
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Molina Solé, Eva; Gutiérrez Colominas, David , dir. La herramienta de valoración de los puestos de trabajo : una medida eficaz en la lucha contra la brecha salarial. 2022. 55 pag. (1285 Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/264421>

under the terms of the  license

LA HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Una medida eficaz en la lucha contra la brecha salarial



Universitat Autònoma
de Barcelona

Alumna: Eva Molina Solé

Director: David Gutiérrez Colominas

ÍNDICE

1. Abreviaturas.....	2
2. Resumen.....	3
3. Abstract.....	4
4.Introducción: La discriminación de la mujer en las relaciones laborales.....	6
4.1. Mujer y mercado laboral.....	6
4.2. Marco normativo internacional y comunitario.....	7
4.3. Marco normativo español.....	10
4.4. La brecha salarial de género.....	13
5. La clasificación profesional.....	19
5.1. Concepto y marco legal.....	19
5.2. Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva.....	22
5.3. Tratamiento jurisprudencial.....	26
6. La herramienta de valoración de los puestos de trabajo.....	34
6.1. Estudio y análisis de la herramienta.....	34
6.2. Valoración crítica	37
7. Conclusiones.....	45
8. Bibliografía.....	49
9. Anexos.....	53
9.1. Puntos de valoración por factor y puntuación final por categoría.....	53

1. ABREVIATURAS.

AINC	Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva
CE	Constitución Española de 1978
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979
CEDH	Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Públicas, de 1950
CEE	Comunidad Económica Europea
DF	Disposición Final
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres
OIT	Organización Internacional del Trabajo
TRLET	Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con numerosas reformas posteriores
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TUE	Tratado de la Unión Europea
UE	Unión Europea

2. RESUMEN.

El presente trabajo tiene por objeto analizar una de las principales causas de discriminación de la mujer en el ámbito laboral que influye directamente en la brecha salarial: la valoración de los puestos de trabajo y consecuente clasificación profesional de los mismos.

Se ha constatado que uno de los principales factores que provoca la brecha salarial por razón de género es la minusvaloración del trabajo femenino en la clasificación profesional. Los datos demuestran que es habitual que un mismo trabajo sea clasificado en una categoría profesional inferior si es realizado por una mujer que si es realizado por un hombre, con las consecuencias salariales que ello comporta.

Las reformas legislativas dirigidas a eliminar todo tipo de discriminación por razón de género en el ámbito laboral aprobadas en los últimos años no habían conseguido establecer un método de valoración de los puestos de trabajo que acabara con las diferencias retributivas entre hombres y mujeres por desempeñar una actividad profesional de igual valor.

En octubre de 2020 se aprobó el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, dirigido precisamente eliminar la brecha salarial de género. En su Disposición Final Primera se prevé que en seis meses debe aprobarse mediante Orden Ministerial, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. Esta Orden se ha publicado el pasado 13 de abril de 2022 y efectivamente, presenta la “Herramienta de valoración de puestos de trabajo”, que pretende identificar y visibilizar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres ofreciendo un mecanismo voluntario para la valoración de los puestos de trabajo en las empresas.

Partimos de la hipótesis de que esta herramienta puede ser efectiva y útil en la lucha contra la brecha salarial. La finalidad del presente trabajo es analizarla detalladamente, efectuar una valoración crítica de la misma y, en su caso, propuestas de mejora.

Este trabajo se estructura en las siguientes partes: en la introducción se efectúa una aproximación sociológica y legal de la situación de discriminación de la mujer en las relaciones laborales, con un análisis de la brecha salarial por razón de género y los factores que la causan. A continuación, se aborda en profundidad la cuestión de la clasificación profesional; se analiza el marco normativo vigente y se estudia la jurisprudencia más reciente sobre discriminación retributiva de la mujer, especialmente las resoluciones que versan sobre la clasificación profesional y la minusvaloración del trabajo femenino, con el fin de dimensionar la magnitud de este problema. Seguidamente, se analiza la “Herramienta de valoración de los puestos de trabajo” propuesta recientemente por el Gobierno, y se realiza una valoración crítica de la misma con propuestas de mejora. Al final las conclusiones resumen las principales ideas y aportaciones contenidas en este estudio.

3. ABSTRACT.

The purpose of this paper is to analyze one of the main causes of discrimination against women in the workplace that directly influences the wage gap: the evaluation of jobs and their consequent professional classification.

It has been found that one of the main factors causing the gender pay gap is the undervaluing of women's work in the professional classification. The data show that it is common for the same job to be classified in a lower professional category if it is performed by a woman than if it is performed by a man, with the salary consequences that this entails.

Legislative reforms aimed at eliminating all types of gender-based discrimination in the workplace approved in recent years had failed to establish a method of evaluating jobs that would end the pay gap between men and women for carrying out an activity professional of equal value.

In October 2020, Royal Decree 902/2020 was approved, on equal pay between women and men, aimed precisely at eliminating the gender pay gap. In its First Final Provision it is foreseen that in six months a procedure for assessing jobs must be approved by means of a Ministerial Order. This Order has been published on April 13, 2022 and indeed, it presents the "Job Assessment Tool", which aims to identify and make visible the pay differences between women and men by offering a voluntary mechanism for the assessment of employment positions. I work in companies.

We start from the hypothesis that this tool can be effective and useful in the fight against the wage gap. The purpose of this paper is to analyze it in detail, make a critical assessment of it and, where appropriate, proposals for improvement.

This work is structured in the following parts: in the introduction, a sociological and legal approximation of the situation of discrimination against women in labor relations is made, with an analysis of the wage gap due to gender and the factors that cause it. Next, the issue of professional classification is addressed in depth; The current regulatory framework is analyzed and the most recent jurisprudence on women's pay discrimination is studied, especially the resolutions that deal with professional classification and the undervaluation of female work, in order to measure the magnitude of this problem. Next, the "Job Assessment Tool" recently proposed by the Government is analyzed, and a critical assessment of it is made with proposals for improvement. At the end, the conclusions summarize the main ideas and contributions contained in this study.

4. INTRODUCCIÓN. La discriminación de la mujer en las relaciones laborales: Aproximación sociológica y legal.

4.1. MUJER Y MERCADO LABORAL

Desde sus orígenes la legislación en materia laboral se ha caracterizado por su falta de perspectiva y de neutralidad en el tratamiento de la cuestión de género. El destinatario natural de las relaciones laborales era el hombre trabajador, cabeza de familia y sustentador del hogar familiar, mientras que la mujer se encargaba principalmente del trabajo reproductivo y las tareas familiares, y no accedía al mercado laboral.

La realidad laboral comenzó a cambiar con la Revolución Industrial de finales del siglo XVIII, momento en que un gran número de mujeres empezaron a trabajar en las fábricas, incorporándose al mercado laboral. Pero ello no trajo consigo un cambio de paradigma social, y ni mucho menos legal, más bien lo contrario: se concebía como algo natural que las trabajadoras no tuvieran los mismos derechos que los trabajadores, ni la misma retribución; en la legislación de la época no se encontraba el mínimo atisbo de voluntad de igualar de las condiciones laborales.¹

Desde entonces, la igualdad de la mujer en las relaciones laborales es un reclamo constante. La constatación de esta disfunción y situación discriminatoria, que aún perdura en pleno siglo XXI, ha provocado que, especialmente durante las últimas décadas, se haya tomado consciencia del problema y se haya trabajado para corregirla. En este sentido, los esfuerzos se han centrado en la ordenación de un marco normativo que, más allá de buscar una igualdad formal, garantice una igualdad material y, en la medida de lo posible, acabe con la discriminación de la mujer en las relaciones laborales.

¹ López Insua, B. (2017). *El principio de igualdad de género en el derecho social del trabajo*. Ediciones Laborum. Págs. 20 i ss.

4.2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y COMUNITARIO DE LA IGUALDAD GÉNERO EN EL TRABAJO

En el ámbito internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y los Pactos Internacionales de las Naciones Unidas de 1966 son algunas de las normas más importantes que disponen la igualdad por razón de género a nivel internacional. También la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) adoptada en 1979, que en su artículo 11 apartado d) obliga a los Estados a adoptar todas las medidas para eliminar discriminaciones contra la mujer en la esfera laboral. Y específicamente dirigidos a la igualdad de género en el trabajo, son destacables los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo de 1951 sobre la igualdad de remuneración y el de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación), vinculantes para los estados que los ratifican. Más adelante, en 2008, la OIT también emitió la “Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad”, que pide a los gobiernos y a los interlocutores sociales que contribuyan a eliminar la discriminación basada en el género en el mercado de trabajo, y hace un llamamiento a todos los Estados Miembros de la OIT para que ratifiquen los dos convenios comentados anteriormente.

En el ámbito europeo, el artículo 1º del Protocolo nº 12 del Convenio Europeo de los Derechos Humanos contempla la prohibición general de la discriminación, entre otras, por razón de sexo. También el artículo 20 de la Carta Social Europea (revisada) de 1996, elaborada por el Consejo de Europa, reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato en materia de ocupación sin discriminación por razón de sexo. Cuanto a igualdad retributiva concretamente, en 1975 se configuró de forma expresa la obligación de los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por los trabajos en la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975.

A nivel de la Unión Europea², la Carta de Derechos Fundamentales de la UE apela a la no discriminación por razón de sexo en su artículo 21.1 y a la igualdad entre hombres y mujeres en su artículo 23, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. Y añade que *“el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”*. También el Tratado de la Unión Europea hace referencia expresa a la igualdad entre hombres y mujeres como valor fundamental en sus artículos 2 y 3.3. En esta misma línea, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea fija como uno de los objetivos de la Unión Europea la eliminación de las desigualdades entre el hombre y la mujer y la promoción de su igualdad en su artículo 8; la lucha contra la discriminación por razón de sexo (entre otras) en su art. 10 y 19; la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo en su art. 153.1; y la obligación de cada uno de los Estados Miembros de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor en su art. 157.1.

Con todo, es de señalar que, en los últimos años, en la Unión Europea se ha avanzado en la adopción de medidas más concretas de promoción de la mujer en el trabajo, impulsadas por la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado laboral. Así, en 2006 se aprobó la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), cuya finalidad principal es aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo y promoción y a las condiciones de trabajo, entre otros³. En 2014,

² Ballester Pastor, M. (2018) *La discriminación retributiva por razón de sexo en la Unión Europea*. Doc. Labor., núm. 115, págs.13-31.

³ Art.1. La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a: a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional; b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución; c) los regímenes profesionales de seguridad social. Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.

la Comisión emitió una Recomendación, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. También cabe destacar la Directiva 2019/1158/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores, que pretende contribuir a la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las oportunidades del mercado laboral y a la igualdad de trato en el trabajo⁴. Por último, resulta interesantísima la reciente Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo presentada en marzo de 2021, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento.

Hoy, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020 – 2025 de la Comisión Europea presidida por Úrsula Von der Leyen incluye un compromiso de avance sustancial de la Unión Europea hacia la igualdad de género. Entre sus objetivos están combatir los estereotipos de género, acabar con las brechas de género en el mercado de trabajo, abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres y reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales⁵.

⁴ Art.1. La presente Directiva establece requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional. Para ello, la presente Directiva establece derechos individuales relacionados con lo siguiente: a) el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores; b) fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores.

⁵ Enlace: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> . Última consulta: 4 de marzo de 2022.

4.3. EL MARCO NORMATIVO ESPAÑOL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

El art. 14 de la Constitución Española de 1978, reconoce el derecho fundamental a la igualdad: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Y dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que dicha igualdad sea real y efectiva (art. 9.2 CE).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI) supuso un gran avance en la lucha contra la discriminación por razón de sexo. Esta norma, que transpone, entre otras, la referida la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, contiene un tratamiento transversal del principio de igualdad de género en todas las ramas del ordenamiento, incluido el ámbito laboral. En lo que aquí interesa, establece la prohibición de discriminación por razón de sexo en materia de oportunidades de acceso al empleo, condiciones laborales, retribución, formación y promoción laboral.⁶ Así:

- El artículo 3 de la LOI introduce el concepto de igualdad de trato. Dispone que: *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”*
- El artículo 6 LOI recoge las definiciones de discriminación directa e indirecta que dispone la Directiva 2006/54/CE: *“1. Se considera discriminación directa*

⁶ Martín Flórez, L., Alós Ramos, A. (2007). *La ley de igualdad y su alcance en las relaciones laborales*. Actualidad Jurídica Uría Menéndez (17-2007), págs. 13 – 23.

por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. 2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”

- El artículo 11 LOI recuerda que es función de los poderes públicos hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad mediante la adopción de medidas específicas a favor de las mujeres a fin de corregir situaciones de desigualdad.
- La Disposición Adicional 11ª de la LOI introduce una serie de modificaciones y añadiduras al TRLET, que otorgan a diversos preceptos una mayor perspectiva de género y evitan situaciones de desigualdad⁷.

Además, en términos generales, puede afirmarse que la LOI otorga un importante papel a los interlocutores sociales, y convierte la negociación colectiva en uno de los instrumentos de garantía de la igualdad de hombres y mujeres en las relaciones laborales, tendencia que ya se encontraba en la Directiva 2006/54/CE. En este

⁷ La disposición adicional décimo primera, de las Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modifica los preceptos siguientes: párrafo e) del apartado 2 del artículo 4; párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17; introduce un apartado 8 en el artículo 34; modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37; el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37; añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38; modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45; modifica el apartado 2 del artículo 46; los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3; los apartados 4 y 5 del artículo 48; incluye un nuevo artículo 48 bis; modifica el apartado 4 del artículo 53; modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54; el apartado 5 del artículo 55; añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64; añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1; añade un nuevo párrafo en el apartado 1 y en el 2 del artículo 85; añade un nuevo apartado 6 al artículo 90; añade una nueva disposición adicional decimoséptima.

sentido, la Exposición de Motivos de la LOI establece lo siguiente “(...) *la Ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad de las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido*”. Nos reencontramos con esta idea en el artículo 43, de la promoción de la igualdad en los convenios colectivos, que dispone expresamente que “*De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres*”.

Paralelamente, también se otorga un papel crucial a las empresas. La LOI dedica su Capítulo III a los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad en las empresas. Dispone el apartado primero del artículo 45 que “*Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral*.”. En los apartados siguientes, recoge la obligación de determinadas empresas a elaborar planes de igualdad, que se definen en el artículo 46.1 como “*Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*.”.

Cabe añadir que la LOI ha sido desarrollada por diversas normas reglamentarias, cuyo objeto es concretar lo dispuesto en la misma y añadir regulaciones y actuaciones específicas en algunos aspectos concretos, además de actualizar algunos de sus contenidos. Así, encontramos el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y el

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

Como consecuencia directa de la LOI, a nivel estatal se elabora periódicamente un Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (AINC), que consiste en un mecanismo de naturaleza obligacional que firman las distintas confederaciones, que contiene una serie de compromisos para la negociación colectiva en la elaboración de los convenios, entre los cuales se encuentran criterios de igualdad⁸. El último AINC publicado es la Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que añade en su Anexo I núm. IX los más recientes acuerdos alcanzados a nivel estatal en esta materia.

Algunos sindicatos más representativos, como UGT⁹ y CCOO¹⁰ también han elaborado guías de negociación colectiva para la igualdad, en las que recogen sus preocupaciones en esta materia y proponen algunas posibles medidas a considerar en la negociación colectiva.

4.4. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Las reformas legislativas dirigidas a eliminar las desigualdades de género en el mundo laboral han favorecido en gran medida la corrección de la desigualdad en algunos aspectos de las relaciones de trabajo. No obstante, los datos y estadísticas demuestran que al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social aún le queda mucho camino para lograr alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres.

⁸ A destacar, el Anexo II, de la Igualdad de Trato y Oportunidades del AINC de 2007

⁹ Guía de Negociación Colectiva para la Igualdad Retributiva, UGT.

http://www.ugtcatalunya.cat/FMAC/brecha/wp-content/uploads/2015/10/guia_web.pdf

¹⁰ Guía para la negociación de Planes de Igualdad, CCOO.

http://www.ugtcatalunya.cat/FMAC/brecha/wp-content/uploads/2015/10/guia_web.pdf

Última consulta: 13/3/2022

Una de las discriminaciones más básicas pero aun no resueltas en pleno siglo XXI es la diferencia retributiva no justificada entre hombres y mujeres por el trabajo realizado, esto es, la llamada brecha salarial de género, que a día de hoy, sigue afectando a todos los sectores y niveles.

El concepto de brecha salarial proviene del término anglosajón *Gender Gap*, y consiste en un indicador cuyo objeto es medir el impacto de tres factores, combinados entre sí: el promedio de ingresos por hora; el promedio mensual de la cantidad de horas pagadas; y la tasa de empleo¹¹. El resultado de esta combinación de datos estadísticos permite identificar las diferencias entre el salario que perciben los hombres y las mujeres por realizar el mismo trabajo o uno de igual valor, en relación con variables como la segregación, el valor del trabajo, los sistemas de clasificación profesional, la estructura de los salarios o la división sexual del trabajo.

Una de las estadísticas más ilustrativas del estado actual de la brecha salarial a nivel mundial es el informe anual Global Gender Gap Report, que compara la evolución de las brechas de género entre cuatro dimensiones clave (Oportunidad y Participación Económica, Logro Educativo, Salud y Supervivencia, y Empoderamiento Político) y rastrea el progreso de cierre de las mismas en los países de todo el mundo. Los datos del Global Gender Gap se expresan en un porcentaje que refleja la cantidad de brecha de género que los distintos países han conseguido cerrar, siendo el 100% la total igualdad retributiva entre hombres y mujeres¹².

¹¹ Ballester Pastor, M. (2018). *La discriminación retributiva por razón de sexo en la Unión Europea*. Doc. Labor., núm. 115, págs. 13 – 31.

¹² Informe Global Gender Gap Report año 2021. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021> Última consulta: 18/3/2022.

A fecha de 2021, las cifras constatan que los países que más han conseguido minorar la brecha salarial hasta hoy son los siguientes:

POSICIÓN	PAÍS	GENDER GAP CERRADO HASTA LA FECHA
1	Islandia	89,2 %
2	Finlandia	86,1 %
3	Noruega	84,9 %
4	Nueva Zelanda	84,0 %
5	Suecia	82,3 %
6	Namibia	80,9 %
7	Rwanda	80,5 %
8	Lituania	80,4 %
9	Irlanda	80,0 %
10	Suiza	79,8 %

Global Gender Gap Report (2021). *Gender Gap closed to date.*

España ocupa el puesto 14, con una brecha salarial cerrada a día de hoy en un 78,8%. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística español, en 2019 el salario medio para los hombres fue de 26.934,38 euros, mientras que para las mujeres fue de 21.682,06 euros, resultando la ganancia media anual femenina el 80,5% de la masculina, una diferencia que, aunque algo más reducida, sigue manifestándose si se consideran puestos de trabajo similares.

La constatación de la existencia de una brecha salarial por razón de género hace necesario el estudio de las razones que la provocan y perpetúan. En este sentido, la doctrina y la jurisprudencia coinciden en señalar que los principales factores desencadenantes de la brecha salarial de género son tres variables multifactoriales fuertemente interconectadas¹³:

¹³ Martínez Moreno, C. (2019). *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*. Editorial Bomarzo S.L. Págs. 30 y ss.

La primera de dichas variables es la llamada segregación ocupacional, que puede ser de dos clases¹⁴:

La segregación vertical, conocida por su gráfica denominación popular de “techo de cristal”, consiste en la limitación de la mujer al acceso de puestos jerárquicos superiores, lo que resulta en la poca representación de la mujer en los cargos directivos y tiene por consecuencia que las decisiones más importantes sean tomadas por hombres, sin ningún tipo de representación femenina. Se trata, pues, de un techo invisible, una barrera creada por sesgos y prejuicios sociales – por ejemplo, que una mujer embarazada o con hijos equivale a una mujer desenfocada en el trabajo y enfocada en la familia - que impide a la mujer avanzar en su puesto de trabajo, condenándola a restar siempre bajo las indicaciones de sus superiores hombres.

Por otro lado, la segregación horizontal o “pared de cemento” consiste en la existencia de sectores feminizados y masculinizados, lo que termina por afectar negativamente a la mujer; un claro ejemplo es el sector de la construcción, donde aunque el número de mujeres cualificadas es creciente (mujeres topógrafas o arquitectas), la mayoría están empleadas en trabajos administrativos, contables, de dibujo o de restauración; otro ejemplo, es el sector bancario, donde las mujeres son preferidas para la relación con los clientes, pero para llegar a un puesto directivo se les exige más que a los hombres. Ello conlleva diferencias salariales: los empleos ocupados principalmente por hombres tienen un salario mayor que los trabajos mayormente realizados por mujeres.

Estas dos ideas se complementan con la idea del “suelo pegajoso”, que ilustra la tendencia de la mujer a estancarse en empleos de menor calidad y a sufrir una mayor rotación laboral, perdiendo toda ambición de mejora o de promoción¹⁵.

¹⁴ Puerta Pérez, L. M. (2017). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género*. Parainfo. Págs. 19 y ss.

¹⁵ Agut Nieto, S. y Martín Hernández, P. (2007). *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica*. *Apuntes de Psicología*, 25 (2), Págs. 201-214.

La segunda de las variables es la división sexual del trabajo, consecuencia directa de factores culturales y sociales que acaban por afectar de manera indirecta a la toma de decisiones de las mujeres en lo que a su futuro profesional se refiere¹⁶. La situación familiar, como por ejemplo el nivel educativo y ocupación de los progenitores, la falta de uno de ellos, la renta familiar o la organización del hogar es uno de los principales condicionantes para las mujeres más jóvenes en cuanto a la decisión de inversión en su educación o el abandono de los estudios. También afectan a la decisión del tipo de estudios los estereotipos sociales en cuanto a la feminización / masculinización de las ramas académicas.

Una vez que la mujer accede al mercado laboral – si finalmente lo hace –debe hacer frente a distintos condicionantes como la maternidad o el trabajo reproductivo del hogar y cuidados a descendientes y personas mayores, entre otros. Los datos del Instituto Nacional de la Mujer actualizados en 2021¹⁷ constatan la frecuencia con que mujeres y hombres realizan actividades de trabajo no remunerado. En términos generales, se puede afirmar que el número de horas que dedican las mujeres al trabajo no remunerado en el hogar es el doble que la que dedican los hombres:



¹⁶ Martínez Moreno, C. (2019). *Brecha salarial de ...*, op. cit, pág. 50 y ss.

¹⁷ Estadísticas INE respecto Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888 . Última consulta 18/2/2022

La principal consecuencia es que la mujer que trabaja fuera del hogar debe afrontar una doble jornada que, en algunos casos, la llevará a optar por la media jornada laboral, lo que da lugar a lo que se conoce como la feminización del trabajo a tiempo parcial.

La tercera variable es la minusvaloración del trabajo femenino, que se ve reflejada en la clasificación profesional. Con mucha frecuencia, el trabajo de las mujeres se incluye en una categoría profesional inferior a la de los hombres. Otra situación de discriminación que existe a pesar de que algunos esfuerzos normativos tratan de corregirla, con la definición de los grupos, especialidades, oficios y funciones en el trabajo. Nuestro sistema de definición de grupos y niveles profesionales parte de un método genérico e impreciso, con un amplio margen de discrecionalidad a la empresa, cuya única limitación son unos convenios colectivos que tratan de ordenar los sistemas de valoración con la mejor intención, pero con poca efectividad práctica. Estas deficiencias tienen un efecto directo en la retribución, más concretamente en la estructura y composición de los salarios, sobretodo en cuanto a los complementos salariales, la mayoría de los cuales se conceden para premiar cualidades personales que, parece ser, solo poseen los trabajadores hombres.

De las tres variables, la de la minusvaloración del trabajo femenino en la clasificación profesional supone uno de los principales obstáculos para erradicar la discriminación salarial de las mujeres, precisando así de una respuesta perentoria social, pero sobretodo legal, que propicie una solución definitiva.

5. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

5.1. CONCEPTO Y MARCO LEGAL

Actualmente el concepto de clasificación profesional no se encuentra definido en ningún texto ni disposición legal o reglamentaria. No obstante, este concepto sí ha sido elaborado por la jurisprudencia¹⁸, y la doctrina científica¹⁹, que coinciden en significar la clasificación profesional como un modo de organización de la plantilla en consonancia con la cualificación de cada persona trabajadora y la labor efectivamente realizada.²⁰

Hasta la Reforma Laboral de 2012²¹, la clasificación profesional consistía en el encuadramiento de los puestos de trabajo en las entonces llamadas *categorías profesionales*, que se organizaban en base al nivel de estudios y titulación de la persona trabajadora, independientemente de las tareas que llevara a cabo. En función de la categoría, los convenios colectivos establecían la remuneración correspondiente, y por lo tanto, se trataba de un concepto rígido y estricto, que condicionaba y limitaba notablemente la capacidad de la empresa para modificar las funciones asignadas al principio de la relación laboral.²²

Con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente convertido en la Ley 3/2012 de 6 de

¹⁸ Entre otras, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala IV) de 23 de febrero de 1971.

Emilia Casas, M. Clasificación profesional: prescripción de acciones y competencia de la administración laboral. Comentario a la sentencia de la sala 4.a del tribunal supremo de 23 de febrero de 1971. Dialnet. Págs. 187 – 204.

<file:///D:/45933510A/Downloads/Dialnet-ClasificacionProfesionalPrescripcionDeAccionesYCom-2495125.pdf>

¹⁹ Alonso Olea, M. (2013). *Introducción al Derecho del trabajo*. Editorial Civitas. Pág. 132.

²⁰ Fernandez García, B. (2021). *La clasificación profesional como factor causante de discriminación retributiva entre hombres y mujeres*. Universidad de Oviedo, <http://hdl.handle.net/10651/60647> . Págs. 44 – 70.

²¹ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

²² De la Puebla Pinilla, A. (2016). Flexibilidad interna y Reforma Laboral (Ley 3/2012). *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, (24), Pág. 198.

julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se optó por un sistema de clasificación profesional organizado a partir de los denominados *grupos profesionales*, lo que implica categorizar a la plantilla agrupando las personas trabajadoras con aptitudes similares, pero no idénticas, y prestar más atención a las funciones que efectivamente desempeña la persona trabajadora en su puesto.²³ Ello, proclama el prólogo del RD 3/2012, “*con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz*”. Su artículo octavo supuso la modificación del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, con numerosas reformas posteriores, del sistema de clasificación profesional, donde se recogen las principales notas del sistema de clasificación profesional vigente.

Encontramos la definición de grupo profesional en su apartado segundo, que dispone que “*Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador*”. La principal diferencia que presenta este método de agrupación respecto de las categorías profesionales es que los grupos profesionales son más amplios, pues engloban muchos y muy diversos puestos de trabajo; ello conlleva que la mayoría de veces, dentro de un grupo profesional se conformen diversos subgrupos, a fin de ofrecer una mayor concreción y definición en la clasificación profesional.

De acuerdo con el apartado primero del citado art. 22 TRLET, la fijación del sistema de clasificación profesional por medio de dichos grupos profesionales corresponde a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Ello otorga a los interlocutores sociales (sindicatos y empresas) de cada sector o ámbito inferior competencia de regulación

²³ Almendros González, M. Á. (2015). *Clasificación profesional y movilidad funcional. Alternativas de la negociación colectiva frente a la acción unilateral de la empresa*. Gaceta Sindical. Reflexión y debate, diciembre, (Issue 25). Págs. 219-236.

sobre composición, definición y determinación de los grupos profesionales, concediéndoles un importante papel en este campo y un amplio margen de negociación.

Establece el apartado tercero del artículo 22 TRLET que todo ello, deberá ajustarse a *“criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1”*.

Éste último precepto contempla los principios básicos en cuanto a la igualdad de remuneración por razón de sexo, entre los cuales la obligación por parte del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, entendiendo por trabajos de igual valor aquellos cuya *“naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*. También recoge una serie de mecanismos de control retributivo, entre los cuales se encuentra la obligación de la persona titular de la empresa de llevar un registro retributivo, independientemente del número de personas trabajadoras de la empresa.

Finalmente, en su apartado cuarto, el artículo 22 TRLET dispone que *“Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. (...)”*.

Todo ello hace que el correcto encuadramiento de la persona trabajadora en un grupo profesional u otro sea una tarea crucial, pues de ello dependerán otros muchos

aspectos de la relación laboral ²⁴. El más básico son las funciones que la persona trabajadora podrá – o no – llevar a cabo; ello será determinante, respecto a posibles modificaciones de funciones instadas por la empresa, para saber si se está ante una movilidad funcional horizontal – permitida dentro del grupo profesional –, vertical – permitida fuera del grupo profesional, con restricciones – o bien ante una modificación sustancial. Y otro aspecto que queda condicionado a la clasificación en uno u otro grupo profesional es, evidentemente, la retribución que, como se ha comentado se recoge en tablas salariales fijadas en los convenios colectivos, en función de los grupos profesionales, que pueden contemplar distintos complementos salariales.

5.2. REAL DECRETO 902/2020, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Durante los últimos años, se ha constatado que la regulación vigente no es suficientemente garantista a los efectos de asegurar una clasificación profesional libre de discriminación, especialmente en lo que afecta a garantizar un mismo trato en la clasificación profesional del trabajo de las mujeres²⁵.

Con la intención de paliar esta situación, se aprobó hace poco más de un año el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que en su prólogo expone literalmente que “(...) *el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo.*”

²⁴ Sánchez Guardamino, E. (2021) *El sistema de clasificación profesional puede encubrir una discriminación retributiva entre mujeres y hombres*. Blog Laboral Les Garrigues. <https://bloglaboral.garrigues.com/el-sistema-de-clasificacion-profesional-puede-encubrir-una-discriminacion-retributiva-entre-mujeres-y-hombres?msclkid=2e6e449dba7c11ec93e806038514ea1d>

²⁵ La doctrina discutió en su momento si el cambio de categorías profesionales a grupos profesionales que introdujo la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral pudo contribuir a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

De acuerdo con el artículo primero, el objeto del Real Decreto 902/2020 es introducir medidas específicas de transparencia retributiva, mediante las cuales se pretende hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, ante la realización de trabajos de igual valor ²⁶.

En su artículo tercero recoge el principio de igualdad retributiva, que define como *“aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución”*. En el apartado segundo del mismo precepto, añade que dicho principio tiene por objeto *“la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo, lo que ocurre cuando desempeñando 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”*. Y en su apartado tercero, contiene una relación de aquellos instrumentos que se prevén para lograr dicho fin, que son: 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 resulte de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

El artículo 4 contempla el principio de igual retribución para puestos de igual valor, concepto que también resulta especialmente interesante en nuestro estudio. En este punto, es interesante recordar que éste principio ya se encuentra recogido en el art. 28 TRLET, ya examinado previamente, y que vincula a todas las empresas (sea cual sea su número de trabajadores) y a la negociación colectiva. Además, añade en su

²⁶ Informe Comisión Nacional Consultiva de Convenios.
https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/PARA_WEB_CCNCC_EVOLUCION_DEL_SISTEMA_CLASIFICACION.pdf

apartado segundo algunas consideraciones algo más exhaustivas que completan la definición contenida en el artículo 28, *“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*, que son las siguientes:

- a) *“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.*
- b) *Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.*
- c) *Se entiende por 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) *Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.”*

De otro lado, los artículos 5 y ss. del mismo cuerpo normativo recuerdan nuevamente que todas las empresas están obligadas a elaborar un registro retributivo que recoja los valores medios de salarios desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor que recoja los *“resultados de la valoración de puestos de trabajo (...) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional (...)”*. Además, para las empresas que elaboren un plan de igualdad se establece la obligatoriedad de incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Para nuestro estudio, resulta especialmente interesante poner atención a los mecanismos que establece la disposición comentada acerca del sistema de valoración de puestos de trabajo, que es nuestro objeto de investigación. Lo encontramos en el Capítulo III, Sección 3ª de la transparencia en la negociación colectiva, que contiene un solo artículo, el art. 9, de la valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos. Dispone lo siguiente *“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, 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.”*.

Cómo puede observarse, este precepto incorpora tres criterios que se exigen a los sindicatos y a las empresas en el momento de realizar la valoración de los puestos de trabajo, algo que hasta la entrada en vigor de esta norma no se exigía. El primer criterio es la “adecuación de la valoración”, cuyos factores relevantes serán aquellos relacionados con la actividad de la persona trabajadora, esto es, los que concurren en la misma, incluyendo la formación; el segundo criterio es la “totalidad”, que supone tener en cuenta todas las condiciones que particularizan el puesto de trabajo; y el tercer criterio es la “objetividad”, que exige la existencia de mecanismos claros que identifiquen aquellos factores que se tienen en cuenta en la fijación de la retribución concreta y que no dependan de otros factores o valoraciones sociales que puedan reflejar estereotipos de género.²⁷

²⁷ Sánchez Guardamino, E. (2021) *El sistema ...* Op. Cit.

Este artículo se completa con la Disposición Final Primera, del Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, que contempla que *“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”*.

Aunque con 6 meses de retraso, a fecha 13 de abril de 2022, se ha publicado la “Herramienta de valoración de puestos de trabajo”²⁸, que pretende identificar y visibilizar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, y que da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Efectivamente, se trata de una herramienta dirigida a combatir la discriminación directa e indirecta que sufren muchas mujeres en la valoración de su trabajo y a avanzar hacia la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, que ha de servir de base a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos en la configuración de los grupos profesionales y sus respectivas tablas salariales. Volveremos sobre ella más adelante, con un análisis de este nuevo instrumento que, sin duda, merece una especial atención.

5.3. TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL

La cuestión de la clasificación profesional ha suscitado numerosos conflictos laborales a lo largo de las últimas décadas.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha elaborado una jurisprudencia consolidada respecto a la apreciación de cuándo se está ante un mismo trabajo o un

²⁸ Ministerio de Trabajo y Economía Social, [Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo](https://www.mites.gob.es/). Ministerio de Trabajo y Economía Social (mites.gob.es)

trabajo al que se puede atribuir un mismo valor. En este sentido, la STJUE de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, afirma que se deben tener en cuenta un conjunto de factores: la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación de la persona trabajadora y las condiciones laborales. Si ellos coinciden, podrá considerarse que ambos puestos de trabajo (o más bien categorías) se encuentran en una situación comparable y, por tanto, tienen el mismo valor. Y en la misma línea, la reciente STJUE de 3 de junio de 2021, TESCO STORES, C-624/19, ECLI:EU:C:2021:429, explica en la primera cuestión prejudicial que *“El art. 157 del TFUE impone, de manera clara y precisa, una obligación de resultado y tiene carácter imperativo tanto en lo que respecta a un "mismo trabajo" como a un "trabajo de igual valor", cuyo objetivo es “la eliminación, para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, de toda discriminación por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución”.*

Tribunal Constitucional

También acerca de esta cuestión se ha pronunciado en diversas ocasiones el Tribunal Constitucional español, sentando doctrina respecto a qué se considera trabajos de igual valor y cuándo existe discriminación retributiva por razón de sexo.

Una de sus sentencias más destacadas es la STC 145/1991, de 1 de julio, que se pronunció en el marco de un conflicto de valoración discriminatoria de los puestos de trabajo, manifestada en un menor salario percibido por las trabajadoras frente a los trabajadores que realizan un «trabajo igual». En particular, la sentencia se contextualiza en la valoración de las tareas de limpieza, y en la distinción convencional de las mismas tareas mediante dos categorías distintas: limpiadoras y peones. El Tribunal señala que *“Para calibrar la legitimidad de la diferencia de trato en materia salarial, no puede tomarse en consideración otro elemento que no sea el trabajo efectivamente prestado, y la concurrencia en él de circunstancias objetivamente acreditadas que no se vinculen directa o indirectamente al sexo de la persona (...). Solo la efectiva diferencia entre los trabajos prestados, valorados de forma no discriminatoria, permitirá diferenciar a efectos retributivos, como se desprende de la esencial vinculación entre el salario y el trabajo, del que aquel*

resulta ser la contraprestación (STC 31/1984)”. Añade que “En efecto, las categorías de Peón y Limpiadora vienen separadas en el Convenio Colectivo aplicable, y definidas como tales en el Reglamento de Régimen Interior del Hospital, de manera prácticamente idéntica que en la Ordenanza Laboral para establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis, (...). Pero esta distinción no resulta relevante en un caso como el presente en que la distinción entre unos y otros trabajadores está fundada precisamente en el sexo, por lo que una cobertura meramente formal, la adscripción de un trabajador a una determinada categoría, no puede bastar para desmontar la realidad judicialmente comprobada de la identidad del trabajo prestado por trabajadoras y trabajadores dedicados a las tareas de limpieza. Resulta claro que en una materia como la discriminación en las condiciones de trabajo –en una correcta interpretación conjunta de los arts. 44 y 35.2 C.E.– es el trabajo mismo, y no su denominación, el factor esencial para la comparación a efectos de no discriminación por sexo en materia salarial, siendo la categoría profesional un elemento secundario cuando se constata esencial identidad en la prestación laboral de los trabajadores afectados y de aquellos con quienes se comparan. Por ello la diferencia por sexo de categorías profesionales entre quienes realizan un mismo trabajo no puede considerarse como la justificación, sino antes bien, como origen o instrumento mismo a través del cual se formaliza esa discriminación vedada.”²⁹

Esta misma concepción se plasma en otras sentencias posteriores, como la STC 147/1995, de 16 de octubre de 1995, que resuelve un conflicto basado en diferencias salariales que coinciden de facto con la división por sexos. Las tareas que desarrollan las trabajadoras en las secciones donde se contrata únicamente a mujeres (envasado y control estadístico) reciben una valoración del trabajo inferior en comparación con las realizadas en las secciones reservadas a varones (mezclas, desmoldeado y bombas de satinado), siendo los segundos mejor retribuidos por

²⁹ Fundamento Jurídico Tercero

considerarse que comportan un mayor "esfuerzo" y "penosidad", criterios que el tribunal entiende que se han valorado de manera no neutra. Explica que *“como hemos tenido ocasión de declarar en resoluciones precedentes, el art. 14 CE prohíbe específicamente la discriminación por razón de sexo, sea en su expresión más tosca donde el sexo es objeto de consideración directa, sea en su vertiente más sutil y común, la que tiene lugar bajo la apariencia de tratamientos formalmente no discriminatorios, pero que encubren consecuencias perjudiciales para un grupo social determinado, generalmente femenino. Este principio de no discriminación comporta en materia salarial que a un mismo trabajo, o, más precisamente, a un trabajo al que se le atribuye un mismo valor, debe corresponder igual retribución, lo que excluye que pueda tomarse en consideración, sea directa o indirectamente, el sexo como factor determinante de los criterios retributivos, a menos que sea un elemento de idoneidad o aptitud profesional para el desempeño de una tarea que posee un valor propio y específico.”*³⁰

Y, por último, la STC 58/1994, de 28 de febrero de 1994, que resuelve de un conflicto colectivo en que se constata una diferencia retributiva por la percepción discriminatoria de un complemento salarial de “calidad y cantidad”, que sólo se reconoce a las categorías masculinizadas, incluso en las de salario base inferior que en las de mayoritaria adscripción femenina, alegando la empresa que realizan funciones distintas, y valorando el esfuerzo físico por encima de otros criterios inherentes a las tareas desarrolladas mayormente por mujeres. El Tribunal explica que *“El sólo enunciado de tareas diversas es un argumento descriptivo, que, aunque imprescindible como paso previo, no prejuzga en absoluto la razón por la que unas tareas -las desempeñadas predominantemente por hombres- han sido más valoradas que otras -las desempeñadas predominantemente por mujeres- a efectos salariales. Al contrario, es ahora cuando los criterios de valoración utilizados*

³⁰ Fundamento Jurídico Segundo

deben hacerse transparentes, incumbiendo al empleador la carga de mostrar cuáles sean esos, y su neutralidad desde la perspectiva del art. 14 CE."³¹

Tribunales Superiores de las Comunidades Autónomas

Los distintos Tribunales Superiores de las Comunidades Autónomas españoles también se han pronunciado en numerosas ocasiones respecto la cuestión de la discriminación salarial por razón de género desde la perspectiva de las funciones realizadas.

Entre otras, destaca la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Palmas de Gran Canaria STSJ ICAN9 36/2021, de 27 de julio de 2021, en que se denuncia la discriminación salarial por razón de género derivada de la retribución establecida mediante convenio en dos concretas categorías profesionales: la de “peón” – mayoritariamente mujeres, de menor retribución - y la de “peón polivalente” – mayoritariamente hombres, de mayor retribución -. El Tribunal entiende que *“En el caso que nos ocupa, nos hallamos ante dos categorías profesionales que, de acuerdo con la propia literalidad de sus definiciones, contenidas en el convenio colectivo aplicable, evidencian un trabajo sustancialmente de igual valor, por las razones que expondremos a continuación:*

a)- En primer lugar, la propia denominación de ambas categorías es casi idéntica, siendo su única diferencia la del término "polivalente" (...).

b)- En ambas categorías se requiere literalmente "únicamente la aportación de esfuerzo físico y atención". Por tanto, idéntica formación y capacidades.

c)- Lo anterior está en correlación con las funciones que se asignan a una y otra categoría (...).

³¹ Fundamento Jurídico Quinto

d)- Existen, por tanto, similitudes evidentes entre ambas categorías, cual es el lugar de trabajo (idéntico), la formación profesional, experiencia, o el nivel de responsabilidad en una y otra categoría (...).”. Y finalmente aprecia lo siguiente *“la discriminación salarial por razón de sexo derivada del establecimiento de categorías diferentes para el desempeño de trabajos de igual valor se traduce en un impacto salarial adverso que redundaría mayoritariamente en las mujeres, al ser este sector mayoritario en la categoría inferior y muy minoritario en la categoría superior”*.³²

También destaca la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco STSJ PV 1726/2019, de 30 de abril de 2021, que trata un caso similar al anterior, en el cual en la tabla de retribuciones del convenio colectivo, en un mismo nivel retributivo se integran dos categorías profesionales distintas: encargados de mantenimiento – todo hombres – y administrativos – la mayoría mujeres –, correspondiendo a éstas últimas un salario menor. El Tribunal explica *“(...) hay un indicio de discriminación retributiva real en la categoría feminizada respecto de la masculinizada que, aunque tengan distintas funciones pertenecen al mismo nivel, por lo que pueden presumirse "de igual valor", y es muy significativo que son el único caso en la empresa en que esto sucede pues en el resto de los niveles todas las distintas categorías integradas en cada uno de esos niveles perciben exactamente el mismo salario.”* Amplia esta idea recordando que *“en este sentido, el concepto "trabajo de igual valor" es mucho más amplio que el concepto de "mismas funciones" a los efectos de establecer situaciones equivalentes comparables”*.³³

Otra sentencia destacada es la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra STSJ NA 90/2021, de 21 de enero de 2021, que resuelve de un caso de discriminación retributiva de una trabajadora respecto de

³² Fundamentos de derecho, apartado D) Resolución del recurso

³³ Fundamento de derecho Tercero

otros dos trabajadores, todos ellos ocupando el mismo puesto de “encargado”, pero con la diferencia de que los dos trabajadores hombres percibían un complemento salarial “sin razón objetiva alguna mínimamente razonable”. A ojos del tribunal *“es evidente la concurrencia de la situación de discriminación reconocida en la sentencia de instancia. En el supuesto objeto de la Litis se ha probado que la demandante realiza las mismas funciones que los sus dos compañeros encargados varones; que su trabajo es de igual valor al que aquellos desarrollan; que la demandante tiene más experiencia en el puesto de encargada que sus compañeros hombres; que tiene una mayor antigüedad en la empleadora; y que pese a ello percibe una remuneración menor al no serle abonado un complemento personal que sí lo es a los encargados varones, sin que exista justificación alguna objetiva y razonable para tal diferencia en el trato retributivo.”*.³⁴

A modo de conclusión, se observa que las sentencias analizadas coinciden en que para abordar correctamente la cuestión de la clasificación profesional, no solo se debe comprobar que las personas que forman parte de un mismo grupo profesional perciben el mismo salario, sino que también se debe analizar si existen puestos de trabajo que pertenezcan a distintos grupos profesionales pero que, a fin de cuentas, tienen el mismo valor. Es decir, la igualdad salarial no debe presentarse solamente dentro del "mismo trabajo" sino también del "trabajo de igual valor".

Lo anterior obliga a reflexionar sobre cuándo se considera que un trabajo tiene “igual valor” que otro. Las sentencias citadas coinciden en que el concepto de "trabajo de igual valor " es mucho más amplio que el concepto de "mismas funciones" a los efectos de establecer situaciones equivalentes comparables. La valoración debe tomar en consideración un conjunto de factores: la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación de la persona trabajadora y sus capacidades y las condiciones laborales, todo ello en correlación con las funciones que se asignan a cada grupo profesional.

³⁴ Fundamento de derecho Tercero

Los tribunales coinciden en reconocer que, en algunos casos, las diferencias salariales entre grupos profesionales se encuentran directamente causadas por la feminización y masculinización de éstos, lo que encubre consecuencias perjudiciales para el género femenino. Los trabajos mayoritariamente realizados por mujeres resultan menos valorados que los mayoritariamente realizados por hombres, y encuadrados en grupos profesionales inferiores y con menor retribución. En estos casos, se afirma que la diferente clasificación profesional con la asignación de dos grupos diferentes a quienes realizan las mismas funciones no responde a criterios neutros y, por tanto, supone una discriminación por razón de género que los Convenios Colectivos no siempre logran erradicar.

6. LA HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. Estudio de la herramienta y valoración crítica.

6.1. ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LA HERRAMIENTA

Recordamos que como ya se ha explicado anteriormente, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres apela a “la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor”. Es por ello que, tal y como se indica en la Disposición Final Primera del mismo, contempla que sea el Gobierno quien ofrezca un mecanismo que lo garantice.

La “Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo” se ha desarrollado y acordado en el seno de una mesa de diálogo social en la que han participado la Dirección General de Trabajo (el Ministerio de Trabajo y Economía Social), el Instituto de las Mujeres, las organizaciones sindicales más representativas (CC.OO. y UGT), y las patronales u organizaciones empresariales también más representativas (CEOE y CEPYME), además de otras personas expertas independientes.

La herramienta se compone de dos documentos: una “Guía de Uso”³⁵ y lo que es propiamente la “Herramienta de Valoración de Puestos” en formato Microsoft Excel. El primer documento explica que el principal objetivo de este instrumento es *“incorporar un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permita realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa.”*

³⁵ Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de Uso. [2022.04.01-Gua_Uso_Heramienta_SVPT.pdf \(mites.gob.es\)](https://www.mites.gob.es/2022.04.01-Gua_Uso_Heramienta_SVPT.pdf)

Este procedimiento de valoración, según explica el informe, se caracteriza por ser un procedimiento normalizado, lo que implica que se puede aplicar a todo tipo de empresas independientemente del sector al que pertenezcan o de la actividad que desarrollen; contar con un método cuantitativo y ponderado, pues como veremos más adelante, la valoración de cada puesto de trabajo se realiza asignando valores numéricos, técnica que garantiza que se puedan comparar unos con otros; garantizar que los factores de valoración sean objetivos y neutros con respecto al género, con lo que se pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada; cumplir con los criterios contenidos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, ya estudiados en apartados anteriores, de “adecuación, totalidad y objetividad”; y finalmente, es un procedimiento transparente, pues resulta claro y entendible por todas las personas.

Para comprender cómo funciona la herramienta, es fundamental conocer los distintos elementos que conforman el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. Por un lado, se contemplan las denominadas “Categorías de factores de valoración”, que agrupan los factores de valoración conforme los cuatro grupos del artículo 28.1 TRLET, que son: naturaleza de las funciones o tareas; condiciones educativas; condiciones profesionales y de formación; y, finalmente, condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño del trabajo. Cada una de las categorías se compone de “Factores” y, de ser preciso, de “Subfactores”, que son los componentes que permiten apreciar las características de un puesto de trabajo concreto. Todos ellos quedan recogidos en las tablas Excel de la herramienta conformando un listado exhaustivo, que pueda ser utilizado por la mayoría de las empresas, con el que se procura que no se incurra en sesgos de género que conduzcan a una infravaloración de las cualidades que tradicionalmente se contemplan como femeninas.

Para medir la intensidad de concurrencia de cada factor o subfactor en el concreto puesto de trabajo, se prevén los denominados “Niveles de factor”, que deben ser preferiblemente expresados de manera cuantitativa, siendo el grado cero la no

existencia del factor en el puesto y valorándose los demás grados dentro de un intervalo constante de existencia mínima a máxima.

Con este sistema, y sirviéndose de las distintas plantillas proporcionadas en el documento Excel, el propio documento está programado para efectuar de manera predeterminada y automática la ponderación de los factores y subfactores de valoración, otorgando la puntuación máxima al nivel más alto introducido. A continuación, procede a hacer el sumatorio en cada una de las categorías profesionales y, en último lugar, valora la puntuación total del puesto de trabajo. (Ver Anexo 1).

De este modo, una vez la empresa ha procedido a puntuar la totalidad de los puestos de trabajo, el programa recoge los resultados globales y automáticamente propone, en función de la puntuación de cada uno de los puestos, una agrupación de los puestos de trabajo que resultan tener un igual valor.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 10	Director/a General (788)
⌵ Agrupación 9	Director/a de área (764)
	Director/a de Recursos Humanos (768)
	Director/a de Ventas (747)
⌵ Agrupación 8	Subdirector/a (681)
	Médico/a (655)
⌵ Agrupación 7	Responsable/Gerente/Manager (578)
	Jefe/a de zona (569)
	Supervisor/a (613)
	Enfermero/a (640)

Gráfico ejemplificativo 1: extraído de la nota informativa de La Moncloa, Abril 2022

Finalmente, la herramienta también realiza, por defecto, un gráfico comparativo de los hombres y las mujeres que conforman cada una de las agrupaciones, que proporciona una expresión visual de la representación de cada género en los distintos grupos y de este modo permite percibir a simple vista la feminización o masculinización de los mismos.



Gráfico ejemplificativo 2: extraído de la nota informativa de La Moncloa, Abril 2022

6.2. VALORACIÓN CRÍTICA

Estudiada a fondo la herramienta de valoración de puestos de trabajo que da cumplimiento a la Disposición Final Primera del Real Decreto 902/2020, consideramos pertinente realizar la siguiente valoración crítica:

1.- Es una herramienta objetiva.

La objetividad es una característica básica para que esta herramienta cumpla con su finalidad de acabar con la discriminación en la categorización y valoración profesional, ya que es obvio que el valor del puesto de trabajo nada tiene que ver con el sexo o el género de la persona que lo ocupa. Y ello, aunque algunas voces críticas opinan que una excesiva objetividad puede llegar a despersonalizar o deshumanizar el proceso de valoración³⁶, convirtiéndolo en un mero cálculo aritmético o en una puntuación.

³⁶ En esta línea, Inmaculada Serrano de Proluco Abogados y Economistas en el artículo *¿Cómo deben valorar las empresas los puestos de Trabajo para evitar la desigualdad salarial?*, El Legal

El diseño de esta herramienta permite realizar una valoración de los puestos de trabajo existentes en una determinada empresa desde múltiples puntos de vista, que incluyen ítems imparciales, minuciosamente recogidos y clasificados bajo distintos grupos. Así, obliga a quien la usa a valorar cada empleo y a otorgarle un valor. De realizarse de manera adecuada, la valoración obtenida en modo de puntuación de un concreto puesto de trabajo resulta fácilmente comparable con la de los demás. Ello concede, en principio, poco margen a la empresa para sortear o eludir la correcta configuración de trabajo de igual valor entre los puestos a cubrir, y por consiguiente, poco margen para justificar posibles diferencias salariales ante puntuaciones iguales o muy parecidas.

2.- Es una herramienta exhaustiva y útil para todo tipo de empresa.

Para que sea realmente útil, esta herramienta ha de poder ser aplicada en la valoración de todo tipo de puesto de trabajo. Por este motivo, se incluyen numerosos ítems de diversa índole: con relación a la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, se contempla desde las posiciones forzadas al esfuerzo mental, incluyendo además la responsabilidad o la autonomía, entre otras; con relación a las condiciones educativas, se ofrece una categoría libre para que la empresa decida si es conveniente valorar algún aspecto concreto en esta cuestión, y añade un apartado denominado enseñanza reglada; con relación a las condiciones profesionales y de formación, se contemplan los conocimientos sobre procedimientos o materiales, competencias digitales o idiomas, además de todo tipo de habilidades como la destreza, aptitudes sensoriales, capacidades de comunicación, etc; y finalmente, en cuanto a las condiciones laborales y factores relacionados con el puesto de trabajo concreto, se constatan ítems como las condiciones físicas y psicosociales, los descansos y vacaciones, los desplazamientos y viajes, entre otras. En todo caso, no se trata de una relación cerrada, sino que la herramienta incluye ítems (apartado “otros”, al final de cada uno de estos grupos) que permite valorar factores no expresamente previstos en el formulario, que añaden más información sobre el puesto de trabajo a valorar.

Con ello se busca que esta herramienta se adapte todo tipo de empresas, sea cual sea su actividad o sector. De esta manera, de entre todos los ítems o factores previstos, cada empresa ponderará su pertinencia en función de cada puesto de trabajo valorado, y no hay inconveniente en dejar ítems sin puntuar, pues el diseño de la herramienta lo permite sin que ello afecte a la puntuación final. En todo caso, es cierto que cada empresa es distinta y, por tanto, cuenta con puestos de trabajo que pueden llegar a ser muy diversos. Es por esta razón que el paso del tiempo y el método de ensayo-error servirán para comprobar si los ítems previstos son los adecuados y suficientes, si son demasiados o tal vez pocos y, en definitiva, si es conveniente su revisión.

3.- Es una herramienta unificadora y normalizadora

Ofrece un método de valoración de puestos de trabajo capaz de estandarizar el proceso de valoración. El procedimiento de su aplicación es idéntico para todas las empresas, sea cual sea su actividad o el sector al que pertenezcan. Obliga a reflexionar y ponderar cada ítem o factor contemplado y considerarlos sin diferencias injustificadas e injustificables. Su utilización por un número significativo de empresas puede conseguir unificar los criterios de valoración de los puestos de trabajo, contribuyendo a disminuir las diferencias sexistas existentes en la distribución del trabajo.

El resultado final puede llevar a evitar que existan puestos de trabajo iguales o de igual valor valorados de manera distinta, ya no solo en una misma empresa, sino en un ámbito más general del mercado de trabajo. Es decir, los puestos de trabajo pueden llegar a ser valorados de la misma manera en empresas con una actividad similar a consecuencia de haber seguido una misma técnica objetiva, influyendo en una retribución salarial también similar y evitando diferencias a nivel sectorial, y especialmente, las que suponen una discriminación por razón de género.

4.- Es una herramienta que garantiza la transparencia y la publicidad de la valoración de los puestos de trabajo.

La transparencia y la publicidad de los puestos de trabajo que brinda esta herramienta juega en beneficio de las empresas. Sin duda, disponer de la valoración de sus puestos de trabajo, realizada a través de una herramienta propuesta por el Gobierno, y publicitarla, alejará las dudas acerca de la exactitud de las valoraciones de los puestos de trabajo efectuadas por la empresa y puede contribuir a reducir los conflictos laborales entre la empresa y sus empleados y empleadas. Así, cuando una empresa opta por utilizar esta herramienta y publicar los resultados para la libre consulta de las personas trabajadoras y sus representantes legales, está brindando una clara evidencia de su intención de velar por la igualdad de trato y la no-discriminación, lo que además es un indicio favorable en su forma de actuar en posibles litigios.

5.- Es una herramienta que facilita la detección de desigualdades y la toma de conciencia sobre la discriminación por razón de sexo.

Esta herramienta permite detectar el impacto de la variable “sexo” en los puestos de trabajo y, por consiguiente, evidenciar, en su caso, la minusvaloración del trabajo desarrollado por mujeres y la repercusión de ello en la retribución recibida por este colectivo. Lo hace de manera muy gráfica y visual, expresando los resultados introducidos en gráficos que marcan los datos en colores distintos y permiten interpretar la información rápida y fácilmente.

Con ello las empresas pueden detectar eventuales desigualdades en la valoración de los puestos de su plantilla y tratar de corregirlas. Hay que tener en cuenta que, a menudo, el principal problema es la falta de diagnóstico de este tipo de discriminaciones. La herramienta permitirá, por ejemplo, identificar que existe una categoría profesional determinada que está sobre-masculinizada o sobre-feminizada. Detectada esta situación, la empresa podrá tomar las medidas adecuadas para corregirla en el momento de la contratación de nuevo personal. Y así, puede servir de incentivo para establecer políticas de empresa o de recursos humanos tendentes a promover la igualdad, y a la contratación femenina para

puestos “masculinizados”, lo que también contribuirá a conseguir un mercado de trabajo más igualitario a medio plazo.

También se podría plantear su utilización más allá del momento de la contratación, al tiempo de la modificación del contrato. Así, exigirse la valoración del puesto de trabajo – sirviéndose de esta herramienta - como requisito previo al acuerdo de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo contempladas en el art. 41 TRLET. Con ello se conseguiría no solamente evitar posibles discriminaciones por razón de género – especialmente indirectas - en el momento inicial de la relación laboral, sino también aquellas otras que durante la misma, podrían pasar desapercibidas.

6.- Es una herramienta que sirve de orientación para la negociación colectiva.

De acuerdo con el mandato del artículo 9 del Real Decreto 902/2020, es tarea de la negociación colectiva velar por la ausencia de discriminación en la valoración de los puestos de trabajo realizada por la empresa. Esta herramienta puede resultar muy útil para comprobar a posteriori y de un modo exhaustivo que la valoración efectuada por una determinada empresa respeta la igualdad de trato entre mujeres y hombres, pues permite evidenciar si en algún caso un puesto de trabajo ha sido infravalorado por no haberse tenido en cuenta factores que sí se contemplan en la plantilla.

De ser así, los representantes legales de los trabajadores pueden oponerse a la valoración efectuada por la empresa, alegando que produce una situación discriminatoria, y justificar su oposición en la inobservancia de factores que se deberían haber considerado.

También se podría llegar a plantear la posibilidad de que la valoración de los puestos de trabajo mediante esta herramienta se realice en el cauce de la negociación colectiva, esto es, antes o durante la negociación de convenios colectivos – especialmente de actividad o de sector - incorporándose en éstos las puntuaciones obtenidas, con el propósito de reducir al máximo la libre decisión de

la empresa en este aspecto. Así, se pretendería garantizar un trato igual para todas las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo con las mismas puntuaciones en el ámbito de empresas con la misma actividad o del mismo sector.

7.- Es una herramienta útil en el ámbito judicial para la detección y diagnóstico de situaciones de discriminación por razón de sexo.

Valorar *ab integro* un puesto de trabajo sin ningún dechado o modelo previo puede convertirse, en el plano judicial, en un proceso arduo y complicado. Como se ha evidenciado en la doctrina jurisprudencial y judicial comentada en apartados anteriores, la falta de un mecanismo oficial capaz de ofrecer guías y pautas para una valoración equitativa de los puestos de trabajo dificulta la valoración, en sede judicial, de la existencia de diferencias en los puestos de trabajo con base en apreciaciones y consideraciones que atiendan a los amplios criterios de “adecuación, totalidad y objetividad” referidos en el Real Decreto 902/2020, que son muy generales y abstractos.

La herramienta de valoración contiene un potente mecanismo que ayuda a pautar la valoración de un puesto concreto, que permite elaborar fácilmente una comparación de los puestos de trabajo encuadrados en diferentes categorías, y facilita la constatación de la existencia de discriminación en situaciones en que efectivamente se demuestra que puestos de trabajo valorados de manera desigual resultan ser, en realidad, iguales o de igual valor.

Además, esta metodología de resolución asegura imparcialidad y neutralidad, contribuyendo a eliminar de la motivación de las sentencias la subjetividad de la persona enjuiciadora en la valoración concreta del puesto de trabajo, y aumentando la seguridad jurídica.

8.- Esta herramienta facilita la prueba en situaciones de discriminación.

La LRJS contempla, en su Título II, Capítulo XI, el proceso judicial en caso de vulneración de Derechos Fundamentales. Dispone expresamente el art. 177 LRJS que “*Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros*

derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento (...)”.

La persona trabajadora afectada puede aportar la valoración desarrollada por la herramienta como prueba de la existencia de una vulneración de derechos fundamentales, concretamente del derecho a la igualdad de trato y no discriminación (Art. 14 CE).

Que una empresa se aparte totalmente de las consideraciones contenidas en una herramienta de valoración de los puestos de trabajo -tras la cual se encuentran, recordemos, agentes sociales especialistas en la materia y el propio Ministerio de Trabajo- puede resultar una innegable evidencia de que la valoración del trabajo no se está haciendo correctamente y existen visos de discriminación. Ello convierte a esta herramienta en un medio de prueba de gran valor en la demostración de que una determinada valoración de un puesto de trabajo no es neutra, y que, por tanto, se encuentra viciada de sesgos de género.

9.- Es una herramienta cuya exigencia debería ser obligatoria

Esta cuestión resulta algo controvertida teniendo en cuenta el objetivo perseguido por la herramienta. De acuerdo con la comunicación del Gobierno, esta herramienta se ofrece como un mecanismo de uso potestativo por las empresas, esto es, como un instrumento de ayuda o de orientación que cada empresa puede decidir utilizar o no para la valoración de los puestos de trabajo.

Por la finalidad con la que ha sido elaborada esta herramienta -acabar con la discriminación de la mujer en la valoración de los puestos de trabajo- y la entidad de los actores que han participado en su elaboración, pensamos que su uso, si bien es voluntario, debería ser obligatorio. Solo así se concedería a valoración de los puestos de trabajo la importancia que merece en la lucha contra la discriminación de la mujer en el trabajo. Y es que, en nuestra opinión, por su entidad propia, merece

una consideración de importancia similar a la del registro retributivo, los planes de igualdad y las auditorías.

Pensamos que exigir a las empresas la justificación de la valoración de los puestos de trabajo con los que cuentan mediante el empleo de una herramienta oficial e idéntica para todas ellas, lograría acabar con gran parte de las discriminaciones en esta materia que, como ha quedado dicho, es uno de los factores que más incidencia tiene sobre la brecha salarial.

7. CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La igualdad de la mujer en las relaciones laborales no es todavía una realidad. La constatación de esta disfunción y situación discriminatoria, que aún perdura en pleno siglo XXI, ha provocado que, especialmente durante las últimas décadas, se haya tomado consciencia del problema y se haya trabajado para corregirla. En este sentido, los esfuerzos se han centrado en la ordenación de un marco normativo que, más allá de buscar una igualdad formal, garantice una igualdad material y, en la medida de lo posible, acabe con la discriminación de la mujer en las relaciones laborales.

En el ámbito internacional y europeo, durante las últimas décadas se ha avanzado en la adopción de medidas concretas de promoción de la mujer en el trabajo, impulsadas por la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado laboral; la misma tendencia se plasma en el marco normativo español, del que destacamos la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las reformas legislativas han favorecido en gran medida la corrección de la desigualdad en algunos aspectos de las relaciones de trabajo en materia de oportunidades de acceso al empleo, condiciones laborales, retribución, formación y promoción laboral. No obstante, los datos y estadísticas demuestran que al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social aún le queda mucho camino para lograr alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres.

SEGUNDA.- Una de las discriminaciones más elementales y aun no resuelta es la diferencia retributiva no justificada entre hombres y mujeres por el trabajo realizado, esto es, la llamada brecha salarial de género que, a día de hoy, sigue afectando a todos los sectores y niveles. De acuerdo con el informe anual *Global Gender Gap Report*, una de las estadísticas más ilustrativas del estado actual de la brecha salarial a nivel mundial, España ha conseguido cerrar la brecha salarial en

un 78,8% a fecha de 2021, lo que supone un avance, pero no la plena igualdad entre mujeres y hombres. Según los datos más recientes del Instituto Nacional de Estadística español, la ganancia media anual femenina equivale al 80,5% de la masculina, una diferencia que, aunque algo más reducida, sigue manifestándose si se consideran puestos de trabajo similares.

TERECERA.- Uno de los factores clave que perpetúa la brecha salarial de género es la minusvaloración del trabajo femenino, que se ve reflejada en una inadecuada clasificación profesional; supone uno de los principales obstáculos para erradicar la discriminación salarial de las mujeres, y precisa de una respuesta perentoria social y sobre todo legal, que propicie una solución definitiva.

La clasificación profesional se encuentra regulada en el artículo 22 TRLET, según el cual la fijación del sistema de clasificación profesional por medio de los grupos profesionales corresponde a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras. Ello otorga a las interlocutoras sociales (sindicatos y empresas) de cada sector o ámbito inferior competencias de regulación sobre la composición, la definición y la determinación de los grupos profesionales. Esta clasificación, de acuerdo con el mismo precepto, debe ajustarse a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación por razón de género. No obstante, durante los últimos años, se ha constatado que la regulación vigente no es suficientemente garantista a los efectos de asegurar una clasificación profesional libre de discriminación, especialmente en lo que afecta a garantizar un mismo trato en la clasificación profesional del trabajo de las mujeres.

CUARTA.- Hasta la fecha, numerosos litigios sobre la incorrecta clasificación profesional por la minusvaloración del trabajo femenino han sido conocidos por los distintos estamentos del poder judicial, existiendo pronunciamientos judiciales del Tribunal de Justicia de la Unión Europea Tribunal Constitucional, Tribunal Supremo y Tribunales Superiores de Justicia. Todos ellos se han pronunciado respecto a qué se considera trabajos de igual valor y cuándo existe discriminación retributiva por razón de sexo, coincidiendo en que para abordar correctamente la cuestión de la clasificación profesional no solo se debe comprobar que las personas

que forman parte de un mismo grupo profesional – y por tanto tienen las mismas funciones o muy similares - perciben el mismo salario, sino que también se debe analizar si existen puestos de trabajo que pertenezcan a distintos grupos profesionales pero que, a fin de cuentas, tienen el mismo valor. En algunos casos, las diferencias salariales entre grupos profesionales se encuentran directamente causadas por la feminización y masculinización de éstos, resultando trabajos mayoritariamente realizados por mujeres menos valorados que los mayoritariamente realizados por hombres, y encuadrados en grupos profesionales inferiores y con menor retribución.

QUINTA.- En cumplimiento de la Disposición Final Primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, a fecha 13 de abril de 2022, se ha aprobado la “Herramienta de valoración de puestos de trabajo”, objeto de nuestro estudio. Se trata de una herramienta dirigida a combatir la discriminación directa e indirecta que sufren muchas mujeres en la valoración de su trabajo. Consiste en un mecanismo que puede ser usado por las empresas para puntuar la totalidad de los puestos de trabajo con los que cuentan, mediante un programa que recoge los resultados globales y automáticamente propone, en función de la puntuación de cada uno de los puestos, una agrupación de los puestos de trabajo que resultan tener un igual valor.

Después de un análisis detallado de este instrumento, consideramos que puede llegar a suponer un gran avance de cara a una valoración de los puestos de trabajo libre de discriminación por razón de género. Consideramos que se trata de una herramienta objetiva ya que permite realizar una valoración de los puestos de trabajo valorando ítems imparciales, minuciosamente recogidos y clasificados bajo distintos grupos; exhaustiva y útil para todo tipo de empresa, sea cual sea su actividad o sector; unificadora y normalizadora, pues el procedimiento de su aplicación es idéntico para todas las empresas; y garantiza la transparencia y la publicidad de la valoración de los puestos de trabajo.

SEXTA.- De la valoración crítica de la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo también se extrae que su utilidad puede ir más allá incluso de lo que

inicialmente se prevé en el documento de su creación y que se limita a servir de instrumento a las empresas que deseen hacer la valoración de sus puestos de trabajo. Así, puede ser útil para facilitar la detección de desigualdades y la toma de conciencia sobre la discriminación por razón de sexo, permitiendo erradicar la minusvaloración del trabajo desarrollado por mujeres y la repercusión de ello en la retribución recibida por este colectivo; puede servir de orientación para la negociación colectiva de cara a justificar su oposición a la valoración realizada por la empresa; también es útil en el ámbito judicial para la detección y diagnóstico de situaciones de discriminación por razón de sexo; finalmente, facilita a la persona trabajadora afectada la prueba de la existencia de una vulneración de derechos fundamentales.

SÉPTIMA.- Como propuesta de mejora, planteamos que sería deseable que se obligara a las empresas a utilizar este mecanismo y a presentar los resultados de la valoración de los puestos de trabajo obtenidos con el programa junto al registro salarial.

Hemos conseguido una herramienta adecuada, ahora hay que procurar que las empresas y los sindicatos la utilicen, y esperar que los tribunales la adopten como punto de referencia en la resolución de los conflictos.

Somos conscientes de que es un instrumento muy nuevo y solamente el paso del tiempo permitirá comprobar el resultado su aplicación en la lucha contra la discriminación de la mujer en el trabajo y la reducción de la brecha salarial, pero, en todo caso, confiamos en la bondad de esta herramienta y entendemos que es absolutamente necesario hacer pedagogía de la misma para conseguir su máxima eficacia y mejores resultados. Esta es, en buena medida, la finalidad perseguida con este trabajo.

8. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía y webgrafía

Agut Nieto, S., Martín Hernández, P. (2012). *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica*. Apuntes de psicología, <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/125>

Almendros González, M. Á. (2015). *Clasificación profesional y movilidad funcional. Alternativas de la negociación colectiva frente a la acción unilateral de la empresa*. Gaceta Sindical. Reflexión y debate, diciembre, (Issue 25).

Alonso Olea, M. (2013). *Introducción al Derecho del trabajo*. Editorial Civitas.

Ballester Pastor, M. (2018). *La discriminación retributiva por razón de sexo en la Unión Europea*. Doc. Labor., núm. 115.

Comisión Europea. *Una unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025* (COM/2020/152). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152&print=true>

De la Puebla Pinilla, A. (2016). Flexibilidad interna y Reforma Laboral (Ley 3/2012). *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, (24).

Emilia Casas, M. *Clasificación profesional: prescripción de acciones y competencia de la administración laboral. Comentario a la sentencia de la sala 4.a del tribunal supremo de 23 de febrero de 1971*. Dialnet.

<file:///D:/45933510A/Downloads/Dialnet-ClasificacionProfesionalPrescripcionDeAccionesYCom-2495125.pdf>

Espuny Tomás, M., Vallès Muñío, D., Velo i Fabregat, E. (2020). *La investigación en derecho con perspectiva de género*. Dykinson S.L.

Fernandez García, B. (2021). *La clasificación profesional como factor causante de discriminación retributiva entre hombres y mujeres*. Universidad de Oviedo.

Garrigues Jimenez, A. (2017). *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. Editorial Reus.

González Bustos, M.A. (2009). *La mujer ante el ordenamiento jurídico: soluciones a realidades de género*. Atelier.

Iberley (2020). *Clasificación profesional*. Colex.

López de la Cruz, L.; Otero Crespo, M. (2011). *El levantamiento del velo: las mujeres en el derecho privado*. Tirant lo Blanch.

López Insua, B. (2017). *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*. Ediciones Laborum.

López Insua, B. (2020). *El principio de igualdad de género en el derecho social del trabajo*. Editorial Comares.

Lousada Arochena, J. (2007). *El principio de igualdad en la negociación colectiva: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*. (Informe nº 85). Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Martín Flórez, L., Alós Ramos, A. (2007). *La ley de igualdad y su alcance en las relaciones laborales*. Actualidad Jurídica Uría Menéndez (17-2007).

Martínez Moreno, C. (2019). *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*. Editorial Bomarzo S.L.

Mesa Marrero, C. (2014). *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*. Tirant lo Blanch.

Monereo Perez, J.L. (2017). *El principio de igualdad de género en el derecho social del trabajo*. Ediciones Laborum.

Puerta Pérez, L. M. (2017). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género*. Editorial Parainfo.

Sánchez Guardamino, E. (2021). *El sistema de clasificación profesional puede encubrir una discriminación retributiva entre mujeres y hombres*. Blog Laboral Les Garrigues. <https://bloglaboral.garrigues.com/el-sistema-de-clasificacion-profesional-puede-encubrir-una-discriminacion-retributiva-entre-mujeres-y-hombres?msclkid=2e6e449dba7c11ec93e806038514ea1d>

Ramos Quintana, M. (2014). *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*. Tirant lo Blanch.

Sentencias citadas

STJUE de 26 de junio de 2001, BECTU, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356

STC núm. 145/1991, de 1 de julio

STC núm. 147/1995, de 16 de octubre de 1995

STC núm. 58/1994, de 28 de febrero de 1994

STSJ de las Islas Canarias, Rec. 36/2021, de 27 de julio de 2021

STSJ del País Vasco, Rec.1726/2019, de 30 de abril de 2021

STSJ de Navarra, Rec. 90/2021, de 21 de enero de 2021

Normativa de referencia

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948

Pactos Internacionales de las Naciones Unidas de 1966

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo de 1951 sobre la igualdad de remuneración y de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Protocolo nº 12 del Convenio Europeo de los Derechos Humanos

Carta Social Europea (revisada) de 1996, del Consejo de Europa

Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975.

Carta de Derechos Fundamentales de la UE

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

Directiva 2019/1158/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo presentada en marzo de 2021, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento

Constitución Española de 1978

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente convertido en la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con numerosas reformas posteriores

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

ANEXO 1 - PUNTOS DE VALORACIÓN POR FACTOR Y PUNTUACIÓN FINAL POR CATEGORÍA



¿El puesto requiere 			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	TOTAL
Puesto:	Director/a General	#N/D Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	#N/D	#N/D	#N/D	#N/D	#N/D

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE ...	IN/A
A.2.1) POSICIÓN CONTINUADA Y POSTURAS FORZADAS	IN/A
A.2.2) MOVIMIENTOS REPETITIVOS	IN/A
A.2.3) ESFUERZO REPETITIVO	IN/A
A.2.4) ESFUERZO VISUAL	IN/A
A.2.5) OTROS TIPOS DE ESFUERZO AUDITIVO	IN/A
A.3) ESFUERZO FÍSICO	IN/A
A.4) ESFUERZO MENTAL	IN/A
A.5.1) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN Y...	IN/A
A.5.2) RESPONSABILIDAD SOBRE EL BIENESTAR DE...	IN/A
A.6.1) RESPONSABILIDAD SOBRE INFORMACIÓN	IN/A
A.6.2) RESPONSABILIDAD SOBRE INFORMACIÓN	IN/A
A.6.3) RESPONSABILIDAD SOBRE INFORMACIÓN	IN/A
A.7) AUTONOMÍA	IN/A
A.8) OTROS	IN/A
B.1) ENSEÑANZA REGLADA	IN/A
C.1.1) PROCEDIMIENTOS, MATERIALES, EQUIPOS Y...	IN/A
C.1.2) COMPETENCIAS DIGITALES	IN/A
C.1.3) GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	IN/A
C.1.4) CONOCIMIENTO O DOMINIO DE IDIOMA...	IN/A
C.1.5) FORMACIÓN NO REGLADA	IN/A
C.1.6) EXPERIENCIA	IN/A
C.1.7) ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS	IN/A
C.2.1) DESTREZA	IN/A
C.2.2) MINUCIOSIDAD	IN/A
C.2.3) ACTITUDES SENSORIALES	IN/A
C.2.4) CAPACIDAD PARA PLANTEAR IDEAS Y...	IN/A
C.3.1) CAPACIDAD COMUNICATIVA	IN/A
C.3.2) CAPACIDAD EMOCIONAL	IN/A
C.3.3) CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	IN/A
D.1.1) CONDICIONES FÍSICAS	IN/A
D.1.2) CONDICIONES PSICOSOCIALES	IN/A
D.2.1) HORARIOS, DESCANSOS Y VACACIONES	IN/A
D.2.2) DESPLAZAMIENTOS Y VIAJES	IN/A
D.3) OTROS	IN/A

