

equipo humano

Soluciones innovadoras en gestión de personas



Asociación de Dirección de Personas
y RRHH Comunidad Valenciana

aedipe CV

WEBINAR GRATUITO

Haz tu propia auditoría retributiva y valoración de puestos.

Sabes cómo cumplir las nuevas exigencias del RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres?



2 DE DICIEMBRE | DE 13:00 A 14:00 HORAS.



comunicacion@equipohumano.com



¿QUÉ ORDEN VAMOS A SEGUIR?

1. Brecha salarial e igualdad retributiva.
2. RD 902 / 2020.
3. Por qué la Valoración de Puestos .
4. Qué evaluar y cómo hacerlo:

Modelo Equipo Humano de Valoración de Puestos.

5. Buenas prácticas y aspectos a evitar.
6. La auditoría retributiva.

equipo humano

Soluciones innovadoras en gestión de personas



Brecha salarial e
igualdad retributiva.

www.equipo humano.com

rafael.delicado@equipo humano.com

96 346 85 80

equipo humano

Soluciones innovadoras en gestión de personas

¿Qué ocurrió el
11 de noviembre
de 2020?



el Periódico

| DESIGUALDAD EN EL TRABAJO

Las mujeres trabajarán gratis desde 11 de noviembre hasta fin del 2020 por la brecha salarial

www.equipo humano.com

rafael.delicado@equipo humano.com

96 346 85 80

equipo humano

Soluciones innovadoras en gestión de personas

La brecha salarial continua siendo una realidad en España y Europa.

El 22 de febrero se celebra el **Día Europeo de la Igualdad Salarial** para recordar que las mujeres europeas cobran de media un 15,7% menos que los hombres.

En concreto, la diferencia del ingreso bruto por hora entre los trabajadores y las trabajadoras pasó a ser un **17,1% en 2010 a un 15,7% en 2018**, según los últimos datos de Eurostat.



Condenada una empresa por pagar menos a una trabajadora que al resto de compañeros por el mismo trabajo

Noticias | 27 de marzo de 2018 | Brecha salarial

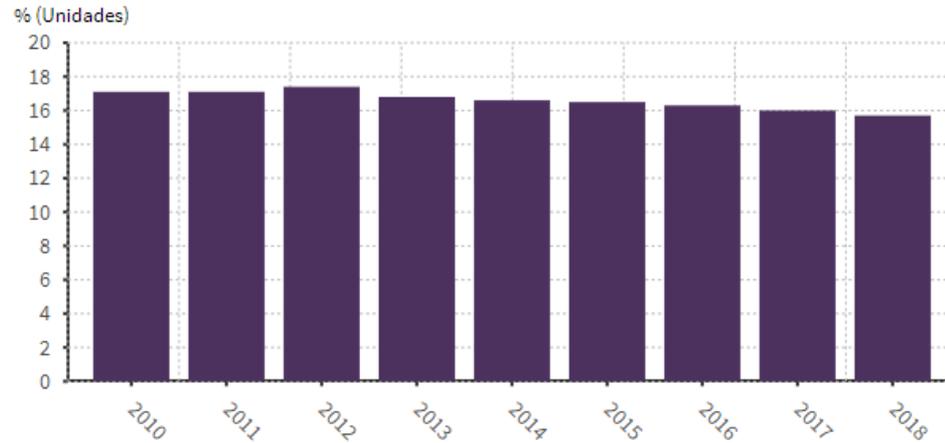
La empresa deberá abonar una indemnización de 35.000 euros a la empleada afectada. La Sala confirma la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 2 de Málaga, que había apreciado la discriminación.

Sentencia pionera contra la brecha salarial: condena por pagar más a los jefes varones

El TSJA en Málaga falla que la trabajadora deberá cobrar 35.000 euros de indemnización por el tiempo que estuvo discriminada con igual categoría frente a cuatro compañeros

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN EL CONJUNTO DE LA UNIÓN EUROPEA.

Diferencia entre el salario de hombres y mujeres expresado como un porcentaje de los ingresos brutos por hora promedio

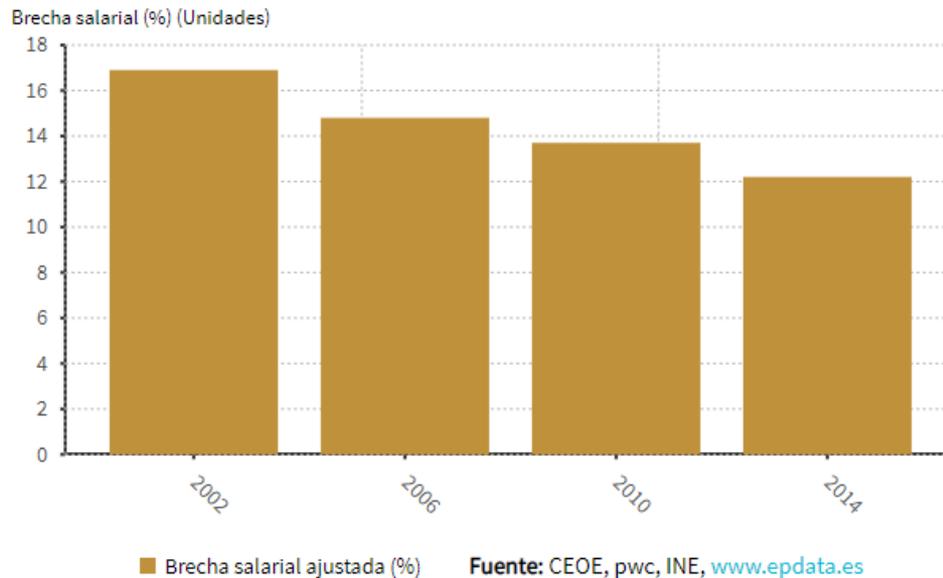


■ Brecha salarial en la UE (%)

Fuente: Eurostat, www.epdata.es

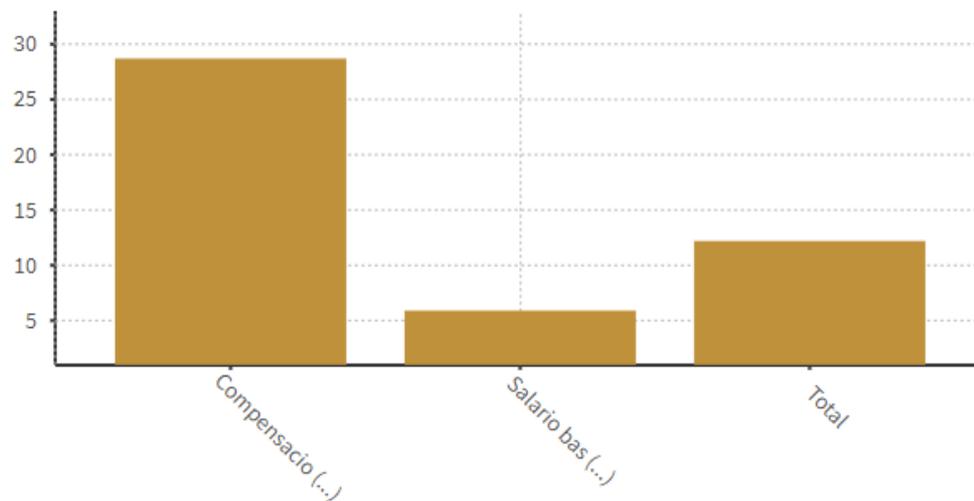


EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA.



BRECHA SALARIAL EN COMPENSACIONES COMO PAGAS EXTRA O NOCTURNIDAD.

Brecha salarial (%) (Unidades)



■ Brecha salarial ajustada (%)

Fuente: CEOE, pwc, INE, www.epdata.es

equipo humano

Soluciones innovadoras en gestión de personas



REAL DECRETO
902/2020



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

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

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020
Referencia: BOE-A-2020-12215

www.equipo humano.com

rafael.delicado@equipo humano.com

96 346 85 80

equipo humano

Soluciones innovadoras en gestión de personas

REGISTRO
SALARIAL Y
AUDITORÍA
RETRIBUTIVA

The diagram consists of two white circles with a soft grey drop shadow, positioned horizontally. A horizontal dotted orange line connects the right side of the left circle to the left side of the right circle. The text inside each circle is in a bold, orange, sans-serif font.

PLANES
DE
IGUALDAD

FUNDACIÓN *equipo humano*

3ª EDICIÓN

PLANES DE IGUALDAD

LEGISLACIÓN, BENEFICIOS, PLANIFICACIÓN E IMPLANTACIÓN

FORMACIÓN EN ABIERTO

Inscríbete en:

www.fundacionequipo humano.es/formacion-planes-de-igualdad
comunicacion@equipo humano.com

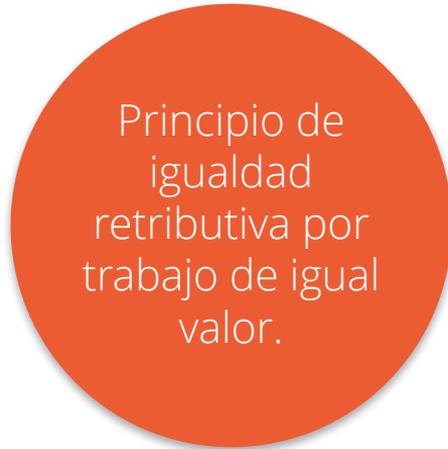
96 346 85 80

Formadora: **Susana Camarero**

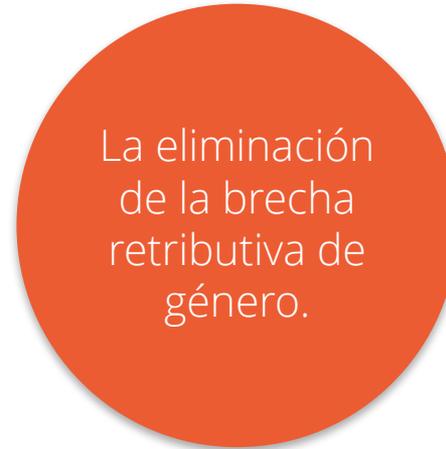
*Directora de Igualdad de Fundación Equipo Humano.
Ex-Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.*

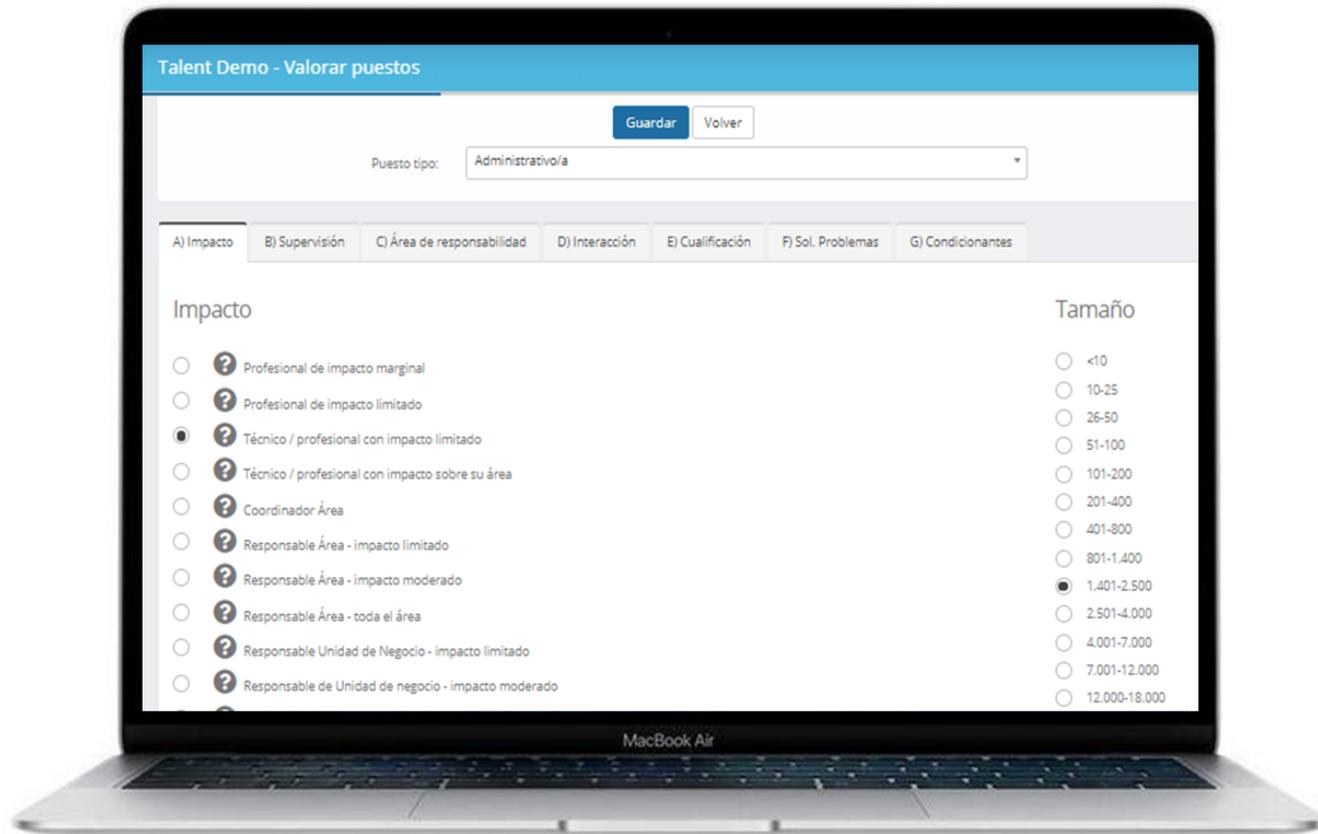
FECHAS	FORMATO	PRECIO
26, 27 Y 28 ENERO	FORMACIÓN ONLINE	197€ P.P IVA NO INCLUIDO

PUNTO DE PARTIDA



OBJETIVO





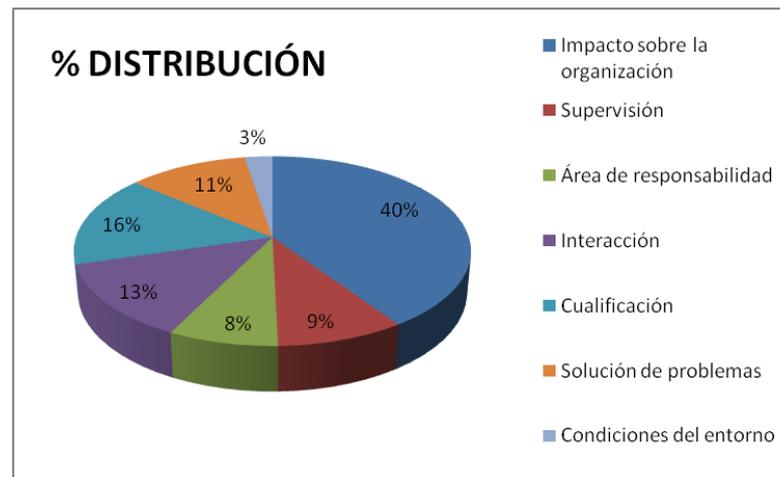
Listado de departamentos y puestos

Buscar:

Puesto	Puesto ref ext	Puesto tipo
Vendedor GGCC	Vendedor GGCC	Vendedor GGCC
Venta maquinaria	Venta maquinaria	Vendedor
Vendedor de Maquinaria	Vendedor de Maquinaria	Vendedor
Comercial	Comercial	Vendedor
Técnico Soporte	Técnico Soporte	Técnico Soporte
Analista Gestión	Analista Gestión	Técnico Soporte
Técnico Soporte Usuario	Técnico Soporte Usuario	Técnico Soporte
Técnico SGQMA	Técnico SGQMA	Técnico SGQMA
Técnico Senior Soporte	Técnico Senior Soporte	Técnico Senior Soporte
Técnico Senior SAT	Técnico Senior SAT	Técnico Senior SAT
Técnico Senior Montajes	Técnico Senior Montajes	Técnico Senior Montajes
Técnico SAT Corporativo	Técnico SAT Corporativo	Técnico SAT Corporativo

Principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor.
Comparar puestos equivalentes: el puesto tipo.

NIVEL	CRITERIO	PUNTOS	% DISTRIBUCIÓN
Impacto sobre la organización	Tamaño	466	40%
	Impacto		
Supervisión	Cantidad de empleados	105	9%
	Tipo de empleados		
Área de responsabilidad	Independencia	90	8%
	Diversidad		
	Comprensión de negocios		
Interacción	Frecuencia del contacto	150	13%
	Habilidad de interacción		
	Marco organizativo		
Cualificación	Educación	180	16%
	Experiencia		
Solución de problemas	Innovativos	130	11%
	Operativos		
Condiciones del entorno	Riesgo	30	3%
	Entorno		





Capítulo II.

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

¿Cuándo se entiende que son puestos de igual valor?



Capítulo II.

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Tres criterios:

1. **La adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
2. **La totalidad** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
3. **La objetividad** implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.



Capítulo II.

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

La **identificación de discriminaciones**, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a **incorrectas valoraciones de puestos de trabajo**, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una **retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente** con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.



Capítulo II.

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

¿Qué instrumentos regulados
ofrece el Real Decreto?



Capítulo II.

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Instrumentos regulados del Real Decreto:

1. Los registros retributivos.
2. La auditoría retributiva.
3. El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional.
4. El derecho de información de las personas trabajadoras.



Capítulo II.

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

¿A quién alcanza la obligación?



Capítulo II.

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

- 1. Los registros retributivos:** todas las empresas, debiendo incluir a toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- 2. La auditoría retributiva:** Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva:
 - De 101 a 150 trabajadores: a partir del 7-3-2021.
 - De 50 a 100 trabajadores: a partir del 7-3-2022.

Define, diseña y automatiza
tu registro retributivo y
auditoría retributiva
con Talent.

talent 
SOFTWARE DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

 comunicacion@equipohumano.com





Capítulo III.

Instrumentos de transparencia retributiva.

1. Registro retributivo.



Capítulo III.

Instrumentos de transparencia retributiva.

1. El registro retributivo:

- Su obligación alcanza a todas las empresas, debiendo incluir a toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.
- Debe garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño.



Capítulo III.

Instrumentos de transparencia retributiva.

1. El registro retributivo:

- El registro retributivo deberá incluir:
 - Los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos.
 - Deberán establecerse, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.
 - Esta información deberá estar desagregada incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.



Capítulo III.

Instrumentos de transparencia retributiva.

2. Auditoría retributiva.



Capítulo III.

Instrumentos de transparencia retributiva.

2. Auditoría Retributiva:

Objetivo: 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.

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.



Capítulo III.

Instrumentos de transparencia retributiva.

2. Auditoría Retributiva:

- a. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.
- b. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.



Capítulo III.

Instrumentos de transparencia retributiva.

2. Auditoría Retributiva:

a. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa:

La valoración de puestos de trabajo: 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: serán objetivos y deben estar vinculados con el desarrollo de la actividad laboral. Deberán referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos. También incluye el derecho a la igualdad retributiva en las personas contratadas a tiempo parcial.



Capítulo III.

Instrumentos de transparencia retributiva.

2. Auditoría Retributiva:

b. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas:

Incluyendo la determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.



Capítulo III.

Instrumentos de transparencia retributiva.

Además, si tienes obligación de disponer de auditoría retributiva:

- a. Deberá incluir las **medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor** en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.
- b. Deberá incluir **la justificación** cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un **veinticinco por ciento.**



Capítulo III.

Instrumentos de transparencia retributiva.

Derecho de acceso:

- Por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, se deberá facilitar las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones de hombres y mujeres.
- En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, tendrá derecho a conocer el contenido íntegro del registro.

equipo humano

Soluciones innovadoras en gestión de personas

UNA CLAVE FUNDAMENTAL: LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

talent 

SOFTWARE DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO



La valoración de puestos de trabajo: herramienta clave en la auditoría retributiva.

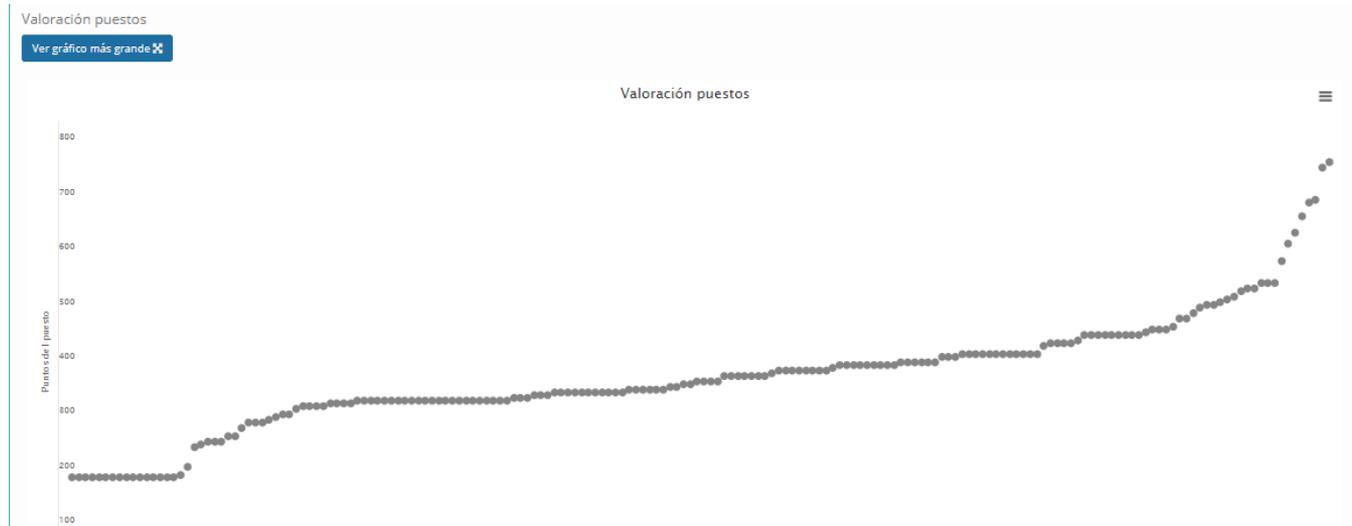
	Puesto tipo	Valoración
	Responsable de Ingeniería de procesos	511
	Jefe de Ventas	506
	Jefa de Compras	506
	Responsable de Logística	501
	Jefe de Análisis de Adquisiciones y Nuevos Negocios	491
	Jefe de Marketing	481
	Jefa de calidad	481
	Coordinador de Recursos Humanos	466

Mostrando registros del 17 al 24 de un total de 115 registros

Es una metodología que permite asignar un valor numérico a cada puesto de la empresa, siendo una herramienta que ayuda a la toma de decisiones:

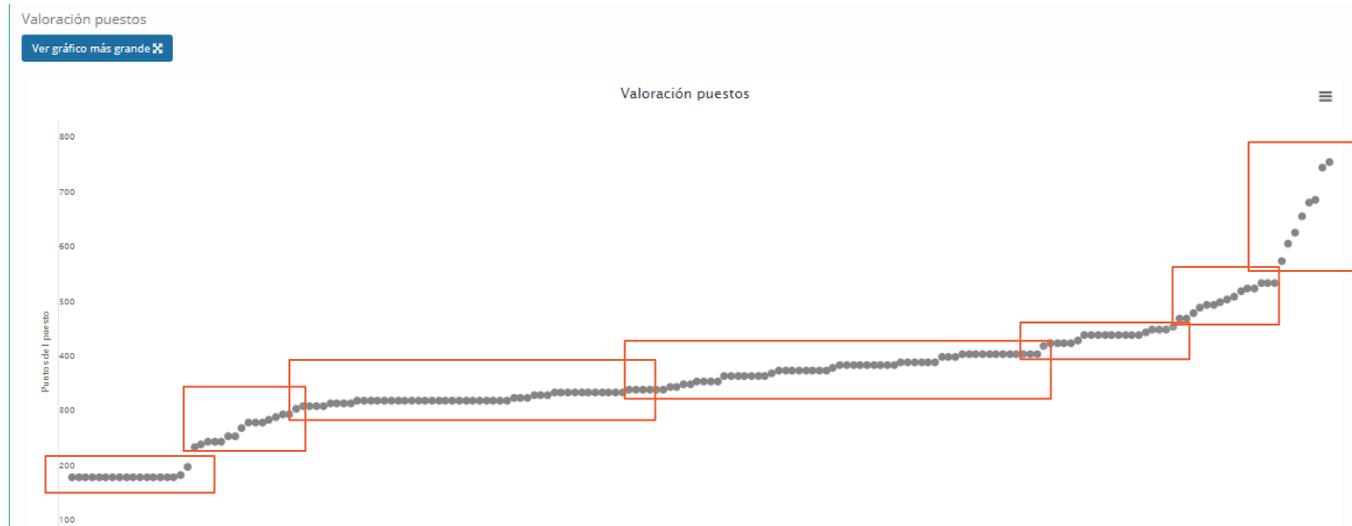
- Equidad salarial y definición de la política retributiva.
- Re-definición de puestos y niveles organizativos.
- Ayuda a implementar procedimientos internos.
- Herramienta para la implementación de retribución variable.
- Toma de decisiones en procesos de re-estructuración.

La valoración de puestos de trabajo: herramienta clave en la auditoría retributiva.



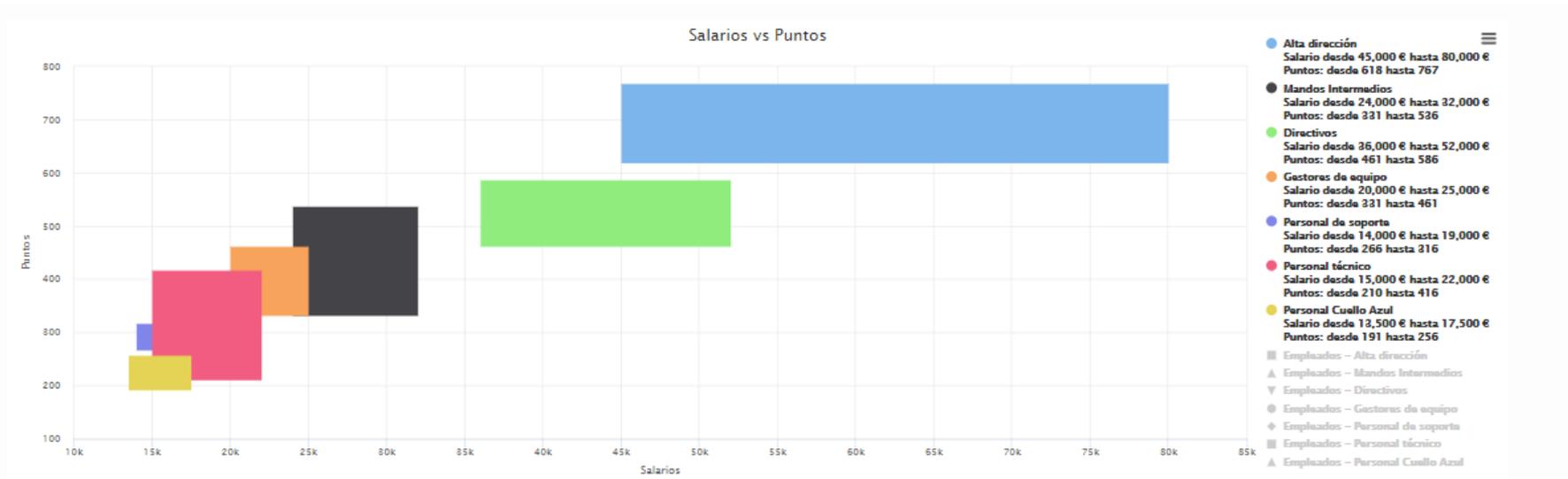
Permite mapear la organización, ayudando a identificar puestos tipo y niveles de responsabilidad.

La valoración de puestos de trabajo: herramienta clave en la auditoría retributiva.



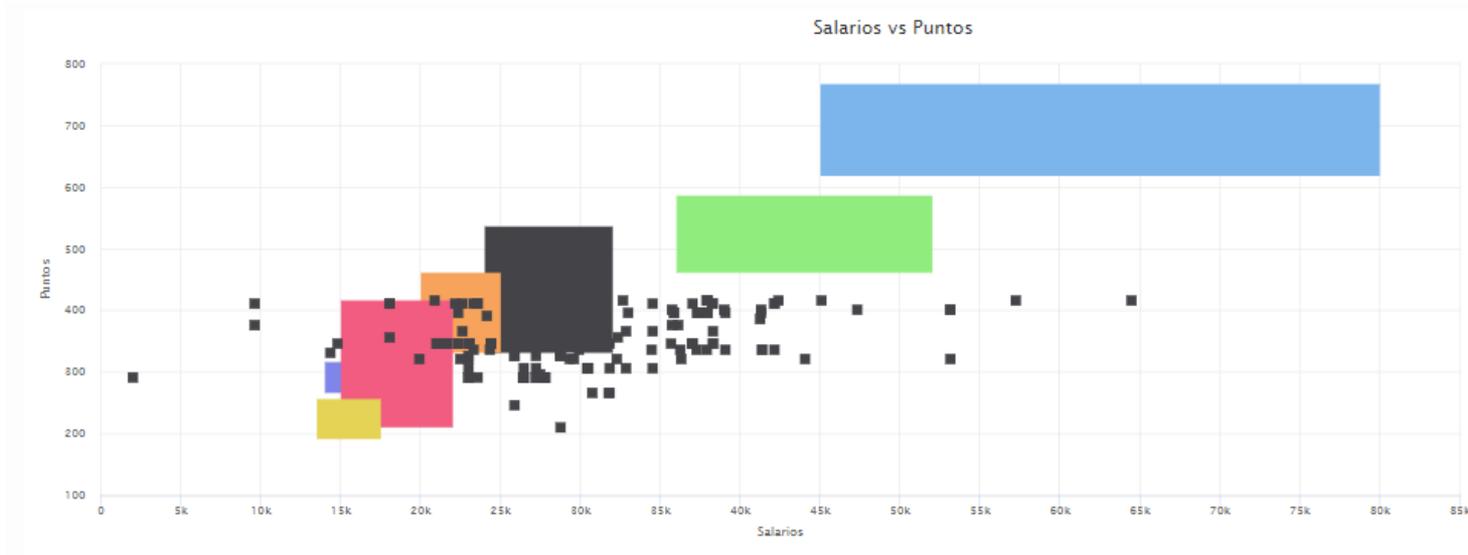
Permite mapear la organización, ayudando a identificar puestos tipo y niveles de responsabilidad.

La valoración de puestos de trabajo: herramienta clave en la auditoría retributiva.



Supuesto: definimos nuestra política retributiva por niveles jerárquicos, definiendo el salario mínimo y máximo de cada puesto y cruzándolo con los puntos máximos y mínimos de cada puesto.

La valoración de puestos de trabajo: herramienta clave en la auditoría retributiva.



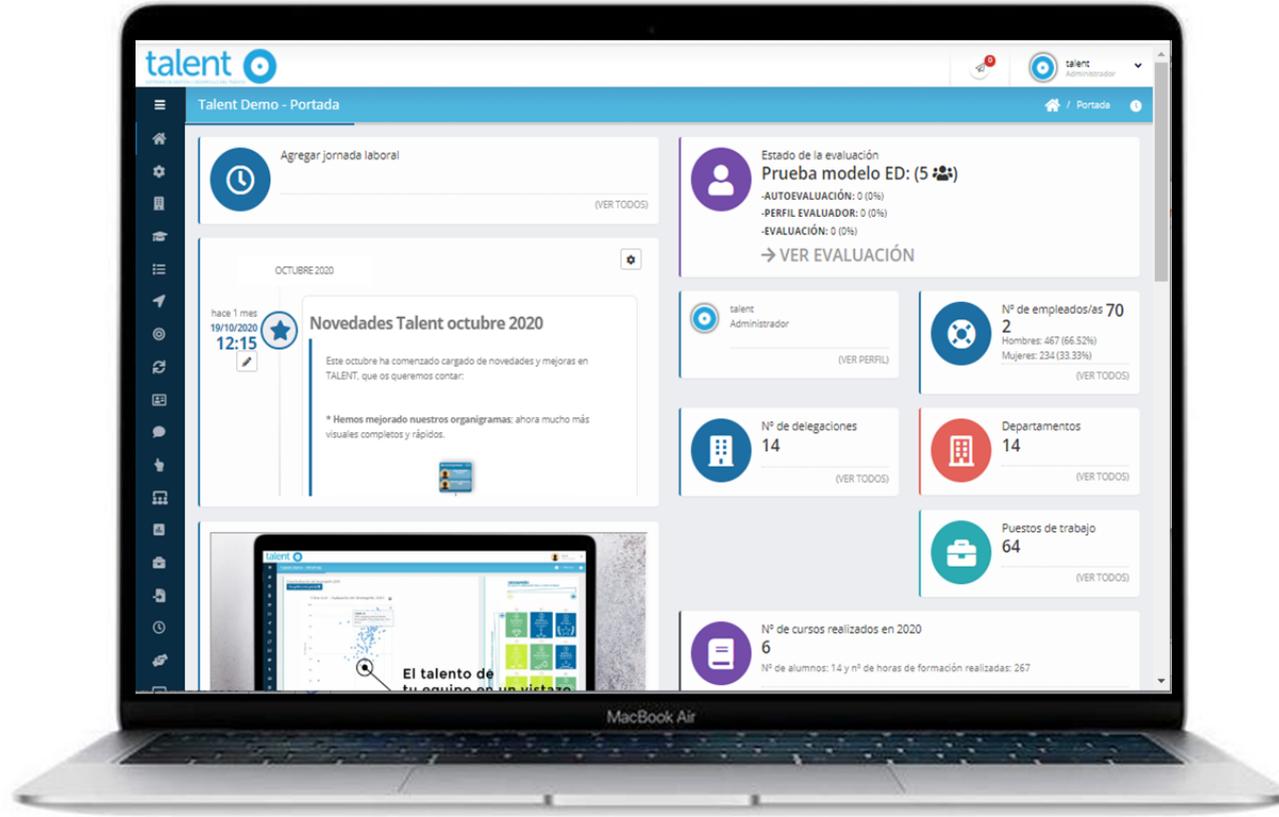
La valoración de puestos nos permite comprobar a qué personas estamos retribuyendo dentro de nuestra política retributiva y a cuales fuera de ella, mostrando de forma gráfica si están por encima o por debajo de su salario “ideal”.

Listado de empleados

Buscar:

	Empleado	Puesto de trabajo	Salario jornada 100%	Puntos puesto	Valor del punto empleado
	Hombre	Técnico de I+D	32,873.70 €	376	87.43
	Hombre	Técnico de I+D	32,473.70 €	376	86.37
	Hombre	Técnico de I+D	26,874.60 €	376	71.48
	Mujer	Técnico de I+D	24,874.60 €	376	66.16

El ratio Valor del punto por persona nos permite comprobar el grado de desviación entre personas ocupantes de un mismo puesto, así como establecer una horquilla (máx / mín) para cada puesto. La auditoría retributiva nos pide calcular el porcentaje de desviación, debiendo justificar desviaciones superiores al 25%.



El modelo de Valoración de Puestos de Trabajo de Equipo Humano

Problemática de la VPT:

1. Disponer de una metodología
2. El volumen de datos / puestos
3. El acceso sencillo al dato
4. La credibilidad a la hora de realizar la valoración
5. Cómo priorizar en las medidas de acción:
 1. Comenzar por los salarios más bajos
 2. Comenzar por donde mayor volumen de personas haya
 3. Plan progresivo en varios ejercicios (necesidad de negociar)

equipo humano

Soluciones innovadoras en gestión de personas



Asociación de Dirección de Personas
y RRHH Comunidad Valenciana

aedipe CV

WEBINAR GRATUITO

Haz tu propia auditoría retributiva y valoración de puestos.

Sabes cómo cumplir las nuevas exigencias del RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres?



2 DE DICIEMBRE | DE 13:00 A 14:00 HORAS.



comunicacion@equipohumano.com



INFO@EQUIPOHUMANO.COM | 963468580

equipo humano

Soluciones innovadoras en recursos humanos

www.equipo humano.com

VALENCIA · MADRID · SEVILLA · ALICANTE · A CORUÑA