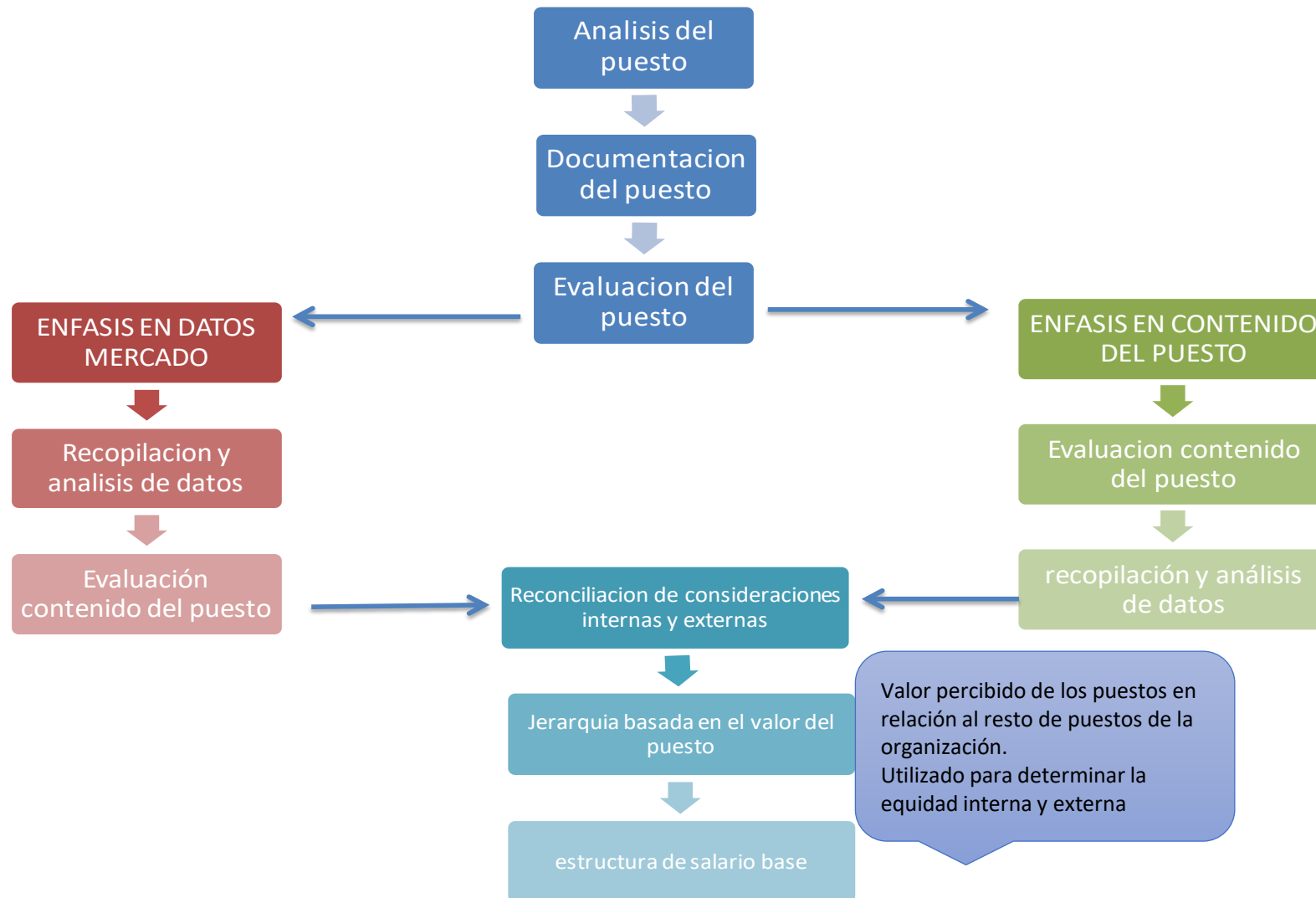
Volver a... [Vista Global](#)

	Marketing <i>[Desplegar]</i>	RRHH <i>[Desplegar]</i>	Ventas <i>[Desplegar]</i>	
1809	1708 ,Director Gral Pais			G-10
1449				
1129	1192 ,Director de Ventas			G-09
864	994 ,Director de Marketing	954 ,Director RRHH		G-08
649	702 ,Resp.Grupo de Marcas		732 ,Resp. Ejecución de Ventas	G-07
494	634 ,Director de...	611 ,Resp. Organización y Desarrollo 611 ,Resp. Compensación y Beneficios	636 ,Resp. Grandes Cuentas Nacionales 611 ,Resp. Trade de Marketing	G-06
379	417 ,Responsable de Marca	511 ,HR Business Partner (Fabricación) 479 ,HR Business Partner (Comercial) 466 ,HR Business Partner (Central) 417 ,Coordinador de Formación 414 ,Administrativo	406 ,Especialista Gestión Categorías	G-05
289	353 ,Técnico Gestión de Marca	393 ,Técnico de Selección	391 ,Gestor Cuentas Clave	G-04
219		342 ,Técnico de Compensación y Beneficios	357 ,Supervisor Área de Ventas	G-03
163		213 ,Administrativo	256 ,Comercial	G-02
				G-01

Los puntos a asignar a una posición se obtendrán mediante la suma ponderada de la puntuación de los factores:

NIVEL	PUNTOS	ÁREA TÉCNICA OPERACIONAL	I+D	INGENIERÍA / MANTENIMIENTO	SERVICIOS GENERALES
25	700-800	Director General			
22	550-600			Executive Ingeniería / Mant.	
21	500-550	Executive Área Técnica Op.			
20	450-500			Director Ingeniería / Mant.	Executive Finanzas
19	400-450	Director Área Técnica Op.	Executive I+D	Senior Manger Dep. 1 I/M	Executive RR.HH.
				Senior Manger Dep. 2 I/M	
18	375-400	Senior Manager A. Tec. 1 I+D	Senior Manager Dep. 1 I+D		
		Senior Manager A. Tec. 2 I+D			
17	350-375	Senior Manager A. Tec. 3 I+D	Senior Manager Dep. 2 I+D		Executive Sistemas

Construir una estructura de salario base



1. Asignación de pesos a cada tipo de factores



Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	30%
B. RESPONSABILIDAD	40%
C. ESFUERZO	15%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	15%
	100%

Check: OK



CONTROL REPARTO:	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	100	300,00
B. RESPONSABILIDAD	100	400,00
C. ESFUERZO	100	150,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	100	150,00
		1000,00

2. Asignación de pesos a cada uno de los factores, dentro de su tipo

La columna tipo debe estar ordenada
ascendentemente

Puntuar de 0 a 100 cada
factor dentro de su tipo

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Idioma - Inglés	NEUTRO	8	24,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimiento en el manejo de equipos y maquinaria	MASCULINO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	MASCULINO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Creatividad	NEUTRO	12	36,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	16	48,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Destreza	NEUTRO	12	36,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Precisión	NEUTRO	12	36,00
B. RESPONSABILIDAD	Mando	NEUTRO	25	100,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre resultados	NEUTRO	40	160,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	35	140,00
C. ESFUERZO	Postura	MASCULINO	25	37,50
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	25	37,50
C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos	NEUTRO	25	37,50
C. ESFUERZO	Pantallas visualización	NEUTRO	25	37,50
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes	MASCULINO	20	30,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Jornada	MASCULINO	50	75,00

Inicio | 1. Definición_Factores | **2. Sistema_Valoración** | 3. Análisis_Sistema_Valoración | 4. Análisis_Género_SVPT | 5_6. Determina



A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES

B. RESPONSABILIDAD

C. ESFUERZO

D. CONDICIONES DE TRABAJO



Fomento de la Cultura Er

masas

P02

Valor Planchador/a Auxiliar

Volver a:

Índice de puestos de trabajo

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

Dpto. 1 Prod.

GRUPO PROFESIONAL

GPA Aux.

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO

Jefatura Equipo de Producción

MISIÓN

Fundamentalmente centrará su trabajo en la clasificación y recuento de las prendas que lleguen al departamento así como el planchado de piezas que no requieran de maquinaria industrial especializada.
La formación requerida para el puesto se establece en haber superado estudios primarios. Para el desempeño de este puesto, no se requiere experiencia previa.

FUNCIONES PRINCIPALES

Tareas sencillas de planchado y que se ejecutan bajo instrucciones concretas de un/a supervisor/a.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo	Secundarios	Educación secundaria obligatoria / hasta 2º BUP o 2º de FP Grado I o Título de Técnico Auxiliar de grado medio.
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Idioma - Inglés	Indica el conocimiento mínimo de inglés que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo	No es necesario	No es necesario el conocimiento del inglés para el desempeño del puesto
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimiento en el manejo de equipos y maquinaria	Indica el nivel de conocimientos necesario para instalar, manejar, mantener y reparar equipos y/o maquinaria para el desempeño del puesto de trabajo	Nivel Bajo	Conocimientos básicos en la utilización de maquinaria
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	Indica el nivel de conocimientos informáticos requeridos para el correcto desempeño del puesto de trabajo	No necesario	No se precisan conocimientos informáticos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Creatividad	Indica la frecuencia de innovación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo	No necesaria	No requiere innovar para mejorar los productos/servicios, procedimientos, técnicas de trabajo...
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	Indica la experiencia previa necesaria para desempeñar el puesto de trabajo de forma satisfactoria	Hasta 1 año	Hasta 1 año de experiencia
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual -	Destreza para la realización de tareas manuales	Profesional	Necesidad de realizar tareas



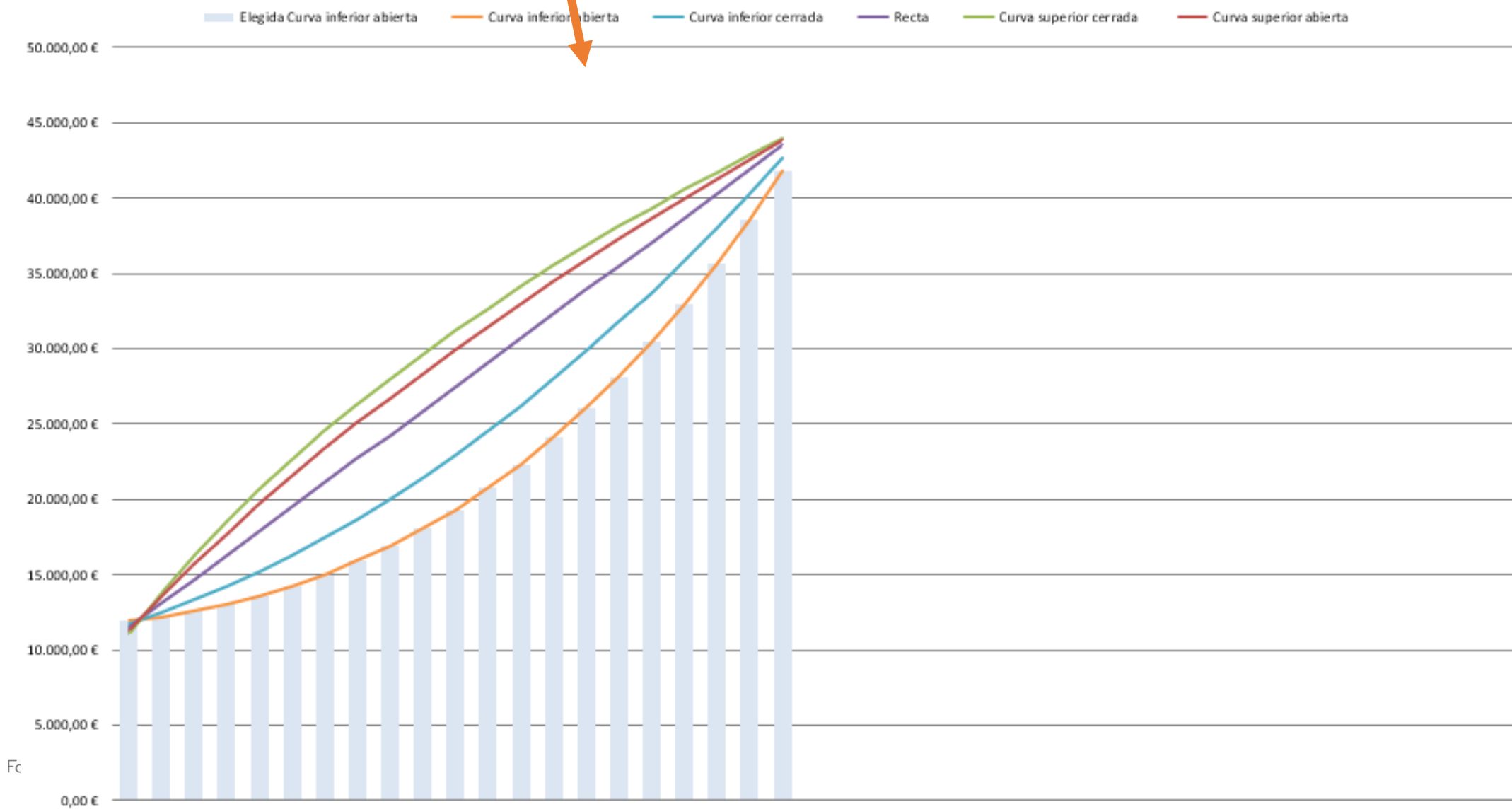
	B	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
				Total Puntos por Factor	P01_Dirección General	P02_Planchador/a Auxiliar	P03_Oficial/a Corte	P04_Oficial/a Confección	P05_Jefatura Eq. Producción	P06_Jefatura Producción	P07_Auxiliar Admin.	P08_Oficial/a Admin. Informática	P09_Jefatura Admin.	P10_Jefatura RRHH	P11_Oficial/a ventas	P12_Delegado/a Zona	P13_Dirección Comercial	P14_
2																		
3																		
4			Puntos A. Conocimiento Y Aptitudes	1.381,61	146,32	108,00	121,14	121,14	148,34	113,15	50,81	87,02	95,12	98,14	68,75	95,09	128,60	0,00
5			Puntos B. Responsabilidad	1.444,74	300,00	48,19	57,55	10,00	175,67	0,00	10,00	57,55	175,67	152,03	93,14	175,67	189,29	0,00
6			Puntos C. Esfuerzo	794,13	90,61	42,31	62,41	62,41	50,42	49,20	90,61	70,51	44,87	70,51	44,87	44,87	70,51	0,00
7			Puntos D. Condiciones De Trabajo	364,58	42,14	20,19	20,19	20,19	31,22	31,22	15,00	15,00	31,22	24,30	6,46	53,72	53,72	0,00
8				3.985,05	579,07	218,69	261,29	213,74	405,64	193,56	166,42	230,09	346,87	344,98	213,23	369,35	442,12	0,00
9			Puntos Femeninos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10			Puntos Masculinos	669,43	56,86	50,30	50,30	50,30	72,51	66,65	29,71	37,17	58,59	39,01	21,18	68,43	68,43	0,00
11			Puntos Neutros	3.315,62	522,21	168,40	210,99	163,44	333,13	126,92	136,71	192,91	288,28	305,97	192,05	300,92	373,69	0,00
12				3.985,05	579,07	218,69	261,29	213,74	405,64	193,56	166,42	230,09	346,87	344,98	213,23	369,35	442,12	0,00
13			Puntos Totales	3.985,05	579,07	218,69	261,29	213,74	405,64	193,56	166,42	230,09	346,87	344,98	213,23	369,35	442,12	0,00
14	Tipo	Nombre del Factor	Género	Total Puntos por Factor	P01_Dirección General	P02_Planchador/a Auxiliar	P03_Oficial/a Corte	P04_Oficial/a Confección	P05_Jefatura Eq. Producción	P06_Jefatura Producción	P07_Auxiliar Admin.	P08_Oficial/a Admin. Informática	P09_Jefatura Admin.	P10_Jefatura RRHH	P11_Oficial/a ventas	P12_Delegado/a Zona	P13_Dirección Comercial	P14_
15																		
16	A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	245,18	30,66	9,69	14,23	14,23	14,23	20,89	9,69	20,89	20,89	30,66	14,23	14,23	30,66	
17	A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Idioma - Inglés	NEUTRO	90,44	13,50	2,40	2,40	2,40	2,40	2,40	7,59	7,59	7,59	13,50	7,59	7,59	13,50	
18	A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimiento en el manejo de equipos y	MASCULINO	112,05	4,50	9,69	9,69	9,69	20,89	20,89	4,50	4,50	9,69	4,50	4,50	4,50	4,50	
19	A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	MASCULINO	85,09	6,46	3,00	3,00	3,00	3,00	6,46	6,46	13,92	13,92	6,46	6,46	6,46	6,46	
20	A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Creatividad	NEUTRO	235,13	36,00	3,60	7,76	7,76	16,71	16,71	7,76	16,71	16,71	16,71	16,71	36,00	36,00	
21	A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	248,45	48,00	7,61	12,06	12,06	19,11	30,29	7,61	12,06	19,11	19,11	12,06	19,11	30,29	
22	A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Destreza	NEUTRO	184,71	3,60	36,00	36,00	36,00	36,00	7,76	3,60	7,76	3,60	3,60	3,60	3,60	3,60	
23	A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Precisión	NEUTRO	180,56	3,60	36,00	36,00	36,00	36,00	7,76	3,60	3,60	3,60	3,60	3,60	3,60	3,60	
24	B. RESPONSABILIDAD	Mando	NEUTRO	236,49		10,00	10,00	10,00	56,23		10,00		56,23		17,78	56,23		
25	B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre resultados	NEUTRO	622,65	160,00	16,00	25,36		63,70			25,36	63,70	63,70	40,19	63,70	100,95	
26	B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	585,60	140,00	22,19	22,19		55,74			22,19	55,74	88,33	35,17	55,74	88,33	
27	C. ESFUERZO	Postura	MASCULINO	107,70		3,75	17,41	17,41	17,41	8,08	3,75	3,75	3,75	3,75	3,75	3,75	3,75	
28	C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	306,65	37,50	17,41	37,50	37,50	17,41	17,41	37,50	17,41	17,41	17,41	17,41	17,41	17,41	
29	C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos	NEUTRO	173,01	37,50	3,75	3,75	3,75	3,75	11,86	11,86	11,86	11,86	11,86	11,86	11,86	37,50	
30	C. ESFUERZO	Pantallas visualización	NEUTRO	206,76	11,86	3,75	3,75	3,75	11,86	11,86	37,50	37,50	11,86	37,50	11,86	11,86	11,86	
31	D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes	MASCULINO	110,85	13,92	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	6,46	6,46	30,00	30,00	
32	D. CONDICIONES DE TRABAJO	Jornada	MASCULINO	193,14	23,72	7,50	7,50	7,50	23,72	23,72	7,50	7,50	23,72	13,34		23,72	23,72	
33	D. CONDICIONES DE TRABAJO	Penosidad	MASCULINO	60,58	4,50	9,69	9,69	9,69	4,50	4,50	4,50	4,50	4,50	4,50				
34				0,00														
35				0,00														
36				0,00														
37				0,00														
38				0,00														
39				0,00														
40				0,00														
41				0,00														
42				0,00														
43				0,00														
44				0,00														
45				0,00														



	Puntos	Salario
min puntos	166,42	12.000,00
max puntos	579,07	45.000,00

ELDA PARA ELEGIR FORMULA **Curva inferior abierta**

Curvas de Asignación de Salarios por Puntos



APLICACIÓN PAULTINA DE LA NUEVA REGULACIÓN

Real Decreto 902 Igualdad retributiva entró en vigor el **14 de Abril de 2021**.

En el plazo de 6 meses, es decir **14 de Octubre 2021**, se aprobará un procedimiento para la VPT.

El Ministerio de igualdad, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales elaborará una guía técnica para la realización Auditorias retributivas

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



masempresas.cea.es
#masempresas



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias



Financiado por:

