



EL SIMULACRO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

El pasado 7 de febrero se creó dentro de la Comisión de Igualdad un grupo de trabajo para la elaboración del Registro Retributivo. Desde entonces se han venido celebrando reuniones en donde Renfe nos ha mostrado la herramienta que están utilizando para poder elaborarlo, la aplicación Power BI.

El comienzo ya no ha sido el correcto, pues nos han obligado a firmar un compromiso de confidencialidad para poder asistir a dichas reuniones cuando el propio ET establece el deber de sigilo en su artículo 65, un precepto inaceptable. Renfe está en una dinámica de opacidad total escudándose en la LOPD y en documentos “confidenciales” para impedir el derecho a la información de las personas trabajadoras.

En la reunión convocada el pasado 17 de abril presentamos un informe con nuestras consideraciones respecto a la herramienta de valoración de puestos que ha elaborado la empresa, en donde, para no variar, nos quedamos solas presentando alegaciones. En la reunión del 14 de mayo, pasó exactamente lo mismo.

¿Qué debe reflejar el Registro Retributivo?

Debe incluir los valores medios (media aritmética y mediana) de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales efectivamente percibidos por la plantilla durante el periodo de referencia, desglosados por sexo y distribuidos por grupos y categorías profesionales, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Por tanto, no incluye datos individuales.

Además, aunque cualquier disparidad es preocupante, la ley obliga a las empresas a que cuando la diferencia entre sexos sea de un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, esta deba incluir en el Registro una justificación de que la misma responde a motivos no relacionados con el sexo.

¿Qué son los factores y subfactores?

Se trata de una serie de características relacionadas con los puestos de trabajo de una empresa y que ayudan a su correcta valoración descomponiéndolos en condiciones laborales básicas como responsabilidad económica, esfuerzo psicológico, formación, etc. Una vez definidos, se analiza cada puesto en particular para ver en qué medida se presentan los distintos factores asignándoles una puntuación. De esta manera, se pueden comparar puestos de trabajo muy distintos por su naturaleza.

Es indiscutible la importancia de hacer correctamente esta valoración. Tanto en el ET como en el RD 902/2020 se subraya que la empresa debe realizarla correctamente especificando, además de los criterios que se han tenido en cuenta, la puntuación que se le asigna a cada uno de ellos.

Líneas Rojas

En la reunión mantenida el pasado 26 de junio reiteramos nuestra postura. En vez de una valoración conforme a la ley, se han limitado a clasificar los puestos en 4 escalas que ¡SORPRESA! corresponden a



PO, MMII, EA o ED. Es incomprensible que se quiera hacer equivalente a una persona Maquinista Jefe de Tren con una que sea Operador Comercial de Entrada N2.

La respuesta que nos dieron fue que, de valorarlo como dice el RD, habría que convocar la Mesa Técnica y cambiar el Desarrollo Profesional. Estamos de acuerdo, este hecho constata que la descripción de puestos, el sistema o estructura retributiva y la clasificación profesional recogida en nuestra normativa no está bien hecha, sin embargo, esto no puede servir de excusa para no cumplir con una norma de mayor rango.

Para elaborar la valoración de puestos de trabajo correctamente se debe aplicar un sistema analítico que garantice el cumplimiento de los criterios legales, pero el Grupo Renfe ha decidido que, como el resultado de hacerla bien puede mostrar las vergüenzas y desigualdades existentes, es mejor no hacerla y agrupar burdamente todas las categorías en cuatro escalas que casualmente coinciden con los grupos profesionales y como tienen el beneplácito del resto de organizaciones sindicales, siguen adelante.

Además, les hemos mencionado el requerimiento de IT de 18 de marzo de 2022 tras nuestra denuncia, en el que se recuerda que todas las personas trabajadoras tienen derecho a acceder al contenido íntegro del Registro Retributivo y que **la empresa está obligada a facilitar la información de toda la plantilla, incluyendo al personal directivo y los altos cargos** a través de la representación sindical.

Tampoco hemos podido obviar que para las numerosas brechas salariales que existen, la empresa utilice exactamente la misma explicación y factor común cuando no incluya la justificación de diferencia salarial (cuando exista) en el Registro Retributivo supone una infracción grave de la ley. La Auditoría Retributiva (obligatoria para todas las empresas que tengan Plan de Igualdad) implica analizar la situación retributiva de la empresa y establecer un plan de actuación para corregir las posibles desigualdades. Justificar con el mismo copia-pegar todas las brechas salariales detectadas, no es analizar en profundidad los datos y mucho menos rendir cuentas de ellas, sino una forma fácil y rápida de quitarme de en medio lo que me incomoda.

Conclusiones

Ayer día 11 de se celebró la reunión más reciente del Grupo de Trabajo en donde la empresa expuso los datos correspondientes al año 2023 para la elaboración del Registro Retributivo. El documento tiene que reflejar unos mínimos tal y como hemos señalado. Estos, son los que obligatoriamente recoge la legislación vigente y que el Grupo Renfe ha decidido obviar deliberadamente.

Como organización sindical y asumiendo la responsabilidad para con nuestras compañeras no vamos a ser cómplices de estos abusos. Llevaremos a cabo todas las acciones necesarias que estén en nuestras manos para que la empresa cumpla con sus obligaciones legales y empresariales referentes al Plan de Igualdad y en concreto al Registro Retributivo.

SFF-CGT, SORORIDAD, HONESTIDAD Y LUCHA