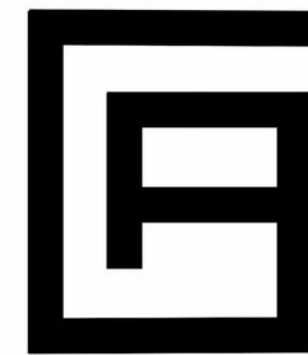
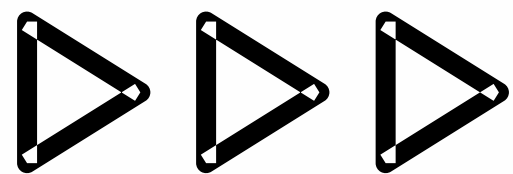




“CRITERIOS OBJETIVOS PARA LA CATEGORIZACIÓN Y VALORIZACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO”



CAMPOS | ALVA
Consultores Laborales



Sara

Campos

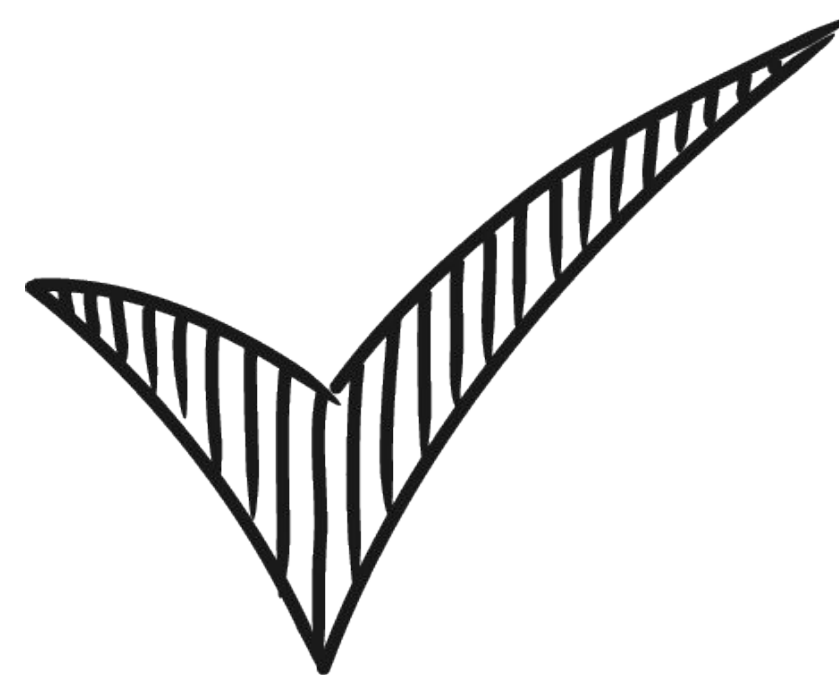
Consultora

Es abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Magíster en Relaciones Laborales por la PUCP. Cuenta con una especialización en materia de Relaciones Laborales para Expertos Latinoamericanos por la Universidad Castilla - La Mancha (Toledo - España). Diplomada en Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales por la PUCP.

Especialista en temas de Derecho Laboral, Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, Procesal del Trabajo y Regímenes Laborales Especiales. Ha sido Gerente del Área Laboral de Deloitte Perú y Responsable del Área Laboral de la Consultora Internacional KPMG. Ha sido Coordinadora Ejecutiva de la publicación especializada Soluciones Laborales de Gaceta Jurídica y actualmente es Miembro del Consejo Editorial de la misma publicación. Autora de diversas obras, publicaciones y artículos de su especialidad. Capacitado en diversas instituciones públicas y privadas.



INTRODUCCIÓN



CONCEPTOS CLAVES



¿Qué es valoración?

○ Proceso que permite determinar el valor relativo o importancia que tiene cada puesto dentro de la organización, de acuerdo a su contribución hacia los intereses de la misma.

¿Cuál es su importancia?

- Permite conocer la importancia que tiene cada puesto dentro de la organización.
- Permite generar criterios objetivos que mantengan la equidad salarial interna.
- Permite realizar análisis de competitividad externa.
- Permite desarrollar una estructura y política salarial consistente y equitativa.

Durante la relación laboral

Al término de la relación laboral

En el acceso a la relación laboral

1

Ofertas de empleo:

No es discriminatorio las ofertas de empleo que se encuentren sustentadas en justificación objetiva y razonable, basadas en calificaciones para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado. (PDCM Rglto.)

2

Entrevista:

Prohibido solicitar a la candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo, salvo en aquellos casos que el puesto de trabajo involucre un riesgo para las mujeres gestantes o el feto. (SDCM Rglto)

3

Contar con un Cuadro de categoría y funciones (art. 2)

4

Fijar remuneración de categorías sin discriminación (art. 3)

5

Condiciones de trabajo en el ámbito público y privado (trato digno, clima laboral con base en el respeto y la no discriminación (art 5)

6

Derecho de vacaciones posterior a licencia por paternidad (Art. 13 del Rglto)

7

Capacitaciones considerando igual oportunidad de mujeres y hombres. (Art. 4)

8

Deber de informar sobre la Política remunerativa (sin incurrir en discriminación por motivo de sexo) (Ley y Rglto.)

Prohibición de despido y no renovación por motivos vinculados con la condición de embarazo o el periodo de lactancia (art. 6)

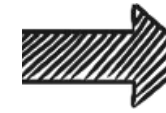
10

Considerar requisitos objetivos para el ascenso del trabajador

MARCO NORMATIVO



¿DESDE EL ESTADO QUÉ SE PROPONE FRENTE A ESTA PROBLEMÁTICA?



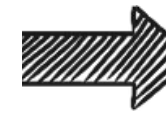
Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.



Decreto Supremo N° 002-2018-TR, Aprueban Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.



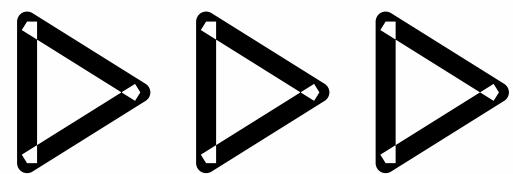
Resolución Ministerial N° 243-2018-TR, “Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones”.



Resolución Ministerial N° 145-2019-TR, “Guía metodológica para la valoración objetiva , sin discriminación de género, de puestos de trabajo y elaboración de cuadros de categorías y funciones” .



Decreto Supremo N° 005-2018-TR, Emiten disposiciones para garantizar el cumplimiento de la Ley N° 30709.



Principales obligaciones en materia de igualdad salarial

- El 27 de diciembre de 2017, se publicó la Ley N.º 30709: Prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres con el objetivo de asegurar la aplicación “del principio de igual remuneración por igual trabajo”
- El 8 de marzo de 2018, se publicó el Decreto Supremo N.º 002-2018-TR, Reglamento de la Ley N.º 30709
- El 25 de septiembre de 2018, se publicó la Resolución Ministerial N.º 243-2018-TR, aprobando la Guía para la Igualdad 1. Igualdad salarial, señalando los componentes mínimos de una política salarial.
- El 19 de noviembre de 2019, la Resolución Ministerial N.º 145-2019-TR aprobó la Guía para la igualdad 2. Valoración objetiva de puestos de trabajo entre hombres y mujeres, con el propósito de brindar información complementaria de la guía (1).

Contar con una estructura salarial internamente equitativa

Contar con un cuadro de categorías y funciones

Contar con una política salarial

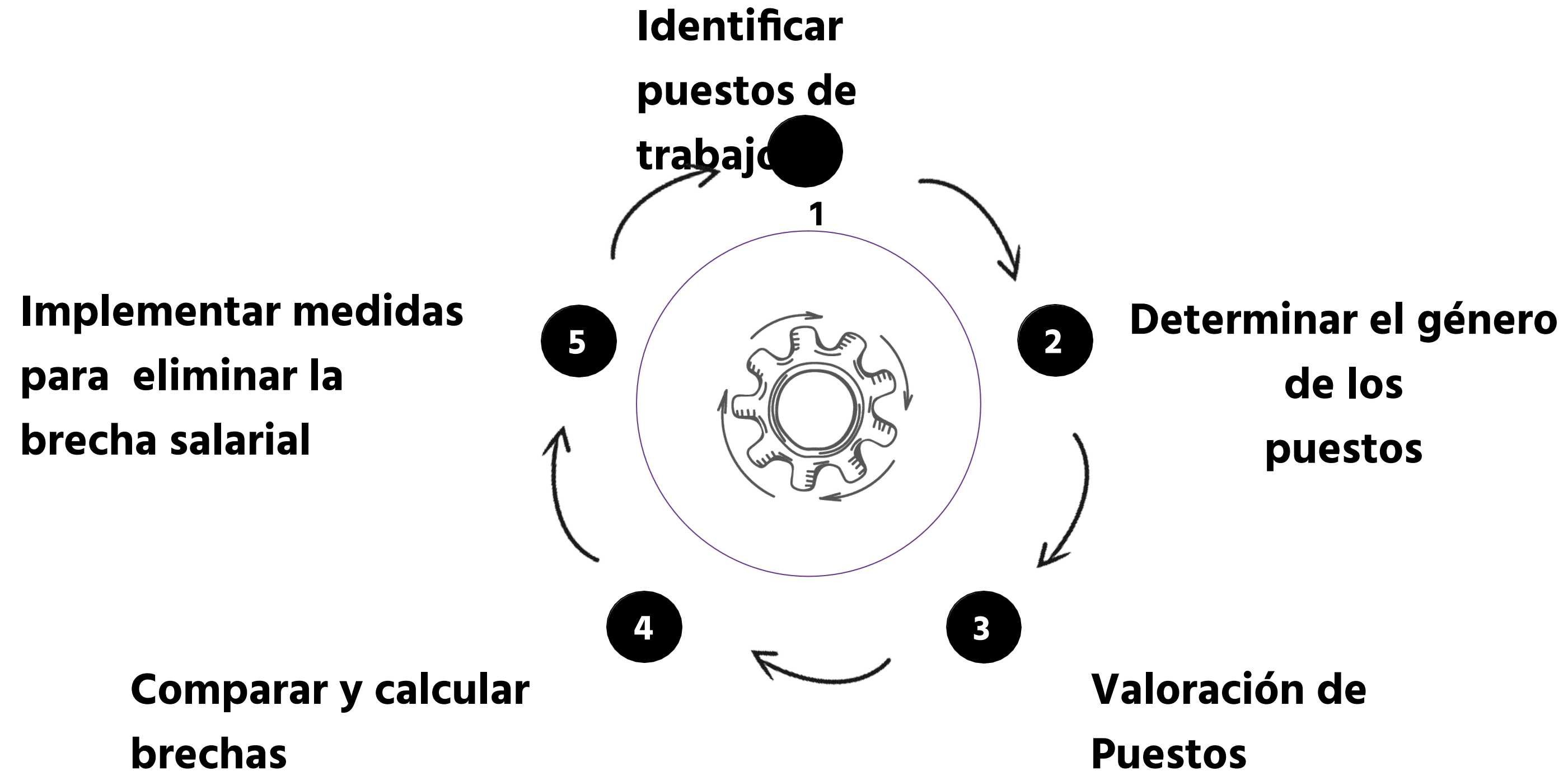
Comunicación de la política salarial al personal

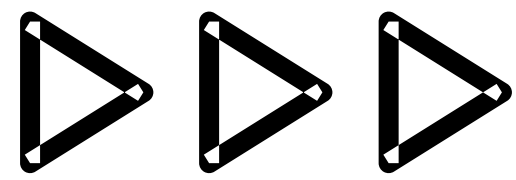
Sustento objetivo de diferencias salariales

PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD SALARIAL



PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD SALARIAL





ANÁLISIS DE PUESTO O CARGOS

Es el proceso sistematizado que busca describir al puesto de trabajo a fin de establecer su objetivo, así como las principales responsabilidades y funciones que debe realizar un trabajador en su puesto de trabajo ¹; así como determinar los requisitos mínimos necesarios de la persona a fin de cumplir adecuadamente con las tareas del puesto ²



¹ Lanham, 1985; Gómez-Mejía et al., 2001; Dolan et al., 2003; Rimsky, 2005; Varela, 2006; Bohlander & Snell, 2008

² Lanham, 1985; Vargas, 1994; Morales & Velandia, 1999; Dolan et al., 2003; Rimsky, 2005; Varela, 2006

▶ ▶ ▶ Descripción de Puesto de trabajo

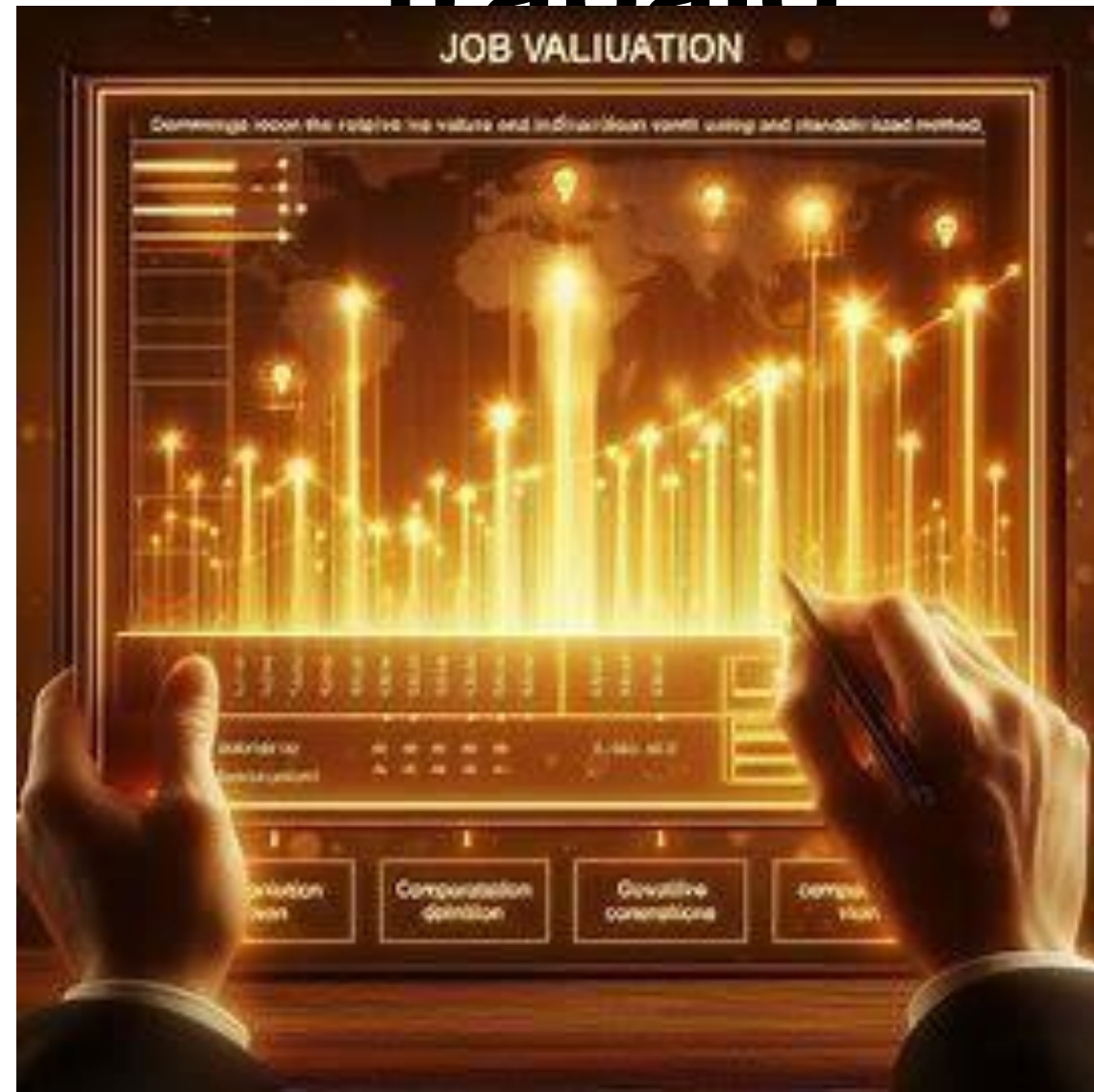
Documentar, registrar y especificar en forma sistemática y concisa la información del puesto



“Aquí y ahora”

- El análisis del contenido del puesto - No lista de tareas.
- El puesto - No la persona.
- Mantener objetividad - No tener juicios de valor.
- Describir el puesto “tal como es hoy”- No el puesto ideal.
- Poner foco en resultados - No en tareas

▶▶▶ Valoración de Puestos de trabajo



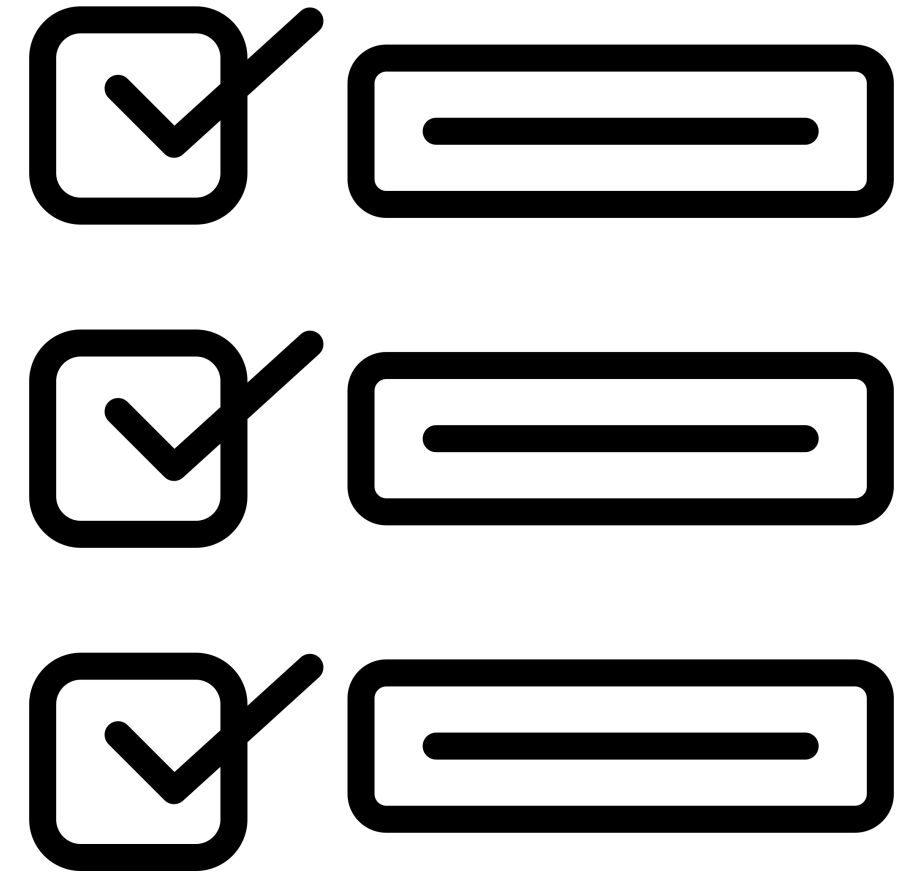
Es el proceso desarrollado a fin de determinar el valor relativo e individual de un puesto de trabajo mediante la aplicación de un método estandarizado que permita establecer comparaciones¹ y determinar sus contribuciones a la empresa² a fin de clasificar y jerarquizar los cargos de la organización ³.

¹ Lanham, 1985; Morales & Velandia, 1999; Rimsky, 2005, Varela, 2006; Hay Group & SAP AG, 2006; Bohlander & Snell, 2008; Patricio, 2009

² Gómez-Mejía et al., 2001

³ Ariza et al., 2004; Amaya, 2008

CRITERIOS OBJETIVOS PARA LA CATEGORIZACIÓN Y VALORIZACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO



Resolución Ministerial N° 243-2018-TR "Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones"

La metodología recomendada por el MPTE comprende al sistema de evaluación de puntos por factor, considerado por la OIT como el más objetivo, pues desagrega los puestos en función de factores y sub factores para su posterior valorización.

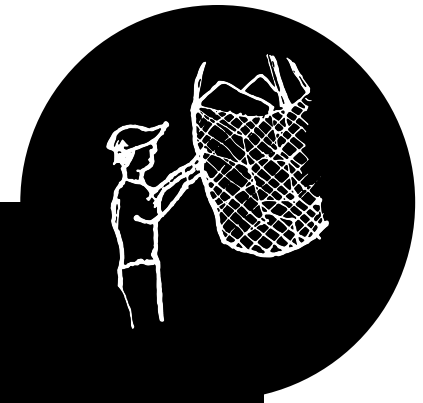
- **Calificaciones o competencias:** Son las competencias cognitivas y físicas adquiridas a través de la educación o la experiencia.
- **Físicas:** Una competencia física puede ser poder cargar cierta cantidad de peso o poder trabajar manualidades al detalle.
- **Esfuerzos:** Son las demandas físicas, mentales y emocionales para un determinado puesto de trabajo.
- **Responsabilidades:** Son de distintos tipos como responsabilidad por el personal, por los recursos financieros, por los activos y equipos de la organización. etc.
- **Condiciones en que se realiza el trabajo:** Puede ser el entorno físico (instalaciones, ruido, temperatura, riesgos, aislamiento) o condiciones psicológicas, como la exposición a la presión y el estrés.

Sub factores objetivos



Calificaciones o competencias

- Educación o calificación académica
- Experiencia laboral
- Habilidades cognitivas
- Iniciativa e independencia
- Habilidades comunicativas



Esfuerzos

- Esfuerzos mentales o emocionales
- Esfuerzo físicos

Sub factores objetivos



Responsabilidades

- Responsabilidad en el manejo del personal.
- Responsabilidad en aspectos financieros o contables.
- Responsabilidad en la prestación de servicios.
- Responsabilidad sobre activos y equipos de la



Condiciones de trabajo

- Condiciones de trabajo desagradables, incómodas o peligrosas
- Riesgo de contraer enfermedades o de sufrir accidentes

POLÍTICA SALARIAL

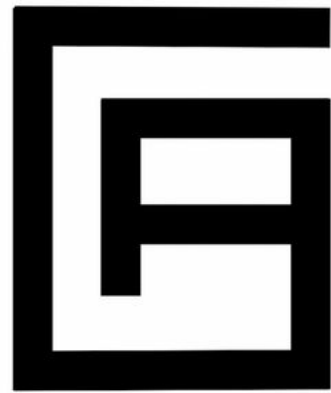




¿Cuándo se comunica una política salarial?

- Al momento del ingreso del/la trabajador/a a la empresa o entidad.
- Cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el/la trabajador/a
- Cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa.

**MUCHAS
GRACIAS**



CAMPOS | ALVA
Consultores Laborales