GMintegra
r r h h
A Securex Group Company

Webinar Nueva herramienta Valoración de Puestos de Trabajo

PONENTE Marta Vinardell

La ley de Igualdad tiene como objetivo principal acabar con cualquier tipo de manifestación de discriminación de género y garantizar **la igualdad efectiva entre hombres y mujeres**.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre de 2020, entró en vigor el 14 de abril de 2021

Disposición final primera. *Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.*

1. 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.

2. En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento, cuando para su realización se haya aplicado el procedimiento al que se refiere el apartado primero de esta disposición final.

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe	Diplomatura / Grado	Diplomaturas / Ingenierías
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Idioma - Inglés	Indica el conocimiento mínimo de inglés que debe poseer una	Alto	Nivel alto de conocimiento del
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Destreza en el manejo de	Indica el nivel de conocimientos necesario para instalar,	Nivel Bajo	Conocimientos básicos en la
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	Indica el nivel de conocimientos informáticos requeridos para el	Avanzado	Conocimiento avanzado de MS
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Creatividad	Indica el nivel o la frecuencia con la que debe desarrollar su	Media	Con frecuencia, proponer nuevas
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	Indica la experiencia previa necesaria para desempeñar el	5-10 años	Entre 5 y 10 años de experiencia
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Destreza	Destreza para la realización de tareas manuales	Profesional	Necesidad de realizar tareas
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Precisión	Precisión y exactitud en la realización de tareas manuales		
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	Indica la responsabilidad de organizar el trabajo, distribuir y		
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre	Indica la responsabilidad de organizar el trabajo, distribuir y		
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	Indica la responsabilidad de revisar y comprobar la calidad		
C. ESFUERZO	Postura	Indica si las tareas del puesto deben realizarse en condiciones		
C. ESFUERZO	Concentración	Indica el nivel de concentración que requiere el puesto		
C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos	Indica si el puesto requiere el cumplimiento de plazos urgentes,		
C. ESFUERZO	Pantallas visualización	Valora el tiempo de trabajo con pantallas de visualización		
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes	Valora el número y circunstancias de los viajes a realizar		
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Fines de semana	Valora el trabajo en fines de semana		

No necesaria
Baja
Media
Profesional

Normativa que regula los Planes de Igualdad

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- El Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015)
- Convenios Colectivos de aplicación

Este Real Decreto 902/2020 nos presenta dos principios importantísimos para materializar la igualdad salarial:

- El principio de Transparencia retributiva
- El principio de obligación de igual retribución por trabajos de igual valor

MECANISMOS Y CLAVES PARA IDENTIFICAR LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

- La confección del registro salarial (anual – para todas las empresas)
- A través del derecho de información de las personas trabajadoras (+ art. 64.3 del ET)
- Mediante la realización de la auditoria retributiva (cada 4 años – para las empresas con PI).

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, 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.

En relación al principio de la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Para cumplir el principio de igual retribución por trabajo de igual valor es necesario e imprescindible conocer cómo se define "el valor del trabajo"

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo de la empresa.

Ventajas de la Auditoría Retributiva:

- Conocer la estructura salarial interna de la empresa
- Detectar de forma eficiente las posibles desigualdades salariales
- Evaluar las medidas necesarias para poner fin a la brecha de género y a la discriminación retributiva por razón de sexo o grupo.
- Aportar oportunidades de mejora a la política retributiva de la compañía.
- Fomentar un buen clima en la empresa, motivado por la igualdad retributiva entre sexos.
- Cumplir con la normativa vigente y evitar posibles sanciones.

Para realizar el **diagnóstico de la situación retributiva** en la empresa se requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo
- Análisis los motivos de las diferencias retributivas: por actuaciones discrecionales empresariales, por exigencias de disponibilidad, por el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, por antigüedades, por primas, incentivos, etc..
- Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona responsable…

Elaborar la **valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género** asegurará que se cumple con el principio de transparencia retributiva recogido en el Real Decreto-ley 902/2020 y, por tanto, que dicha valoración se ha hecho sin caer en sesgos de género ni discriminaciones por razón de sexo.

NUEVA HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO con perspectiva de género

Abril de 2022

Criterios a seguir y aplicables en la valoración de los puestos de trabajo:

ADECUACIÓN

Los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria

TOTALIDAD

Se deben tener en cuenta todas las condiciones que hacen singular el puesto de trabajo.

No puede haber condiciones infravaloradas o invisibilizadas

OBJETIVIDAD

Deben existir mecanismos que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta la fijación de la retribución.

Para la fijación de la valoración no se puede realizar tomando en consideración aspectos sociales o que reflejen estereotipos de género.

Antecedente:

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**Formación académica**	NEUTRO	**15**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**Idioma - Inglés**	NEUTRO	**15**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**Destreza en el manejo de equipos y maquinaria**	MASCULINO	**15**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**Conocimientos informáticos**	MASCULINO	**10**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**Creatividad**	FEMENINO	**15**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**Experiencia**	NEUTRO	**10**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**Habilidad manual - Destreza**	FEMENINO	**10**
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	**Habilidad manual - Precisión**	FEMENINO	**10**
B. RESPONSABILIDAD	**Organización del trabajo**	NEUTRO	**34**
B. RESPONSABILIDAD	**Responsabilidad sobre maquinaria**	MASCULINO	**33**
B. RESPONSABILIDAD	**Supervisión**	NEUTRO	**33**
C. ESFUERZO	**Postura**	NEUTRO	**25**
C. ESFUERZO	**Concentración**	NEUTRO	**25**
C. ESFUERZO	**Esfuerzo Emocional - Plazos**	NEUTRO	**25**
C. ESFUERZO	**Pantallas visualización**	NEUTRO	**25**
D. CONDICIONES DE TRABAJO	**Viajes**	MASCULINO	**40**
D. CONDICIONES DE TRABAJO	**Fines de semana**	NEUTRO	**60**

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

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

Niveles					
No relevante	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
0. La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	1. El puesto de trabajo tiene atribuidas diversas tareas que se enmarcan en una única función	2. Ocasionalmente se atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se asume de manera ordinaria	3. Frecuentemente se atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se asume de manera ordinaria	4. El puesto de trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de dos funciones diferenciadas	5. El puesto de trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de tres o más funciones diferenciadas

Número de posición	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo
1	Director/a General		Área 1	Departamento 1	Oficina 1
2	Director/a de área		Área 2	Departamento 2	Oficina 2
3	Subdirector/a		Área 3	Departamento 3	Oficina 3
4	Responsable/Gerente/Manager		Área 4	Departamento 4	Oficina 4

Imagen 3

Proceder a la **valoración**

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área
1	Director/a General		Área 1
2	Director/a de área		Área 2

SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

4 CATEGORÍAS DE FACTORES DE VALORACIÓN

Se ha determinado el valor porcentual o peso relativo de cada una de las cuatro categorías recogida en el artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 4.2 del RD 902/2020 de manera que suman el 100%.

- **A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS:** 40%
- **B) CONDICIONES EDUCATIVAS**: 20%
- **C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN:** 25%
- **D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO:** 15%

FACTORES Y SUBFACTORES DE VALORACIÓN

A) <u>NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS (40%)</u>

POLIVALENCIA 30%	-	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	
		A.2) ESFUERZO FÍSICO - 30	
ESFUERZO 24%		A.2.1) Posición continuada y posturas forzada	20
		A.2.2) Movimientos repetitivos	20
		A.2.3) Esfuerzo visual	20
		A.2.4) Esfuerzo auditivo	20
		A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	20
		A.3) ESFUERZO MENTAL - 35	
		A.4) ESFUERZO EMOCIONAL - 35	
RESPONSA-BILIDAD Y AUTONOMIA 41%		A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN - 30	
		A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	50
		A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	50
		A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES - 35	
		A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.	40
		A.6.2) Responsabilidad económica	25
		A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	35
		A.7) AUTONOMÍA - 35	
OTROS 5%	-	A.8) OTROS - 5	

FACTORES Y SUBFACTORES DE VALORACIÓN

B) <u>CONDICIONES EDUCATIVAS (20%)</u>

ENSEÑANZA REGLADA 100% - B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

Niveles

1. El puesto requiere educación primaria.
2. El puesto requiere educación secundaria obligatoria o grado básico de formación profesional.
3. El puesto requiere grado medio de formación profesional.
4. El puesto requiere bachillerato o grado superior de formación profesional.
5. El puesto requiere grado universitario o equivalente.
6. El puesto requiere máster universitario.
7. El puesto requiere doctorado.

FACTORES Y SUBFACTORES DE VALORACIÓN

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN (25%)

CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN 45%	C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	
	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.	15
	C.1.2) Competencias digitales	15
	C.1.3) Gestión de la diversidad	10
	C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjer	17,5
	C.1.5) Formación no reglada	17,5
	C.1.6) Experiencia	10
	C.1.7) Actualización de conocimientos	15
APTITUDES Y HABILIDADES SOCIALES 50%	C.2) APTITUDES - 50	
	C.2.1) Destreza	25
	C.2.2) Minuciosidad	25
	C.2.3) Aptitudes sensoriales	25
	C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones	25
	C.3) HABILIDADES SOCIALES -50	
	C.3.1) Capacidad comunicativa.	35
	C.3.2) Capacidad emocional	30
	C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.	35
OTROS 5%	- C.4) OTROS	

FACTORES Y SUBFACTORES DE VALORACIÓN

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO (15%)

ENTORNO 60%	AD.1) ENTORNO		
		D.1.1) Condiciones físicas	50
		D.1.2) Condiciones psicosociales	50
CONDICIONES ORGANIZATIVAS 35%	D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS		
		D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	50
		D.2.2) Desplazamientos y viajes	50
OTROS 5%	- D.3) OTROS -5		

FACTORES Y SUBFACTORES DE VALORACIÓN

OTROS FACTORES

- Su uso en cada una de las categorías de factores es opcional, reservado únicamente a aquellas empresas que lo consideren necesario a consecuencia de sus características específicas o de las del sector en el que operan.
- En la empresa deberán definirse de manera clara y objetiva los aspectos de los puestos de trabajo que desea valorar con la introducción de este factor, es decir, debe dotar de contenido al factor «otros» en cada categoría en que entienda necesaria su utilización.
- La necesidad de su uso en cada categoría en que la empresa decida emplearlo habrá de ser convenientemente justificada por esta. Para ello documentará los aspectos de su organización, actividad o del sector en el que opera que no encuentren reflejo en ningún otro factor de la herramienta. Particularmente, acreditará que no se produce un solapamiento entre los factores introducidos y los que recoge la herramienta, y que el factor no introduce distorsiones en la valoración por razón de género. Además, la definición del factor de valoración deberá evitar que se incurra en sesgos de género que infravaloren cualidades usualmente entendidas como femeninas y ser planteada siempre en un lenguaje inclusivo.
- En la empresa deberán, asimismo, definirse de manera objetiva los cinco niveles en los que se desagrega el factor.
- Todos los puestos de trabajo de la empresa serán evaluados empleando ese factor con idéntica definición y nivelación, al igual que ocurre con el resto de factores y subfactores.

NIVELES

D.2.1) HORARIOS, DESCANSOS Y VACACIONES

Niveles

1. El puesto de trabajo se desarrolla en jornada partida o las necesidades organizativas o productivas de la empresa determinan los periodos de disfrute vacacional.
2. La jornada ordinaria asociada al puesto de trabajo requiere su desempeño en fines de semana o festivos, sin perjuicio de que puedan concurrir, además, los requerimientos del nivel 1.
3. La jornada de trabajo se realiza en horario nocturno o en turnos rotativos, sin perjuicio de que puedan concurrir, además, todos o algunos de los requerimientos de cualquiera de los niveles anteriores.
4. El puesto de trabajo requiere cierta disponibilidad horaria, sin perjuicio de que puedan concurrir, además, todos o algunos de los requerimientos de cualquiera de los niveles anteriores.
5. El puesto de trabajo requiere conectividad digital permanente o disponibilidad horaria continua, incluso en fines de semana, festivos o periodos vacacionales, sin perjuicio de que puedan concurrir, además, todos o algunos de los requerimientos de cualquiera de los niveles anteriores.

NIVELES

A.5.2) RESPONSABILIDAD DE SUPERVISIÓN DE RESULTADOS Y CALIDAD

Niveles

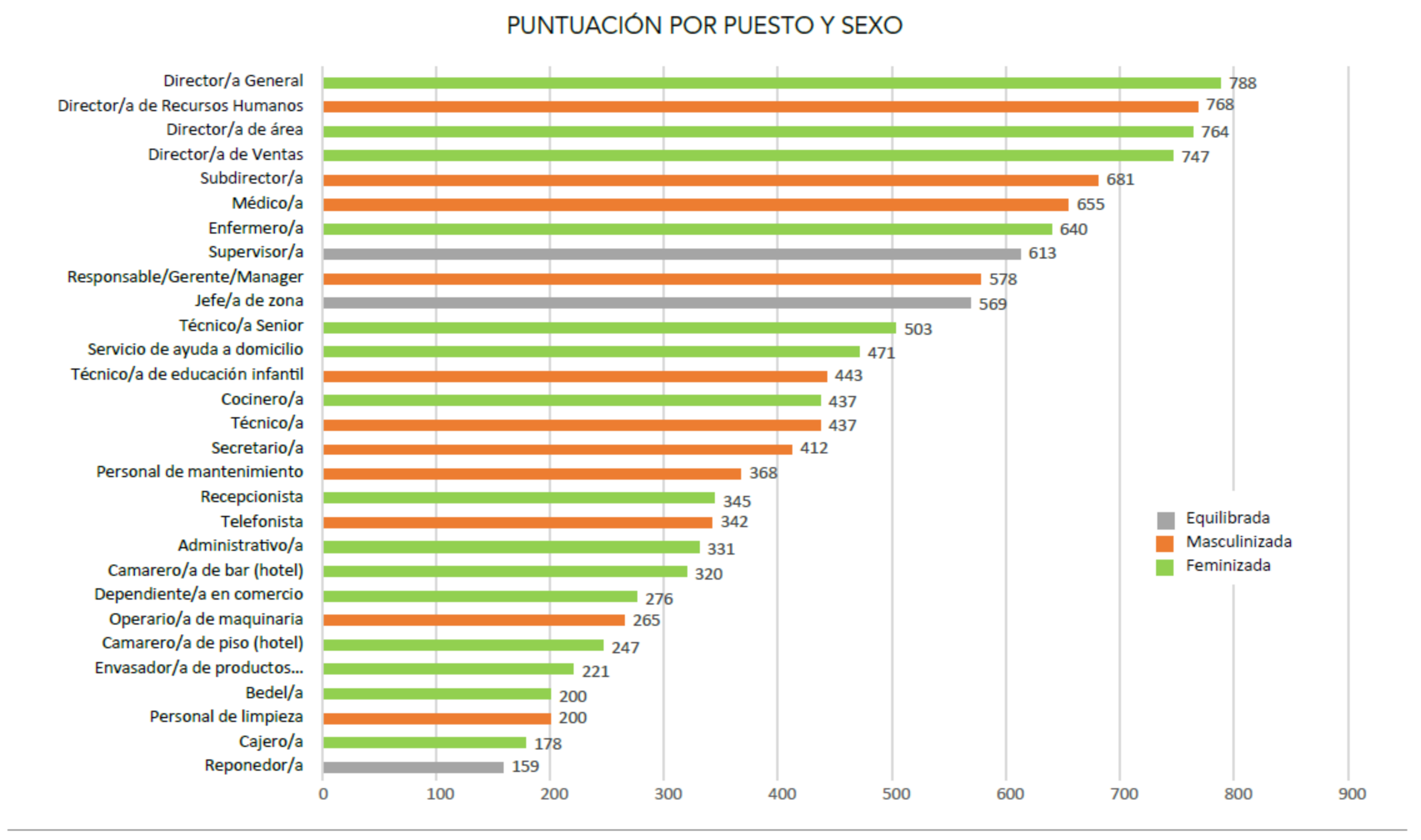
1. Es responsable de los resultados y calidad de su propio trabajo, de manera que se le atribuyen los defectos que se puedan producir.
2. Es responsable de los resultados y la calidad del trabajo de un área de actividad de la organización, de manera que se le atribuya la responsabilidad sobre los defectos que se produzcan en dicha área.
3. Es responsable de los resultados y la calidad del trabajo de toda la organización, de manera que se le atribuye la responsabilidad última sobre los defectos que se puedan producir en toda la organización.

Para la valoración de los factores y subfactores relacionados con los esfuerzos físico (A.2), mental (A.3) y emocional (A.4) la empresa debe seleccionar el nivel adecuado en la tabla que se recoge a continuación, teniendo en cuenta la intensidad del esfuerzo, así como su frecuencia respecto de la jornada semanal:

Niveles de esfuerzo físico, mental y emocional		FRECUENCIA		
		DE VEZ EN CUANDO (hasta el 30% de la jornada semanal)	NORMALMENTE (más del 30 y hasta el 60% de la jorna-da semanal)	SIEMPRE O CASI SIEMPRE (más del 60% de la jornada semanal)
INTENSIDAD	DÉBIL	Muy bajo nivel de esfuerzo (nivel 1)	Bajo nivel de esfuerzo(nivel 2)	Nivel moderado de esfuerzo (nivel 3)
	MODERADO	Bajo nivel de esfuerzo (nivel 2)	Nivel moderado de esfuerzo (nivel 3)	Alto nivel de esfuerzo (nivel 4)
	FUERTE	Nivel moderado de esfuerzo (nivel 3)	Alto nivel de esfuerzo (nivel 4)	Muy alto nivel de esfuerzo (nivel 5)

Para la selección de los niveles de los subfactores *Condiciones físicas* y *Condiciones psicosociales* la empresa debe realizar una evaluación de conjunto de los riesgos físicos o psicosociales, respectivamente, que se encuentran presentes en el puesto de trabajo. Una vez determinados cuáles son esos riesgos, se analizará tanto la probabilidad de que se materialicen como su severidad en caso de que así ocurriese, circunstancias que en su máxima intensidad pueden estar relacionadas con la penosidad. Habrá de seleccionarse el nivel que resulta de la siguiente tabla:

Niveles		PROBABILIDAD		
		POCO PROBABLE	PROBABLE	MUY PROBABLE
SEVERIDAD	POCO GRAVE	Muy baja exposición (nivel 1)	Baja exposición (nivel 2)	Exposición mode-rada (nivel 3)
	GRAVE	Baja exposición (nivel 2)	Exposición mode-rado (nivel 3)	Alto exposición (nivel 4)
	MUY GRAVE	Exposición moderada (nivel 3)	Alto exposición (nivel 4)	Muy alta exposi-ción (nivel 5)


PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO
Director/a General 788
Director/a de Recursos Humanos 768
Director/a de área 764
Director/a de Ventas 747
Subdirector/a 681
Médico/a 655
Enfermero/a 640
Supervisor/a 613
Responsable/Gerente/Manager 578
Jefe/a de zona 569
Técnico/a Senior 503
Servicio de ayuda a domicilio 471
Técnico/a de educación infantil 443
Cocinero/a 437
Técnico/a 437
Secretario/a 412
Personal de mantenimiento 368
Recepcionista 345
Telefonista 342
Administrativo/a 331
Camarero/a de bar (hotel) 320
Dependiente/a en comercio 276
Operario/a de maquinaria 265
Camarero/a de piso (hotel) 247
Envasador/a de productos... 221
Bedel/a 200
Personal de limpieza 200
Cajero/a 178
Reponedor/a 159
0
100
200
300
400
500
600
700
800
900
Equilibrada
Masculinizada
Feminizada

GMintegra
A Securex Group Company