

**MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DE LA
ORDEN POR LA QUE SE APRUEBA Y SE DA PUBLICIDAD AL
PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE
TRABAJO PARA LA APLICACIÓN EFECTIVA DEL PRINCIPIO
DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN
MATERIA RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES..**

17 de marzo de 2022

RESUMEN EJECUTIVO

Ministerios coproponentes	MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL MINISTERIO DE IGUALDAD	Fecha	Marzo de 2022
Título de la norma	ORDEN por la que se aprueba y se da publicidad al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.		
Tipo de Memoria	<input type="checkbox"/> Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Se aprueba y se da publicidad al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, implementado a través de la herramienta elaborada al efecto, por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, en virtud del mandato de la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.		
Objetivos que se persiguen	Facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales que requieren la realización de una valoración de puestos de trabajo en las empresas, a través de un modelo voluntario de procedimiento que permite visibilizar las tareas, funciones y actividades que tradicionalmente, por estar ligadas a puestos de trabajo altamente feminizados, no se valoran debidamente.		
Principales alternativas consideradas	No existen alternativas a la elaboración de esta orden.		
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO			
Tipo de norma	Orden.		
Estructura de la Norma	La orden consta de tres artículos, una disposición adicional referida a la ausencia de incremento de gasto, y dos disposiciones finales relativas al título competencial y a su entrada en vigor.		

Informes recabados	Este proyecto se someterá a informe de las Secretarías Generales Técnicas del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.	
Trámite de audiencia	De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, la orden será objeto de información y audiencia pública mediante su publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Asimismo, se solicitará informe a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El procedimiento de valoración de los puestos de trabajo ha sido negociado con los agentes sociales (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME) y acordado en fecha de XX .	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	El título competencial a cuyo amparo se dicta esta norma es el artículo 149.1.7ª CE, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general	La norma carece de efectos significativos sobre la economía en general y de efectos presupuestarios.
	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input checked="" type="checkbox"/> no afecta a las cargas administrativas.

	<p>Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> No afecta a los presupuestos de la Administración del Estado.</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.</p>	<p><input type="checkbox"/> implica un gasto:</p> <p><input type="checkbox"/> implica un ingreso.</p>
<p>IMPACTO DE GÉNERO</p>	<p>La norma tiene un impacto de género</p>	<p>Negativo <input type="checkbox"/></p> <p>Nulo <input type="checkbox"/></p> <p>Positivo <input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS</p>		
<p>OTRAS CONSIDERACIONES</p>		

I. JUSTIFICACIÓN DE LA MEMORIA ABREVIADA.

El artículo 3 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, determina que cuando se estime que de la propuesta normativa no se derivan impactos apreciables en ninguno de los ámbitos enunciados en el artículo 2, o que estos no son significativos, se realizará una memoria abreviada. Dado que de la propuesta no se derivan impactos significativos en tales ámbitos, se opta por la elaboración de una memoria abreviada.

II. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

1. MOTIVACIÓN.

El artículo 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, consagra el principio de igualdad salarial por razón de sexo por igual trabajo o trabajo de igual valor, señalando las condiciones que permiten determinar cuándo un trabajo tiene igual valor que otro. El artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla tanto el citado artículo 28 ET como el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, detalla estas condiciones y determina, a su vez, los criterios de los que se deriva una correcta valoración de los puestos de trabajo.

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, señala que el principio de transparencia retributiva recogido en su artículo 3, que permite aplicar el principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva por razón de sexo, se aplicará a través de los novedosos instrumentos que regula, entre los que se encuentra el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. Este procedimiento se inserta, en virtud de su artículo 8.1.a).1º en el marco de la auditoría retributiva, pues el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa requiere la evaluación de los puestos de trabajo que «tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral».

Asimismo, el artículo 6.a) de citado real decreto recoge las peculiaridades que deben tener los registros retributivos elaborados por las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas: «[e]l registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo».

La disposición final primera de este real decreto, a fin de facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales que requieren la realización de una valoración de puestos de trabajo, encomienda al Ministerio de Trabajo y Economía Social y al Ministerio de Igualdad que aprueben, mediante orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de ambos departamentos, un procedimiento de valoración de puestos de trabajo. El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, adscrito al Ministerio de Igualdad han trabajado, junto con los agentes sociales, en el desarrollo de dicho procedimiento, al que es preciso, asimismo, dar de publicidad a través de la aprobación de esta orden.

2. OBJETIVOS.

El cumplimiento de las obligaciones legales de las empresas que requieren la realización de una valoración de los puestos de trabajo puede verse dificultado, dado que se trata de un instrumento novedoso, no recogido hasta ahora en nuestro ordenamiento jurídico. La herramienta informática que da soporte al procedimiento elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, y de su guía de uso, contribuye a facilitar este cumplimiento, haciendo más accesible y simple la aplicación del procedimiento a las empresas.

3. ALTERNATIVAS.

Dado el tenor literal de la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que requiere la aprobación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo a través de una orden dictada a propuesta conjunta por las personas titulares del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, no existe una alternativa a la aprobación de esta orden.

4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN.

Esta orden cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Así, responde a la necesidad de dar adecuada publicidad al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo para alcanzar su propósito de facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales para las que es requerido.

Es eficaz y proporcional, ya que recoge los aspectos imprescindibles para conseguir dicho objetivo y, al tratarse de un procedimiento cuya aplicación es voluntaria, no impone obligaciones adicionales a sus destinatarios. Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido, estando prevista la realización del trámite de audiencia e información pública que se establece en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Finalmente, es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas.

III. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO.

1. CONTENIDO.

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

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

La disposición adicional única se refiere a la ausencia de incremento del gasto y, por último,

las disposiciones finales primera y segunda se refieren, respectivamente, al título competencial y a su entrada en vigor.

2. ANÁLISIS JURÍDICO.

Mediante la propuesta normativa se da cumplimiento al mandato de la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. La aprobación y publicación de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo que cumple con los requisitos formales establecidos en dicho real decreto para la realización de esta valoración resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico y, en concreto, con el citado real decreto.

Desde el punto de vista formal, el proyecto es conforme con la atribución genérica al Gobierno del ejercicio de la potestad reglamentaria en el artículo 97 de la Constitución, concretada a favor de los titulares de los Departamentos ministeriales en las materias propias de su departamento en el artículo 4.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Asimismo, por el artículo 24.1.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se establece que deben adoptar la forma de Orden del Ministro de la Presidencia, dictada a propuesta de los ministros interesados, las disposiciones y resoluciones de los Ministros que afecten a varios Departamentos.

3. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR.

3.1 Derogación normativa.

Esta orden no deroga disposición normativa alguna.

3.2 Entrada en vigor.

La orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, careciendo de efectos retroactivos, de conformidad con lo previsto en los artículos 2.1 y 3 del Código Civil.

IV. ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN LA MATERIA.

El título competencial prevalente del presente proyecto normativo es el artículo 149.1. 7ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

1. Con acuerdo a lo dispuesto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, el texto de la norma habrá de someterse a consulta pública con carácter previo a la elaboración del texto. Sin embargo, el trámite de consulta puede ser obviado en el caso de la elaboración de normas presupuestarias u organizativas de la AGE o de las organizaciones dependientes o vinculadas a éstas, cuando concurren razones graves de interés público que lo justifiquen, o cuando la propuesta normativa no tenga un impacto significativo en la actividad económica, no imponga obligaciones relevantes a los destinatarios o regule aspectos parciales de una materia.

Dado que el objeto de la norma es la aprobación y publicación del procedimiento de valoración de puestos de trabajo, cuya utilización es voluntaria, se estima que la norma carece de impacto significativo en la actividad económica y que no impone obligaciones a sus destinatarios, por lo que no se sustanciará este trámite.

2. Por su parte, el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, establece que cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Por ello, el texto del proyecto será objeto de publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a efectos de audiencia e información pública.

En aplicación del párrafo segundo de dicho apartado, y por razones de interés público, el plazo de audiencia e información pública será de siete días hábiles, dada la necesidad de que el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo se encuentre a la mayor brevedad posible a disposición de las empresas que han de realizarlo como parte del cumplimiento de sus obligaciones legales. Ello, máxime, cuando la orden prevé que la valoración de puestos de trabajo efectuada mediante dicho procedimiento cumple con los requisitos formales exigidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de conformidad con el apartado segundo de su disposición adicional primera.

Asimismo, se solicitará informe sobre esta orden a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, habiendo estas participado en el desarrollo del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

3. De acuerdo con el artículo 26.5, apartado cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, la orden deberá ser informada por la Secretaría General Técnica de los Departamentos proponentes de la misma, en este caso, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS.

1. IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.

La orden, cuyo objeto es la publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, carece de efectos en la economía en general o de efectos presupuestarios.

2. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.

De conformidad con artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, la orden no contiene apartado alguno con especificidades relacionadas con el género.

No obstante, el modelo de procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, que se aprueba y al que se da publicidad, facilita el cumplimiento de las obligaciones que requieren de su aplicación, lo que permite intensificar el impacto de género positivo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

2.1 Objetivos en materia de igualdad.

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. No obstante, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo sido un paso decisivo, ha resultado insuficiente, por lo que es necesario una acción normativa que se enfrente a cualquier manifestación discriminatoria, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dedica su Título IV, titulado «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades», a la incorporación de medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

La Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia facilita orientaciones a los Estados miembros para promover de forma eficaz el principio de igualdad de retribución. A través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación se trasladan a la normativa nacional algunas de las recomendaciones de la Comisión, estableciéndose nuevas obligaciones en materia retributiva. El citado real decreto-ley modifica, entre otras, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, señala que el principio de transparencia retributiva recogido en su artículo 3, que permite aplicar el principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva por razón de sexo, se aplicará a través de los instrumentos que regula, entre los que se encuentra el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. Esta orden responde a facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales que requieren la realización de una valoración de puestos de trabajo, encomendada al Ministerio de Trabajo y Economía Social y al Ministerio de Igualdad.

4.2 Descripción de la situación de partida.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha constituido uno de los cambios de mayor trascendencia en los últimos tiempos, no sólo en la estructura del propio mercado, sino en la organización social. El empleo, además de estar vinculado a la productividad de la actividad económica y a la capacidad de la población de proveerse de un ingreso y un nivel de bienestar adecuado, constituye una de las actividades sociales fundamentales para la construcción de la propia identidad, la independencia económica y la autoestima de la persona. Asimismo, se configura como una de las claves para lograr, de forma efectiva, la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.

No obstante, y a pesar de los esfuerzos invertidos en ello y los avances conseguidos, todavía persisten desigualdades entre mujeres y hombres tanto en la sociedad en general, como en el ámbito laboral. Es cierto que desde el punto de vista legal hay un reconocimiento de igualdad de derechos entre ambos sexos, si bien, en el ámbito del empleo, como en muchos otros, dicho reconocimiento todavía no es real ni efectivo, disponiendo, en general, los

hombres de mayores oportunidades de acceso y permanencia en el empleo, así como mejores condiciones laborales.

En la actualidad, no se retribuyen adecuadamente los trabajos de igual valor, y dada la falta de transparencia en las retribuciones existe una importante brecha retributiva entre mujeres y hombres. Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2019, la ganancia media anual de los hombres fue de 26.934,38 euros y la de las mujeres 21.682,02 euros, por lo que el salario medio anual femenino representó el 80,5% del masculino.

Si se consideran los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer representaba en el año 2019 el 91,3% del salario del hombre. En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje era del 87,7%.

En el trabajo a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres (16,0 euros) en el año 2019 alcanzaba el 94,3% del salario por hora de los hombres (17,0 euros). Al considerar la jornada a tiempo parcial, el porcentaje anterior alcanza un valor del 84,5%.

2.3 Previsión de resultados.

El objetivo de esta orden es contribuir a la corrección de la brecha retributiva entre mujeres y hombres por medio del establecimiento de metodologías normalizadas y transparentes de evaluación de puestos de trabajo. Ello redundará en una disminución de la brecha retributiva de género, entre mujeres y hombres, con la consiguiente reducción de los índices de pobreza de las mujeres y la disminución de la brecha de pensiones.

En general, el desarrollo de la medida planteada prevé avanzar hacia la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia retributiva.

4.4 Valoración del impacto de género.

Esta norma facilita el cumplimiento de las obligaciones que requieren de su aplicación, permite intensificar el impacto de género positivo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y contribuye a promover la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres en materia retributiva y disminuir la brecha salarial de género, de forma que todas las personas, independientemente de su sexo reciban la misma retribución por trabajo de igualdad valor.

3. OTROS IMPACTOS.

No se han detectado otros impactos que se juzguen relevantes.

VII. EVALUACIÓN EX POST.

De acuerdo con el artículo 3 de la Orden, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, adscrito al Ministerio de Igualdad, realizarán, junto con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el seguimiento de la implementación de la herramienta de valoración de los puestos de trabajo y de su guía de uso. Asimismo, se llevará a cabo el seguimiento de la implementación de la herramienta de igualdad retributiva (IR!).