



Comunicado 24

25/03/2026

A ADIF SOLO LE IMPORTA LA IGUALDAD EN UNA FECHA: EL DÍA DE SACAR LA BANDERA MORADA

Adif tiene el **Plan de Igualdad caducado desde junio de 2023**. Y continúa incumpliendo sus obligaciones legales. En la última reunión de igualdad, la empresa ha presentado un diagnóstico incompleto, sin auditoría retributiva.

La **auditoría retributiva es un diagnóstico que exige la ley** para todas las empresas que están obligadas a tener un Plan de Igualdad. Su objetivo es garantizar la transparencia salarial y verificar que se respeta el principio de igualdad entre hombres y mujeres para trabajos de igual valor. Requiere un análisis profundo de por qué se paga lo que se paga (incluyendo salario y todos los pluses) y si existen sesgos de género en la valoración de los puestos.

DENUNCIADO ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Adif lleva años sin realizar esta valoración de puestos de trabajo y sin entregar un registro retributivo completo que permita analizar realmente si a igual trabajo corresponde igual salario. EL SFF-CGT ya presentó una denuncia ante la Inspección de Trabajo, que exigió a Adif entregarlo antes del 12 de diciembre de 2025... y seguimos esperando. Ahora vuelven a dar una patada hacia adelante y dicen que entregarán esta información “después de Semana Santa”. Y así pasan los años sin tener Plan de Igualdad.

PROTOCOLOS INEFICACES

La empresa también nos ha entregado los borradores de los protocolos de acoso:

- Actualizaciones mínimas (adaptación a la nueva ley de protección de datos) de los **protocolos de acoso sexual y acoso laboral**, sin incorporar avances legales importantes ni nuevas formas de acoso (como el acoso digital).
- Un **nuevo protocolo para personas LGTBI**, que es un primer paso, pero necesita mejoras: falta de formación, ausencia de participación sindical en el proceso, etc.

Según los Indicadores de Igualdad, desde 2022 sólo 6 personas (de una plantilla de casi 13000) han usado el protocolo de acoso laboral, y ninguna el protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo. Estos datos reflejan que los protocolos de acoso son ineficaces. Por ello, de cara al III Plan de Igualdad, desde el SFF-CGT vamos a trabajar para que sean revisados, eficaces y protejan de verdad a las personas trabajadoras.

