



MINISTERIO DE TRABAJO Y
ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE IGUALDAD

ORDEN PRE/.../2022, de ... de ..., por la que se aprueba y se da publicidad al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.

I

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en desarrollo del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y del artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introdujo una regulación novedosa de diversos instrumentos a través de los cuales ha de aplicarse el principio de transparencia retributiva, tal y como señala el artículo 3 del citado real decreto. Uno de ellos es el procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

En primer lugar, este procedimiento se inserta, en virtud del artículo 8.1.a).1.º del citado Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, en el marco de la auditoría retributiva, pues el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa requiere la evaluación de los puestos de trabajo. Esta, según dicho precepto, «tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral». Por otra parte, 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 y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos».

Por su parte, el artículo 6.a) del citado real decreto, recoge los efectos que la valoración de los puestos de trabajo tiene en la obligación de elaborar el registro retributivo, pues en el caso de empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, el registro «deberá reflejar, 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».

Además, dicho real decreto también contempla la forma en que se debe proceder a realizar la valoración de los puestos de trabajo. Así, su artículo 4 desarrolla las diferentes categorías

de factores que, de conformidad con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, se deben tomar en consideración para entender que un trabajo tiene igual valor que otro, así como los criterios que deben regir la valoración: adecuación, totalidad y objetividad.

Con el objeto de facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales para las que resulta necesario realizar una valoración de los puestos de trabajo, la disposición final primera del citado real decreto, en su apartado 1, dispuso la aprobación, 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, de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

En cumplimiento de este mandato, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, adscrito al Ministerio de Igualdad han trabajado, con la participación de los interlocutores sociales, en el desarrollo de una herramienta informática que diese soporte a dicho procedimiento y continuarán trabajando en su seguimiento, junto con el de la herramienta de igualdad retributiva (IR!).

La herramienta incorpora un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo, que posibilita que cada empresa, de una manera sencilla y respetuosa con la normativa reguladora, pueda evaluar de forma efectiva el valor que realmente aporta cada puesto de trabajo al conjunto de la organización. En especial, se trata de una herramienta que permite visibilizar las tareas, funciones y actividades que tradicionalmente, por estar ligadas a puestos de trabajo altamente feminizados, no se valoran debidamente.

Con esta doble función de ofrecer una imagen fiel del valor que aporta cada puesto de trabajo a la empresa, al tiempo que se ofrece un recurso para revelar situaciones de infravaloración de puestos de trabajo feminizados, se ofrece a los sujetos obligados por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, una garantía de cara a cumplir con sus deberes legales y reglamentarios, que redundará, en la práctica, en un impacto de la normativa más positivo y más intenso.

Debido a que este procedimiento, precisamente, tiene como objetivo el constituirse como canal de cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, procede la aplicación del efecto previsto en el apartado 2 de la disposición final primera del citado real decreto, que no es otro que el de declarar que la valoración efectuada a través del mismo cumple con los requisitos formales exigidos.

II

La orden consta de tres artículos, una disposición adicional y dos disposiciones finales.

El artículo 1 determina su objeto, que consiste en la aprobación y la publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. El artículo 2 declara que la valoración de los puestos de trabajo realizada conforme a dicho procedimiento cumple con los requisitos formales exigidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. El artículo 3 encarga a los órganos que han desarrollado este procedimiento el seguimiento del mismo, así como el de la herramienta de igualdad retributiva (IR!).

La disposición adicional única se refiere a la ausencia de incremento del gasto y, por último, las disposiciones finales primera y segunda se refieren, respectivamente, al título

competencial y a su entrada en vigor.

Esta norma se adecúa a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, en cuanto a los principios de necesidad y eficacia, la norma está justificada por razones de interés general, plasmados en el mandato recogido por la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. La aprobación y publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo facilitará a las empresas el cumplimiento de las obligaciones legales que requieren su aplicación.

Respecto al principio de proporcionalidad, la norma contiene la regulación imprescindible para atender su necesidad, y, conforme al principio de eficiencia, no se imponen nuevas cargas administrativas a los ciudadanos. El principio de seguridad jurídica es igualmente respetado y queda garantizado, ya que la iniciativa es coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

Por último, la iniciativa normativa se adecúa al principio de transparencia, en tanto que se definen claramente sus objetivos y su justificación, habiéndose sustanciado además el trámite de audiencia e información pública exigido por el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Esta orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y de la Ministra de Igualdad,

DISPONGO:

Artículo 1. Aprobación y publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

Esta orden tiene por objeto aprobar y dar publicidad al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, implementado a través de la herramienta elaborada al efecto y que se publicará, junto con su guía de uso, en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

Artículo 2. Adecuación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Se entenderá que la valoración de los puestos de trabajo realizada utilizando la herramienta publicada en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad cumple con los requisitos formales exigidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de acuerdo con lo previsto en el apartado 2 de su disposición final primera.

Artículo 3. Seguimiento de la implementación de las herramientas de valoración de los puestos de trabajo y de igualdad retributiva.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, adscrito al Ministerio de Igualdad, realizarán, junto con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el seguimiento de la implementación de la herramienta de valoración de los puestos de trabajo y de su guía de uso. Asimismo, se llevará a cabo el seguimiento de la implementación de la herramienta de igualdad retributiva (IR!).

Disposición adicional única. Ausencia de incremento del gasto.

Las medidas derivadas de esta orden se realizarán con los medios propios de cada Ministerio, sin que supongan incremento del gasto público y, en consecuencia, de dotaciones, retribuciones u otros gastos de personal.

Disposición final primera. Título competencial.

Esta orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».