



Comunicado 31

SECTOR

Sector Federal Ferroviario

05 de abril de 2024

CGT

LAS EMPRESAS DEL SECTOR FERROVIARIO PASAN DE LA IGUALDAD

Hay formas sutiles de despreciar la igualdad. Desde el rechazo frontal hasta la desidia. El espíritu es el mismo: no creer en que mujeres y hombres deben tener las mismas oportunidades. Y es en un punto intermedio donde se sitúan claramente las empresas del sector ferroviario.

HERRAMIENTAS

La igualdad no nace por generación espontánea. Requiere de esfuerzo por parte de todxs, y especialmente, en lo referido a brecha salarial e igualdad de oportunidades, de las empresas.

Para ello **las compañías disponen de distintas herramientas para corregir desequilibrios.** Viendo el uso que hacen de ellas las empresas del sector ferroviario, hemos llegado a la conclusión de que pasan olímpicamente de la igualdad.

PLANES DE IGUALDAD

La mayoría de empresas ferroviarias están obligadas a tener un plan de igualdad según el RD 901/2020. ¿Qué es un plan? El resultado de la negociación entre empresa y trabajadorxs, que estudia primero cuál es la situación de igualdad entre hombres y mujeres empleadas y después **acuerda medidas y acciones para mejorar esta situación.**

En las empresas del sector estamos lejos de tener planes de igualdad efectivos y con medidas concretas que impulsen la igualdad. Logirail, por ejemplo, lleva 3 años de retraso en negociar un plan. Renfe y Adif nos han hecho pasar a las trabajadoras el bochorno de que el Ministerio de Trabajo rechazara, por incompletos y malos, sus planes de igualdad. Llamémoslo simplemente, desgana. Iryo, por su parte, juega a excluir al SFF-CGT (sindicato mayoritario en la empresa) de la negociación de su plan.

Los planes de empresas ferroviarias, en general, comparten estructura: un cúmulo desordenado de cifras que demuestran la desigualdad entre mujeres y hombres, pero ausencia total de medidas concretas que corrijan esta situación. Además, desidia de la mayoría de la representación sindical, ansiosa de firmar a cambio de nada.

REGISTROS RETRIBUTIVOS

Según el RD 902/2020, todas las empresas tienen que **tener un registro con las medias de las retribuciones de su plantilla. E incluir todos los conceptos salariales y todas las categorías.** Eso es el registro retributivo, y lxs trabajadorxs pueden acceder a su contenido. Esta herramienta sirve para detectar la discriminación salarial directa y, sobre todo, la indirecta. Por ejemplo, puede estar claro que un trabajador de la categoría X cobre lo mismo que una trabajadora de la misma categoría (es decir, no habría discriminación salarial directa), pero quizás no está tan claro que la categoría X, con mayoría de hombres, tenga mayor salario que la categoría Z, con mayoría de mujeres. Esto sería una discriminación salarial indirecta.

Las empresas del sector o bien impiden que lxs trabajadorxs puedan acceder a los datos (en el caso de Renfe, contraviniendo incluso un requerimiento de la Inspección de Trabajo) o bien los facilitan en un formato que no permite ni su tratamiento ni su análisis, como hace Adif. No parece que haya demasiado interés en corregir desigualdades salariales.





Comunicado 31

SECTOR

Sector Federal Ferroviario

05 de abril de 2024

CGT

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La **Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)** es una herramienta complementaria a la del registro y sirve para analizar la discriminación salarial indirecta. Se trata de un **análisis objetivo y en conjunto de todas las características de un puesto de trabajo** (responsabilidad, carga mental, disponibilidad horaria, esfuerzo físico, etc.). El análisis impide que puestos de trabajo feminizados (por ejemplo, administrativos) sean menos valorados y remunerados que los puestos masculinizados (vinculados a la producción) si en realidad son equivalentes.

La Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) es parte de la **auditoría retributiva**. Esta es un **“mini plan de igualdad”, aplicado al sistema retributivo de una empresa**. Y, como un plan de igualdad, tiene una primera parte de diagnóstico de situaciones de desigualdad (mediante la VPT) y una segunda parte de medidas correctoras.

Esa es la teoría porque, en la práctica, no hay ninguna empresa del sector ferroviario que esté cumpliendo la ley y realizando auditorías retributivas conforme al RD 902/2020. O no realizan auditoría o se limitan a soltar palabrería. En este sentido, todas vulneran nuestro derecho a la igualdad entre trabajadoras y trabajadores.

PROTOCOLOS DE ACOSOS

La mayoría de empresas del sector ferroviario mantienen en un único procedimiento tanto los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo como los de acoso laboral.

El primer tipo de acoso tiene una naturaleza discriminatoria y, por ello, las trabajadoras estaríamos más protegidas si hubiera un protocolo específico.

En cuanto al acoso laboral, aunque evidentemente se correlaciona con la desigualdad y la precariedad propia de los trabajos feminizados, no tiene una naturaleza discriminatoria y debe enfocarse exclusivamente desde el derecho a la salud y a la integridad moral de lxs trabajadorxs.

Por otro lado, en las empresas ferroviarias es común que se aborden las situaciones de acoso intentando cerrar lo más rápido posible los casos. Por eso, son activaciones de los protocolos que se cierran sin llegar a investigar lo que ha ocurrido. Cualquier excusa es válida, normalmente, que no se cumplía alguno de los “requisitos” para que se pueda hablar de acoso.

YA VA SIENDO HORA DE COMPROMETERSE

Trabajamos en un sector altamente masculinizado que ha relegado a las trabajadoras a los puestos de servicios (limpieza, taquillas, servicios a bordo, etc.), los más precarios. Pero cada vez disponemos de “más herramientas” para conseguir que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades. Sin embargo, parece que las direcciones de las empresas ferroviarias siguen ancladas en un modelo de gestión rancio y anacrónico, basado en burlar sistemáticamente los mecanismos que tienen a su disposición para avanzar en igualdad.

Las trabajadoras y los trabajadores no podemos continuar siendo solo testigos de esta desidia, y los sindicatos tenemos que dar un paso al frente. **Es responsabilidad de todxs. Y es obligación de las empresas ferroviarias avanzar en esta materia.**

SFF-CGT: SORORIDAD, HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA



(91) 506 62 87
166 287



sff-cgt.org



facebook.com/
cgtferroviario



@SFFCGT



telegram.me/
sffcgt