

LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO COMO INSTRUMENTO PARA DETECTAR Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Corominas, A.¹; Coves, A. M. ¹; Lusa, A. ¹; Martínez, C. ²; Ortega, M.A. ¹

¹IOC - DOE - ETSEIB; Universidad Politécnica de Cataluña

²DOE - ETSEIB; Universidad Politécnica de Cataluña

Avda. Diagonal, 647, 08028, Barcelona, España

corominas@ioc.upc.es; coves@ioc.upc.es; lusa@ioc.upc.es; cmartinez@oe.upc.es; ortega@ioc.upc.es

RESUMEN

Se presenta el resultado de dos proyectos de investigación auspiciados por el Instituto de la Mujer (1997-99) sobre la valoración de puestos de trabajo y su relación con la discriminación salarial. En el primero se elaboró una síntesis descriptiva y crítica de los procedimientos de valoración más difundidos, una discusión sobre los elementos discriminatorios que pueden estar implícitos en los procedimientos de valoración, un estudio sobre la posible cuantificación de las diferencias entre los géneros, unos criterios para establecer un procedimiento neutro, un cuestionario para detectar elementos de discriminación en un procedimiento de valoración y un modelo matemático y un programa informático para calcular los pesos de los factores; asimismo el trabajo incluyó la traducción, adaptaciones y crítica del documento “Equity at work” (Nueva Zelanda), considerado como uno de los intentos más logrados de definición de un esquema para la elaboración de un manual de valoración neutro. En el segundo de los proyectos, de carácter transnacional, se elaboró una guía de buenas prácticas a partir de un análisis de la situación de los países participantes. A raíz de estos proyectos hemos iniciado una línea de trabajo sobre el cálculo de pesos en sistemas de valoración de puestos, mediante modelos de programación matemática que permiten imponer condiciones muy diversas tales como la igualdad de valor entre parejas de puestos de trabajo, la pertenencia de puestos clave a grupos o niveles salariales determinados, etc.

1. INTRODUCCIÓN

Diversos trabajos estadísticos han puesto de manifiesto que en España, como en muchos otros países, la retribución media de las mujeres es inferior a la de los hombres (García, J. et al, 1998). Para combatir la discriminación salarial, la normativa más reciente consagra el principio **“a igual valor (a trabajo de igual valor), igual salario”** (Directiva 75/117/CEE norma comunitaria de 1975 sobre igualdad retributiva y el Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores en el caso español.), y aunque en España no hay ninguna disposición legal que defina qué se entiende por puestos de trabajo de igual valor, en otros países la ley proporciona el derecho a percibir un salario (retribución) igual a los trabajadores que realizan un trabajo clasificado como equivalente mediante un procedimiento de valoración de puestos de trabajo (por ejemplo, la Ley de igualdad de salario de 1970 del Reino Unido, conocida como la EqPA, y los reglamentos sobre igual valor de 1983 que la enmendaron).

El desarrollo de la valoración de tareas como técnica estuvo asociado a la llamada ‘gestión científica’ cuyo principal impulsor fue F. W. Taylor (OIT, 1986). Los procedimientos de valoración de puestos han sido criticados fundamentalmente por quienes niegan el carácter científico de la “organización científica del trabajo” (OCT) taylorista. Ciertamente, la pretensión de atribuir un carácter científico, de forma general, a las aportaciones del taylorismo no se sostiene en modo alguno y, por ello, una buena parte de dichas críticas están plenamente justificadas (Vegara, 1971).

Pese a ello, la aplicación de las técnicas de valoración de puestos como medio para la asignación de salarios, aunque no elimina por completo la subjetividad, la reduce significativamente. No obstante, el procedimiento se limita a situar cada puesto en una escala ordenada, normalmente discreta, con un número limitado de valores (niveles o categorías). Concluida la valoración, se crean niveles retributivos agrupando aquellos puestos que tienen un valor similar y se determinan los intervalos que delimitarán cada uno de los grupos o niveles salariales. Mediante una correspondencia entre puntos y valores monetarios (que puede ser o no proporcional) se fija la retribución (o una parte de la misma). La forma de realizar la correspondencia entre categorías de puestos y unidades monetarias depende de la política salarial de la empresa y queda fuera del ámbito del procedimiento de valoración de puestos.

Los procedimientos específicos de valoración de puestos, como ya cabría esperar, tratándose de unas técnicas con tanta tradición, son muy numerosos y variados. Algunos han sido desarrollados por consultores y otros por empresas concretas o por asociaciones sectoriales. Aunque no se trata aquí de describirlos, puede indicarse que típicamente se clasifican en cualitativos y cuantitativos (para una descripción más detallada véase Corominas et al., 1999b).

Los procedimientos cualitativos valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.

Los cuantitativos o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto, y por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de la mujer.

En estos procedimientos se establece una relación de *factores* (tales como conocimientos, iniciativa, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc.), más o menos detallada y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados). La magnitud de la escala (número de grados) puede ser la misma para todos los factores o no (en este último supuesto, la diversa magnitud de las escalas actúa como una ponderación implícita de los factores, es decir, es una forma de dar más o menos importancia a cada factor).

El conjunto de factores tiene que ser completo, es decir, debe cubrir todas las características relevantes del puesto; por otra parte, los factores no deben redundantes, puesto que si una característica es tenida en cuenta por más de un factor se le está otorgando implícitamente mayor importancia.

En cualquier caso, hay que definir, para cada factor, las exigencias correspondientes a cada grado (por ejemplo, si un factor es la formación: certificado de estudios primarios, formación profesional de segundo grado, primer ciclo universitario, etc.); a partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un nivel o grado para cada uno de los factores y, finalmente estas puntuaciones se agregan para dar como resultado una puntuación global del puesto de trabajo. Usualmente, la agregación se realiza por ponderación, es decir, se asigna un coeficiente positivo (*peso*) a cada factor y se suman los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

Es obvio que la selección de factores, la definición de los niveles de cada factor, la descripción de los puestos y la ponderación de los factores son, al menos en parte, subjetivas y están condicionadas socialmente. Sin embargo, ello no significa, a nuestro entender, que estos procedimientos deban rechazarse; por una parte, y como se ha mencionado, por la falta de alternativas y, por otra, porque definen un marco estructurado para desarrollar la discusión sobre la estructura retributiva en una organización y

obligan a realizar un análisis de cada puesto, es decir, de sus funciones y de las condiciones en que se desempeña.

2. LOS PROCEDIMIENTOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS COMO INSTRUMENTOS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

La relación entre la valoración de puestos y la discriminación salarial de la mujer es más compleja de lo que puede parecer a primera vista.

El tema ha sido estudiado, en el marco de dos proyectos de investigación auspiciados por el Instituto de la Mujer, en el marco del III Plan Nacional de Investigaciones Científicas y Desarrollo Tecnológico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por el equipo de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) que suscribe el presente texto.

En el primero de dichos proyectos (encomendado a equipos de la Universidad Pompeu Fabra y al mencionado equipo de la UPC y desarrollado en 1997 y 1998) se trataron aspectos jurídicos y económicos de la discriminación salarial de la mujer y su relación con la valoración de puestos de trabajo.

Más concretamente, en la parte del proyecto desarrollada por el equipo de la UPC se elaboró una síntesis descriptiva y crítica de los procedimientos de valoración más difundidos, una discusión sobre los elementos discriminatorios que pueden estar implícitos en los procedimientos de valoración, un estudio sobre la posible cuantificación de las diferencias entre los géneros, unos criterios para establecer un procedimiento neutro, un cuestionario para detectar elementos de discriminación en un procedimiento de valoración y un modelo matemático y un programa informático para calcular los pesos de los factores; asimismo el trabajo incluyó la traducción, algunas adaptaciones y una crítica del documento "Equity at work", procedente de Nueva Zelanda, considerado generalmente como uno de los intentos más logrados de definición de un esquema bastante detallado para la elaboración de un manual de valoración neutro; finalmente, en el curso de la investigación se recopiló una copiosa documentación sobre el tema. Los resultados del trabajo se han editado como documentos internos del Instituto de Organización y Control (IOC) de la UPC (Corominas et al., 1999a - 1999h). Además, se incluyen algunos de estos resultados en el capítulo "Against gender discrimination in pay structures: equal pay for equal value and job evaluation" del libro "Gender equality at work - still an issue?", fruto del programa europeo "Leonardo da Vinci project: PROW - Promoting Equal Opportunities in Work Organisation 1998-2000" y que está a punto de editarse.

2.1. ASPECTOS JURÍDICOS Y ECONÓMICOS DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LA MUJER Y SU RELACIÓN CON LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La no discriminación salarial hace referencia a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y posibilidades de promoción. El principio general de prohibición de toda discriminación es un derecho constitucional que se aplica a todas las ramas del derecho, y de forma específica para el ordenamiento laboral, en el artículo 35.1 de la Constitución Española. También se recoge en el Estatuto de los Trabajadores en los artículos 4.2.c, 17, 24.2 y 28.

La prohibición de la discriminación indirecta no se contiene de forma expresa en nuestra Constitución ni en el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, a falta de una definición legal, los tribunales se atienen a los criterios establecidos por la jurisprudencia europea (Tribunal de Justicia de las Comunidades europeas) y el ordenamiento internacional comunitario.

Una posible definición de discriminación indirecta es la siguiente (Van Laere, C. 1998): "existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral perjudique a los

miembros de un sexo, de forma obviamente desproporcionada, salvo que dicha disposición, criterio o práctica sea apropiada y necesaria y se pueda justificar por factores objetivos no relacionados con el sexo”.

El Tribunal Constitucional ha definido la discriminación indirecta en varias sentencias como “aquellos tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores a causa de la diferencia de sexo” (Gutiérrez Delgado, J.M., 1998).

La Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 198/1996 ha declarado que “la específica prohibición de discriminación por razón de sexo consagrada en el art. 14 de la C.E. comprende no sólo la discriminación directa, es decir el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable de una persona por razón de su sexo, sino también la indirecta, esto es, aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo [...] la medida que produce el efecto adverso ha de carecer de justificación, no fundarse en una exigencia objetiva e indispensable para el cumplimiento del trabajo o no ser idónea para el logro de tal fin [...]” (Sáez Lara, C., 1998).

Los procedimientos de valoración de puestos no sólo son instrumentos para detectar la discriminación, sino también para combatirla. El mero hecho de que su finalidad sea la de evaluar puestos y no personas ya es un elemento antidiscriminatorio importante.

No obstante, si bien la aplicación de los procedimientos de valoración puede considerarse una condición casi necesaria para combatir la discriminación, no es suficiente para eliminarla, puesto que se requiere, además, que el procedimiento sea *neutro* con relación a los géneros. Es decir, un procedimiento de valoración, en su definición o en su aplicación, puede presentar, por acción o por omisión, características discriminatorias (en este caso sería discriminación indirecta).

Esto se produce al omitir ciertos factores (como por ejemplo: aptitudes para la comunicación o esfuerzo emocional) que deberían tenerse en cuenta como requerimientos de determinados puestos de trabajo, o al asignar valores (pesos) excesivamente grandes a factores en que los hombres, globalmente, tienen ventaja sobre las mujeres (tal es el caso del esfuerzo físico).

Pero partiendo de que en general la valoración se efectúa a partir de una observación o de una descripción del puesto, si éstas son sesgadas podrá producirse discriminación aunque el conjunto de factores y sus pesos estén correctamente definidos. Seguramente, una de las causas más importantes de discriminación es la omisión de características de los puestos de trabajo relacionadas con habilidades o capacidades que se suponen innatas o “naturales” en las mujeres (la omisión análoga, por cierto, no suele ocurrir en relación con los puestos de trabajo típicamente masculinos), o porque ciertas condiciones de trabajo penosas, como las que pueden presentarse en actividades de enfermería y de limpieza de edificios, se consideren asumibles por las mujeres cuando, por el contrario, se acepte que sean rechazadas por los hombres.

2.2. MODELOS PARA EL CÁLCULO DE LOS PESOS DE LOS FACTORES

En la documentación consultada a lo largo del proyecto sobre la discriminación salarial de la mujer y su relación con la valoración de puestos, encontramos un gran vacío en lo que se refiere al cálculo de los pesos de los factores en sistemas de valoración de puestos de trabajo de puntos por factor, aún siendo evidente su importancia en el resultado final. Aunque hallamos algunas indicaciones acerca de la ponderación de los factores (por ejemplo, no valorar más el esfuerzo físico que la resistencia, etc.), no existe ningún método suficientemente claro que nos lleve a un conjunto de pesos no discriminatorio.

Para fijar el valor de los pesos existen, básicamente, dos líneas de actuación:

1. con un comité, siguiendo un procedimiento más o menos formalizado para alcanzar un consenso. Se supone que los pesos reflejan entonces los valores de la organización;
2. con un procedimiento de ajuste, tal como la regresión, de modo que los valores resultantes para un conjunto de puestos clave sean lo más parecidos posible a unos valores dados (por ejemplo, proporcionales a las retribuciones vigentes en el mercado de trabajo para puestos idénticos o asimilados a dichos puestos clave). Aplicar un procedimiento de este tipo no garantiza ni que los pesos se parezcan a los valores reales de la organización ni que sean no negativos.

En el curso del primero de los proyectos se planteó la cuestión de cómo calcular los pesos para conseguir la igualdad de valor de los elementos de una o más parejas de puestos de trabajo considerados equivalentes (por ejemplo, porque así lo hubiera establecido una sentencia judicial). Si el número de parejas de puestos equivalentes es pequeño existen generalmente infinitos vectores de pesos para los que se cumple la igualdad de valor pero parece lógico elegir, entre ellos, un vector que sea lo más parecido posible al anteriormente adoptado por la organización correspondiente (aquel que refleja los valores de dicha organización). Para ello, planteamos modelos, lineales y cuadráticos, con el objetivo de hallar un vector de pesos lo más parecido posible al adoptado inicialmente por la organización y que cumpliera las restricciones de igual valor. Estos modelos sirven también cuando el objetivo es igualar el valor de uno o más puestos clave a valores específicos.

Dado que la retribución estará asociada al nivel salarial al que pertenezca el puesto, a menudo bastará con hallar unos pesos tales que el valor de cada puesto clave este comprendido dentro de un intervalo dado, correspondiente al nivel salarial al que debe pertenecer el puesto. Para ello deben conocerse, para cada puesto, los valores inferior y superior que delimitan el intervalo o nivel asociado al puesto.

Cuando el ajuste perfecto de unos puestos clave a unos valores específicos no es posible, obligar a que pertenezcan a un intervalo determinado es también una forma de acotar la discrepancia máxima en relación con dichos valores.

Siguiendo por esta línea nos planteamos la cuestión de la determinación de los niveles retributivos mediante modelos de programación lineal y cuadrática.

Nos planteamos este problema pensando básicamente en dos casos diferentes. El primero es el de una empresa que se rige por un convenio (que incluye los puestos propios del sector junto con el nivel que tienen asociado), pero que comprende además puestos específicos de la empresa no previstos en el convenio. En este caso el sistema de valoración debe tener la propiedad de que el valor de los puestos del convenio esté dentro del grupo o nivel que les corresponde. Conocemos el nivel al que debe pertenecer cada puesto contemplado en el convenio pero no los intervalos que lo delimitan.

El segundo caso se produce cuando una sentencia (causada por una demanda por discriminación salarial) establece que dos o más puestos deben pertenecer al mismo nivel o grupo salarial. Conocido el grupo al que debe pertenecer cada puesto, se calcularán, además de los valores que delimitan cada uno de los grupos, un nuevo vector de pesos de los factores con el fin de obtener una estructura salarial correcta, ya que un puesto con menor puntuación que otro no puede pertenecer a un grupo salarial mayor.

Además de estos modelos, podrían generarse otros añadiendo otras restricciones como por ejemplo, que el peso otorgado al esfuerzo físico no sea mayor que el atribuido el esfuerzo mental, que el valor de un peso sea el doble de otro, que ninguno sea menor que un 2 %, que la diferencia entre determinados pesos iniciales y los finales no supere el 5%, etc. (ver los modelos detallados en Corominas et al., 2000a y 2000b).

El conjunto de modelos desarrollados, para distintos tipos de problema y con distintas funciones objetivo (todas minimizan la diferencia entre los pesos calculados y los adoptados inicialmente por la organización, pero unos minimizan la suma de discrepancias, otros la discrepancia máxima, etc.) constituye una

herramienta de ayuda a la decisión, que podría aplicarse mediante un sistema interactivo en el que el usuario pudiese fijar las distintas restricciones y realizar distintas pruebas con las diferentes funciones objetivo.

3. UN DIAGNÓSTICO Y UNA PROPUESTA DE BUENAS PRÁCTICAS

En este apartado se presentaran los resultados más significativos del segundo de los proyectos a que se ha hecho referencia desarrollado a lo largo del curso 1998-99 (y concluido con una Conferencia sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Mercado Laboral, celebrada en Madrid los días 31 de mayo y 1 de junio de 1999).

Este proyecto tenía un carácter transnacional, y contó con la participación de cinco países: Bélgica, Francia, Portugal, el Reino Unido y, por supuesto, ya que la entidad impulsora fue el Instituto de la Mujer, España.

Se elaboró un cuestionario relativo a diversos aspectos de la discriminación salarial de la mujer que fue respondido por los países participantes (Instituto de la Mujer, 1999a y 1999b); el análisis de dichas respuestas permitió establecer un diagnóstico de la situación y, teniendo en cuenta, se elaboró una guía de buenas prácticas (Instituto de la Mujer, 1999c y 1999d).

3.1. UN DIAGNÓSTICO BASADO EN EL ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LOS PAÍSES

En lo que se refiere al cuestionario, de las respuestas al mismo y de otra información disponible se deduce que las situaciones de los países participantes en el proyecto transnacional no son homogéneas.

En alguno de dichos países existen elementos en la legislación que propician la utilización de procedimientos de valoración de puestos. Pero, en ninguno se puede considerar que el actual estado de cosas sea satisfactorio.

En general, los agentes implicados en las cuestiones retributivas no tienen un conocimiento profundo de los conceptos y principios relativos a la discriminación salarial ni de los sistemas de valoración de puestos de trabajo. Este desconocimiento, unido a un vacío legal en cada país o a un marco normativo poco preciso, propician que se siga produciendo discriminación indirecta por razón de género en la retribución.

La legislación en cada uno de estos países debería ser homogénea y coherente con la normativa europea, en algunos aspectos más desarrollada que la existente en el ámbito nacional en la mayoría de los casos. Por ejemplo sólo en Francia y en Portugal existe la obligación de realizar una valoración de puestos de trabajo ante indicios de discriminación.

Asimismo se puede concluir que los sistemas de valoración de puestos de trabajo, y concretamente los sistemas analíticos de asignación de puntos por factor, están poco arraigados en las empresas de estos países. Los pocos datos publicados o estimados arrojan proporciones muy pequeñas, que aumentan con el tamaño de las empresas o de las organizaciones.

La tendencia observada en otros países, como por ejemplo Canadá y Estados Unidos, es a un aumento en la utilización de los sistemas formales y concretamente de procedimientos de asignación de puntos por factor, sobre todo en la administración pública. Este sería un primer paso a seguir como ejemplo. Si la opinión pública, las fuerzas políticas, sindicales, y el poder legislativo se sensibilizan, probablemente esta tendencia se confirmará también en Europa.

Una opinión generalizada entre las personas expertas en materia de discriminación salarial, sin distinción de países, es que la única manera de evitar la discriminación salarial por razón de género es disponer de una normativa legal, de obligado cumplimiento para las empresas y organizaciones (por ejemplo

organismos de la administración pública), que defina de forma clara el concepto de trabajo de igual valor, y el procedimiento a seguir para determinar el valor de un determinado trabajo. Esto conduce a fijar un procedimiento de valoración de puestos de trabajo según un sistema analítico de asignación de puntos por factor, complementado con una guía para garantizar el proceso de implantación exento de discriminación (ver Corominas et al., 1999e).

Los sistemas de clasificación sectoriales vigentes en los países participantes en el estudio, que aparecen reflejados en algunos casos en los convenios colectivos sectoriales, están desfasados o carecen de una base analítica objetiva que pueda garantizar la no discriminación por razón de sexo. Así mismo, estas obsoletas clasificaciones de los puestos de trabajo no tienen en cuenta la entrada masiva de la mujer en el mercado laboral, por lo que no se incluyen en la clasificación la mayoría de los trabajos ocupados predominantemente por las mujeres.

Dado que no existe (ni sería conveniente imponer) un único manual de valoración de puestos de trabajo, el conjunto de factores, así como los valores de los pesos de los factores, debería ser de libre elección de cada organización, en función de sus propias características: actividad, objetivos, principios y valores, y en función del tipo de trabajo a valorar.

Pero, tal como está establecido en la legislación francesa, sería conveniente fijar en la norma los aspectos o dimensiones del trabajo a valorar, por ejemplo: capacidades, esfuerzos, responsabilidades y condiciones de trabajo. Asimismo, sería conveniente disponer de un marco de interpretación de la norma, como en el caso de Bélgica, que refuerce las garantías para la igualdad salarial entre hombres y mujeres, tanto en la elección de los factores, como en la importancia o peso dado a éstos, como en el sistema de conversión de puntos de trabajo en puntos de salario.

Tanto en Bélgica como en España (ver Corominas et al., 1999f), aunque en este último caso no es un documento oficial, se dispone de una lista de control que puede ser utilizada para detectar la discriminación en el proceso de valoración de puestos de trabajo de una empresa. Un documento de este tipo debería difundirse a los restantes países y darle carácter oficial.

En definitiva, se desprendía de las respuestas al cuestionario que debería establecerse un marco normativo que: 1) incluyera una definición de lo que debe entenderse como trabajos de igual valor, tan precisa, al menos, como la incluida en la legislación francesa; 2) propiciara la utilización de procedimientos analíticos de valoración de puestos de trabajo; 3) incorporara instrumentos para eliminar los elementos discriminatorios implícitos en algunos procedimientos de valoración; 4) obligara a efectuar valoraciones de puestos en los casos en que se apreciaran indicios de discriminación.

Y que deberían realizarse acciones de sensibilización y formación de los agentes implicados, entre las cuales se puede citar la elaboración y difusión de publicaciones sobre las condiciones que debe satisfacer un procedimiento de valoración para que ofrezca garantías de neutralidad y de listas de control para facilitar la comprobación del grado de cumplimiento de dichas condiciones.

Estas conclusiones apuntaban a lo que deberían ser unas “buenas prácticas” relativas a la valoración de puestos de trabajo en relación con la discriminación salarial de la mujer.

3.2. BUENAS PRÁCTICAS

A continuación se reproducen las prácticas en materia de valoración de puestos de trabajo según fueron enunciadas por nuestro equipo de trabajo y que se encuentran contenidas en la guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva (Instituto de la Mujer, 1999c y 1999d).

Tales “buenas prácticas” se refieren, por una parte a la adopción de procedimientos analíticos de valoración de puestos de trabajo y a las características que debe reunir un procedimiento para que sea técnicamente correcto:

- a) Debe estar descrito completamente y de forma comprensible y bien documentada. Los factores bajo los que se evalúan los puestos deben estar definidos con claridad y las diferencias de puntuación para cada factor deben estar claramente marcadas.
- b) El método debe ser consistente, es decir, la evaluación de un mismo puesto de trabajo por parte de dos personas distintas debe conducir a un resultado equivalente.
- c) Deben definirse y describirse los procedimientos para la descripción de los puestos, su evaluación y clasificación, así como las diferentes etapas del proceso de valoración y los objetivos de éste.
- d) Deben poder identificarse los resultados de la evaluación. La puntuación en cada uno de los factores, así como la puntuación final del puesto de trabajo, deberán estar justificadas de forma convincente.
- e) El método debe presentar con claridad qué cualidades se evalúan con cada factor. Debe impedirse que una cualidad sea evaluada por más de un factor, ya que se le estaría otorgando más valor que a otras.
- f) El método debe estar provisto de un conjunto de puestos de referencia de distinta naturaleza y nivel, que sirva de estándar y de ejemplo para evaluar los demás puestos.
- g) Los puntos obtenidos por los puestos deberán guardar relación con los requerimientos del puesto. Los grados o niveles de los factores deberán estar basados en los requerimientos reales de los puestos de trabajo.
- h) El sistema de valoración debe ofrecer buena información a las personas empleadas respecto a la descripción y posterior valoración del puesto y debe proporcionar un procedimiento de apelación.
- i) La lista o relación de puestos de trabajo debe ser reconocible por las personas empleadas en la organización.

Por otra parte, se establece como “buena práctica” describir los puestos de trabajo de forma completa, sin omitir ninguna característica o función.. Puede darse el caso de que se pasen por alto funciones que requieran capacidades dadas por supuestas en las personas que van a ocupar el puesto y en la práctica ello suele suceder con mayor frecuencia en los puestos de trabajo desempeñados mayoritariamente por mujeres, por lo cual una precisa descripción del puesto es esencial para que el procedimiento no incorpore elementos discriminatorios.

Se ha de comprobar que el procedimiento ofrece garantías de neutralidad, para lo cual ha de reunir en su definición, al menos, las condiciones siguientes:

- a) Ser analítico.
- b) Debe analizar y evaluar todos los aspectos significativos de todos los puestos que se evalúen con dicho sistema. Cada puesto se evaluará bajo los siguientes factores: **capacidades** (conocimientos y aptitudes), **esfuerzo** (físico, mental y emocional), **responsabilidades** y **condiciones de trabajo**.
- c) Ser aplicable a todos los puestos de trabajo de la organización. En organizaciones grandes y complejas, se podrán aplicar distintos subsistemas (el mismo sistema pero con los subfactores adaptados a cada grupo) a distintos grupos de trabajo.
- d) En el conjunto de puestos de referencia de distinta naturaleza y nivel, que sirve de estándar y de ejemplo para evaluar los demás puestos, deben estar presentes puestos en los que predominan las mujeres.
- e) Ha de tener en cuenta características tanto femeninas como masculinas.
- f) La ponderación de los factores no ha de favorecer a ningún grupo de características (masculinas o femeninas) en particular.

Finalmente, se ha tener en cuenta también, al aplicar el procedimiento que:

- a) Las personas que participen en el proceso de valoración de puestos de trabajo habrán de estar formadas tanto en aspectos propios de valoración de puestos como en aspectos relativos a discriminación salarial.
- b) Se han de evitar las fuentes de subjetividad en la evaluación de los distintos puestos de trabajo, por lo que ninguna opinión o punto de vista particular deberá prevalecer sobre otros durante el proceso.
- c) Deberá haber mujeres a lo largo de todo el proceso de valoración y también en el comité de apelación.

Para comprobar si un procedimiento de valoración satisface los requisitos expresados se puede recurrir a cuestionarios o listas de control (ver Corominas et al., 1999f, recogido en Instituto de la Mujer, 1999c y 1999d).

4. CONCLUSIONES

A pesar de los avances que se están produciendo en la legislación y jurisprudencia, tanto comunitaria como en cada uno de los países miembros, quedan muchas mejoras por hacer, que sin duda contribuirían a eliminar la discriminación salarial de la mujer.

Se están produciendo iniciativas de sensibilización de la sociedad en general, y de los agentes protagonistas en el ámbito laboral, sobre el problema de la discriminación salarial de la mujer, no sólo a nivel nacional, sino también a nivel internacional (básicamente nos estamos refiriendo a los países de nuestro entorno europeo). Para combatir la discriminación salarial, la difusión de conocimientos y de información en esta materia, desempeña un papel fundamental, así como la formación específica a los profesionales del derecho.

Los procedimientos de valoración de puestos de trabajo son un instrumento necesario para detectar y combatir la discriminación salarial de la mujer.

De todos los sistemas de valoración posibles, los procedimientos cuantitativos de asignación de puntos por factor son los más consistentes y recomendables.

Aunque en la definición y en la aplicación de tales procedimientos pueden subsistir elementos discriminatorios, se dispone de instrumentos para detectarlos y para efectuar, en su caso, las correcciones que permitan obtener un manual de valoración que sea neutro en relación con los géneros.

BIBLIOGRAFÍA

- Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999a, *La discriminación salarial de la mujer y la valoración de puestos de trabajo: Introducción*, IOC-DT-C-1999-01.
- Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999b, *Los procedimientos de valoración de puestos de trabajo*, IOC-DT-C-1999-02.
- Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999c, *La discriminación salarial de la mujer y su relación con la valoración de puestos de trabajo*, IOC-DT-C-1999-03.
- Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999d, *Las diferencias entre géneros*, IOC-DT-C-1999-04.
- Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999e, *Criterios para diseñar y poner en práctica un método de valoración de puestos de trabajo libre de discriminación por razón de sexo*, IOC-DT-C-1999-05.
- Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999f, *Cómo detectar la discriminación por razón de sexo en el proceso de valoración de puestos de trabajo: lista de control*, IOC-DT-C-1999-06.

Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999g, *Modelo y programa IVIS para el cálculo de pesos en un procedimiento de valoración por ponderación de factores*, IOC-DT-C-1999-07.

Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 1999h, *Documentación sobre la valoración de puestos de trabajo y la discriminación salarial de la mujer*, IOC-DT-C-1999-08.

Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 2000a, *Modelos para la determinación de los pesos de los factores en un sistema de valoración de puestos de trabajo*, IOC-DT-P-2000-21.

Corominas, A., Coves, A.-M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A., 2000b, *Modelos para la determinación de los pesos de los factores en un sistema de valoración de puestos de trabajo y el valor de los intervalos que delimitan los niveles salariales*, IOC-DT-P-2000-24.

García, J.; Hernández, P. J. y López, A. *La discriminación salarial de la mujer en España. Evidencia estadística*. Ponencia de la Jornada “La discriminación salarial de la mujer”. Universidad Pompeu Fabra. Barcelona. 24 de febrero, 1998

Gutiérrez Delgado, J.M., en su ponencia *Concepto de igualdad y discriminación directa e indirecta en la normativa y jurisprudencia en distintos países. El caso de España* realizada en las Jornadas sobre “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral”. Ver (Instituto de la Mujer, 1998, pp. 24).

Instituto de la Mujer, 1998, *Hacia la Igualdad Laboral entre mujeres y hombres*. Madrid.

Instituto de la Mujer, 1999a, *Herramientas para eliminar la discriminación retributiva* (documento de trabajo de uso interno).

Instituto de la Mujer, 1999b, *Tools to erase pay discrimination* (documento de trabajo de uso interno).

Instituto de la Mujer, 1999c, *Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva*.

Instituto de la Mujer, 1999d, *Good practise guide to guarantee equal pay*.

OIT, 1986, *Evaluación de tareas*, OIT.

Sáez Lara, C., letrada del Tribunal Constitucional, en su ponencia sobre *La igualdad de trato en la Legislación laboral y la jurisprudencia española* realizada en las Jornadas sobre “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral”. Ver (Instituto de la Mujer, 1998, pp. 33).

Van Laere, C., del Consejo de Igualdad de Oportunidades del Ministerio del Empleo y del Trabajo de Bélgica, en su ponencia sobre *Concepto de igualdad y discriminación directa e indirecta en la normativa y jurisprudencia en distintos países. El caso de Bélgica* realizada en las Jornadas sobre “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral”. Ver (Instituto de la Mujer, 1998, pp. 21).

Vegara, J. M., 1971, *La organización científica del trabajo. ¿Ciencia o ideología?*, Fontanella.

<http://www.ioc.upc.es/ivis>