

4. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

~~Durante el año 2021 se ha trabajado en adecuar el registro retributivo a las exigencias del RD 901 y 902/2020, para lo cual se ha realizado una agrupación de puestos en función de su valor.~~

~~Del mismo modo se han analizado las posibles brechas salariales que pudieran existir entre los colectivos de mujeres y hombres en cada uno de los subgrupos profesionales y en cada uno de los grupos de puestos de igual valor.~~

~~Los datos más relevantes de estos análisis se contienen en cada uno de los informes de auditoría retributiva realizados por cada una de las sociedades.~~

~~Al ser un grupo empresarial con el mismo origen y evolución histórica y al tener las políticas y herramientas de gestión centralizadas, las conclusiones de cada uno de los informes de auditoría realizados por sociedad coinciden en su mayoría.~~

~~Por este motivo las acciones definidas y puestas en marcha como resultado de las conclusiones de los informes de auditoría realizados son comunes a todo el grupo y a cada una de sus sociedades.~~

4.1. Informe de Auditoría Retributiva de la E.P.E. Renfe-Operadora

⇒ ~~4.1.1. Objetivo y contenido de la auditoría retributiva~~

~~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.~~

~~El presente informe de auditoría retributiva recoge el análisis de los datos aportados por el registro retributivo con el objetivo de identificar y analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en un periodo determinado.~~

~~En este informe de auditoría se incluye la información clave tras el análisis de los datos del registro retributivo:~~

- ~~— La metodología utilizada en el registro retributivo.~~
- ~~— La descripción de los datos de dicho registro.~~
- ~~— La identificación de las diferencias y posibles brechas salariales.~~
- ~~— La descripción del sistema de valoración de puestos utilizado para valorar y agrupar puestos de igual valor.~~

- ~~El plan de actuación para la reducción de las posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres.~~



~~4.1.2. Metodología del registro retributivo~~

~~El registro retributivo de esta sociedad se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a la que hace alusión la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.~~

~~Periodo analizado~~

~~El periodo analizado en el registro retributivo ha sido el año natural 2021 completo.~~

~~Inclusión de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales~~

~~El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5 describe las normas generales sobre el registro retributivo indicando lo siguiente:~~

~~*“El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores”.*~~

~~Inclusión de importes efectivos y equiparados~~

~~La Guía Técnica elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas propone incorporar en la herramienta de registro retributivo 2 tipos de información:~~

- ~~Importes efectivos. Para este cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.~~

~~Se considera que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución...etc.~~

- ~~Importes equiparados. Para este cálculo se considera el importe resultado de equiparar el importe percibido al 100% de la jornada anual mediante la anualización de los datos de salario efectivo.~~

~~La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado dado que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.~~

~~Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.~~

~~Obligación de realizar el registro por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor~~

~~El artículo 6 a) del RD 902/2020 indica "El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1 a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2."~~

~~Por ello en este informe de auditoría se presentan 4 análisis que permiten identificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como la posible existencia de brechas salariales no justificadas en alguna de las categorías existentes en la clasificación profesional o en alguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.~~





~~4.1.3. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo~~

~~Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se ha procedido a la revisión de las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.~~

~~Es de significar que, la mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones definidas en un documento denominado como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.~~

~~El resto de los puestos que por su tipología no están descritos en el citado acuerdo corresponden a la categoría de Estructura de Dirección han sido revisados previamente a la elaboración del registro.~~

~~Por lo tanto, y teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un **Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos**, tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.~~

~~Los factores han servido para asignar puntos a cada puesto y los puntos totales obtenidos nos han permitido agrupar puestos de valor similar y con cierta similitud en las funciones definidas.~~

~~Los factores tenidos en cuenta se agrupan en:~~

~~1. **Factores relacionados con el conocimiento y aptitudes**, como:~~

- ~~• El nivel mínimo de formación que debe tener una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto.~~
- ~~• El nivel de conocimientos que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente el puesto~~
- ~~• La experiencia práctica requerida en determinadas funciones.~~

~~2. **Factores relacionados con la responsabilidad** como:~~

- ~~• La necesidad de organizar el trabajo propio o de otras personas.~~
- ~~• El ámbito geográfico de la responsabilidad que conlleva el puesto.~~
- ~~• La complejidad y la capacidad de innovación~~
- ~~• El nivel de supervisión que conlleva el puesto~~

~~3. Factores relacionados con el riesgo y el esfuerzo como:~~

- ~~• El nivel de exposición a un riesgo físico que conlleva la realización de las funciones del puesto.~~
- ~~• El nivel de esfuerzo que supone la realización de las funciones del puesto.~~

~~Cada factor tiene una puntuación entre 0 y 100 puntos.~~

~~El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:~~

- ~~— La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.~~
- ~~— La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.~~
- ~~— La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.~~

~~Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.~~

~~La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.~~

~~Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:~~

- ~~— Fabricación y Mantenimiento.~~
- ~~— Comercial.~~
- ~~— Administración y Gestión.~~
- ~~— Conducción.~~
- ~~— Estructura de Apoyo.~~
- ~~— MMII y Cuadros Técnicos.~~

~~En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas. Es de significar que, el orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto, y que dicho orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.~~



4.1.4. Descripción de los datos del registro

En las siguientes tablas y gráficas se detalla la distribución de personas en función de las categorías existentes y en función de las escalas de valoración definidas en el sistema de valoración de puestos.

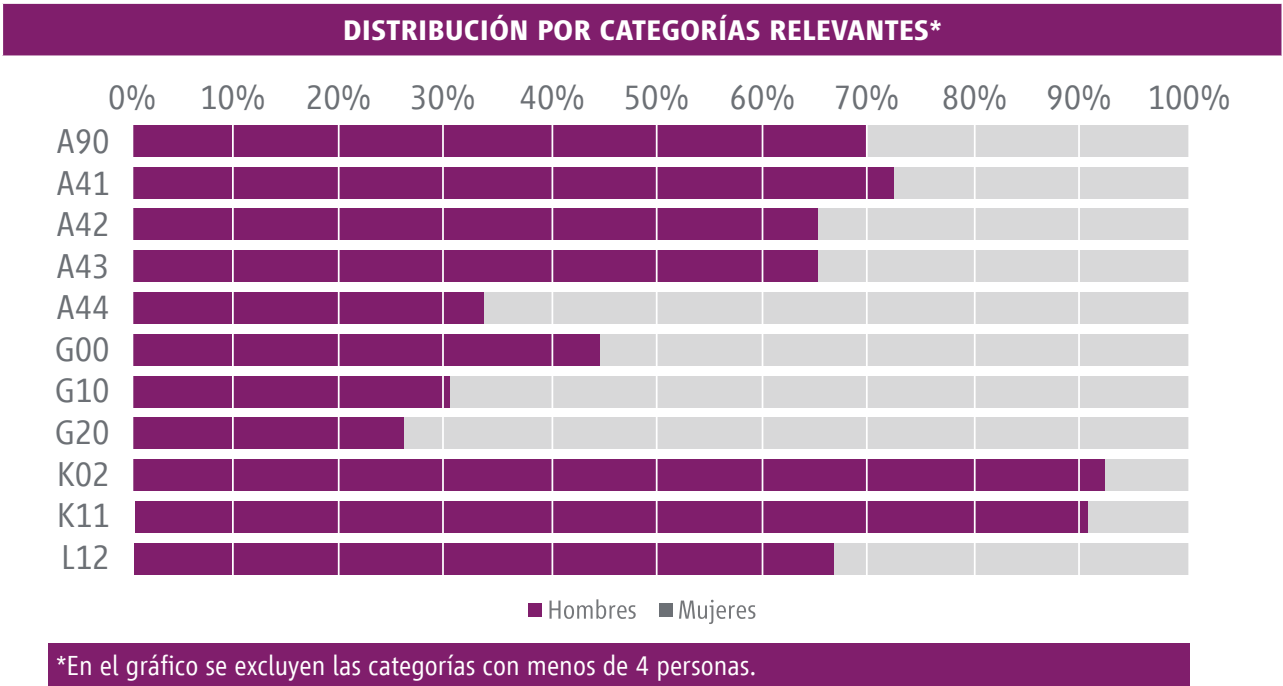
Distribución de personas por categoría:

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR CATEGORÍAS					
Categoría	Hombres	Mujeres	Total Hombres	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
A90	246	109	355	69%	31%
A41	18	7	25	72%	28%
A42	71	38	109	65%	35%
A43	46	41	87	53%	47%
A44	17	34	51	33%	67%
G00	46	58	104	44%	56%
G01	1		1	100%	0%
G02	1		1	100%	0%
G03	1		1	100%	0%
G10	3	7	10	30%	70%
G20	7	20	27	26%	74%
G30		1	1	0%	100%
K00	1		1	100%	0%
K01	1		1	100%	0%
K02	36	3	39	92%	8%
K11	10	1	11	91%	9%
L00		2	2	0%	100%
L01	1		1	100%	0%
L10	1		1	100%	0%
L12	4	2	6	67%	33%
L21	1	1	2	50%	50%
L22	2	1	3	67%	33%
L62	1		1	100%	0%
Total	515	325	840	61%	39%

Como se aprecia en la distribución existen categorías con menos de 4 personas.

Estas categorías pertenecen a colectivos que mayoritariamente se encuentran ubicados en otras sociedades del grupo o son categorías residuales.

Por este motivo para identificar las tendencias en la distribución de hombres y mujeres eliminamos de la siguiente gráfica estas categorías.



Distribución de personas por escala de valoración:

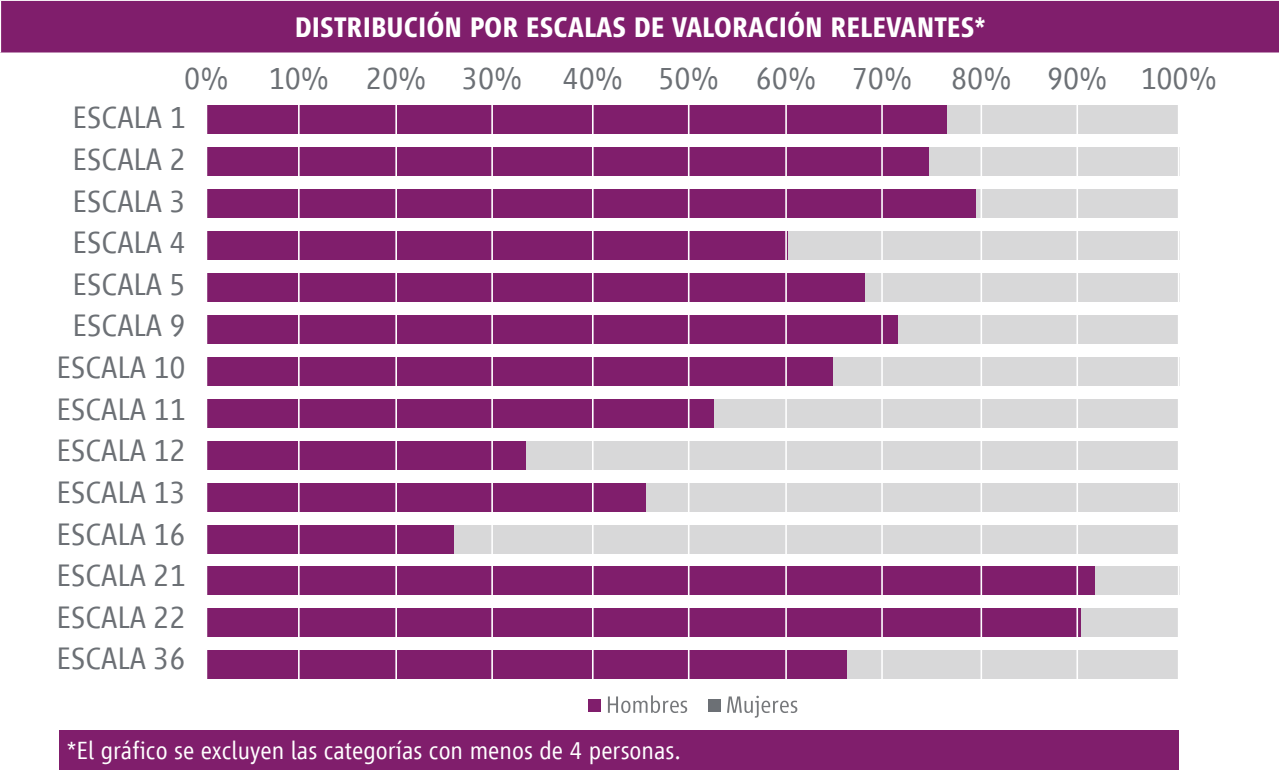
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR CATEGORÍAS					
Categoría	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
ESCALA 1	20	6	26	77%	23%
ESCALA 2	36	12	48	75%	25%
ESCALA 3	52	13	65	80%	20%
ESCALA 4	73	48	121	60%	40%
ESCALA 5	65	30	95	68%	32%
ESCALA 9	18	7	25	72%	28%
ESCALA 10	71	38	109	65%	35%

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR CATEGORÍAS					
Categoría	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
ESCALA 11	46	41	87	53%	47%
ESCALA 12	17	34	51	33%	67%
ESCALA 13	49	58	107	46%	54%
ESCALA 15	3	7	10	30%	70%
ESCALA 16	7	20	27	26%	74%
ESCALA 17		1	1	0%	100%
ESCALA 20	2		2	100%	0%
ESCALA 21	36	3	39	92%	8%
ESCALA 22	10	1	11	91%	9%
ESCALA 30		2	2	0%	100%
ESCALA 31	1		1	100%	0%
ESCALA 34	1		1	100%	0%
ESCALA 36	4	2	6	67%	33%
ESCALA 38	1	1	2	50%	50%
ESCALA 39	2	1	3	67%	33%
ESCALA 45	1		1	100%	0%
A41	18	5	23	78%	22%
Total	515	325	840	61%	39%

Como se aprecia en la distribución existen escalas de valoración con menos de 4 personas.

Estas escalas pertenecen a colectivos que mayoritariamente se encuentran ubicados en otras sociedades del grupo o son escalas de valoración residuales.

Por este motivo para identificar las tendencias en la distribución de hombres y mujeres eliminamos de la siguiente gráfica estas escalas.



➔ **4.1.5. Identificación de las posibles brechas salariales**

Promedios de importes efectivos por categorías:

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre el promedio de las retribuciones totales percibidas por unas y otros no es superior al 25%, por lo que **no existe brecha salarial en la sociedad analizada**.

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	50.730
Mujeres	38.432
Total Promedio	45.948
Diferencia	24,24%

Categorías	No Sit. Contractuales	Total Retribución Efectiva
A90	435	12,93%
A41	25	3,06%
A42	124	2,77%
A43	132	11,60%
A44	68	3,02%
G00	129	14,50%
G02	4	11,57%
G10	10	-141,56%
G20	27	8,80%
K02	42	-3,50%
K11	14	89,04%
L12	6	52,96%
L22	6	45,23%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar que existen 4 categorías en las que puede existir brecha salarial al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas categorías concretas.

El análisis de las posibles brechas salariales identificadas en las 4 categorías nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado, ya que, si una persona ha estado sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

Las 4 categorías con posible brecha salarial son:

- K11: Maquinista Jefe de Tren. Sólo existe una mujer que permaneció en esta categoría un mes en 2021 al iniciar expatriación en diciembre de 2021. El importe corresponde a un mes y por eso es menor.
- L12: De las 2 mujeres que figuran en este colectivo una se incorporó en diciembre a esta sociedad.
- L22: De los 3 registros de situaciones contractuales 2 pertenecen a una misma mujer con dos periodos contractuales diferentes por lo que sus percepciones se dividen entre los dos registros y una tercera tiene una reducción de jornada por guarda legal.
- G10: La diferencia es a favor del colectivo mujeres, dado que 2 de los 3 hombres que hay en la categoría sólo figuran una parte del año en esta categoría y por tanto el importe efectivo no corresponde a todo el año.

Promedios de importes efectivos por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Efectiva
ESCALA 1	28	15,78%
ESCALA 2	68	4,58%
ESCALA 3	85	0,07%
ESCALA 4	136	14,42%
ESCALA 5	118	15,90%
ESCALA 9	25	3,06%
ESCALA 10	24	2,77%
ESCALA 11	132	11,60%
ESCALA 12	68	3,02%
ESCALA 13	135	15,34%
ESCALA 15	10	-141,56%
ESCALA 16	27	8,80%
ESCALA 21	42	-3,50%
ESCALA 22	14	89,04%
ESCALA 35	6	52,96%
ESCALA 38	6	45,23%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar que existen 4 niveles o escalas de valoración en las que hay una posible brecha salarial al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas escalas concretas.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.

El análisis de estas posibles brechas salariales identificadas en las 4 escalas de valoración nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado, ya que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la escala de valoración que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

- Escala 22: Maquinista Jefe de Tren. Sólo existe una mujer que permaneció en esta escala un mes en 2021 al iniciar expatriación en diciembre de 2021. El importe corresponde a un mes y por eso es menor.
- Escala 35: De las 2 mujeres que figuran en este colectivo una se incorporó en diciembre a esta sociedad.
- Escala 38: De los 3 registros de situaciones contractuales 2 pertenecen a una misma mujer con dos periodos contractuales diferentes por lo que sus percepciones se dividen entre los dos registros y una tercera tiene una reducción de Jornada por guarda legal.
- Escala 15: La diferencia es a favor del colectivo mujeres, dado que 2 de los 3 hombres que hay en la escala sólo figuran una parte del año en esta escala y por tanto el importe efectivo no corresponde a todo el año.

Promedios de importes equiparados por categorías:

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre las retribuciones totales percibidas por unas y otros no es superior al 25%, por lo que **no existe brecha salarial en la sociedad analizada**.

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	63.691,64
Mujeres	48.708,70
Total Promedio	57.865,75
Diferencia	23,52%

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Equiparada
A90	435	15,67%
A41	25	-3,79%
A42	124	10,49%
A43	132	8,07%
A44	68	0,18%
G00	129	3,40%
G02	4	3,00%
G10	10	-13,07%
G20	27	1,72%
K02	42	9,83%
K11	14	-15,40%
L12	6	10,79%
L22	6	35,10%

El análisis de los importes equiparados percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía, eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar que **existe una sola categoría en la que podría haber una posible brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esa categoría concreta.

Sin embargo, al analizar esa categoría (L22) vemos que en ella hay 6 situaciones contractuales que corresponden la mitad a mujeres y la mitad a hombres, pero uno de los hombres ha sido expatriado por lo que tiene un plus de expatriación que genera una diferencia.

Promedios de importes equiparados por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Equiparada
ESCALA 1	28	-5,60%
ESCALA 2	68	7,75%
ESCALA 3	85	6,44%
ESCALA 4	136	15,83%
ESCALA 5	118	21,20%
ESCALA 9	25	-3,79%
ESCALA 10	124	10,49%
ESCALA 11	132	8,07%
ESCALA 12	68	0,18%
ESCALA 13	135	3,47%
ESCALA 15	10	-13,07%
ESCALA 16	27	1,72%
ESCALA 21	42	9,83%
ESCALA 22	14	-15,40%
ESCALA 36	6	10,79%
ESCALA 39	6	35,10%

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar que **existe una sola escala de valoración en la que podría haber una posible brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas en el colectivo hombres y en el colectivo mujeres en esa escala concreta.

Sin embargo, al analizar esa escala de valoración (ESCALA 38) vemos que en ella hay 6 situaciones contractuales que corresponden la mitad a mujeres y la mitad a hombres, pero uno de los hombres ha sido expatriado por lo que tiene un plus de expatriación que genera una diferencia.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.



4.1.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración

Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se han revisado las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

La mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones descritas en un documento definido como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

Los puestos no descritos en el "Acuerdo de Desarrollo Profesional" corresponden a la categoría de Estructura de Dirección y han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.

Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:

- Fabricación y Mantenimiento
- Comercial
- Administración y Gestión
- Conducción
- Estructura de Apoyo
- MMII y Cuadros Técnicos

En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas:

El orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto. El orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.

El resultado del proceso de valoración de cada uno de los Puestos Tipo se resume en el siguiente cuadro que es común a todas las sociedades del grupo:

	Puestos Tipo de Estructura de Dirección	ESCALA 1
		ESCALA 2
		ESCALA 3
		ESCALA 4
		ESCALA 5
		ESCALA 6
		ESCALA 7
		ESCALA 8
A41	Técnico Especialista	ESCALA 9
A42	Técnico	ESCALA 10
A43	Técnico de Entrada	ESCALA 11
A44	Técnico de Ingreso	ESCALA 12
G00	MMII Administración y Gestión	ESCALA 13
G01	MM Prev. Riesgos ESCALA 13	
G02	MMII Seguridad Circulación	
G03	MMII Protección Civil	
G05	Op. de Ingreso Administración y Gestión	ESCALA 14
G10	Op. Especializado Administración y Gestión	ESCALA 15

G20	Op. Administración y Gestión N1	ESCALA 16
G30	Op. Administración y Gestión N2	ESCALA 17
G40	Op. de Entrada Admin. y Gestión	ESCALA 18
K00	MMI! Conducción	ESCALA 20
K01	MMII Conducción / Gestión	
K02	MM. Jefe Mag. N.A	
K03	MMII. Jefe Mag. N.B	ESCALA 21
K10	Maquinista Jefe del Tren	
K11	Maquinista Jefe del tren / Gestión	
K12	Maquinista Jefe del tren / Nivel B	ESCALA 22
K15	Maquinista Principal	
K16	Maquinista Principal / Gestión	
K20	Maquinista	ESCALA 23
K21	Maquinista/ Gestión	
K30	Maquinista Jefe del Tren	
K31	Maquinista Jefe del tren / Gestión	ESCALA 24
K32	Maquinista Jefe del tren / Nivel B	
L00	MM I Comercia	
L01	Supervisor Comercial Trene	ESCALA 25
L02	Supervisor Comercial Estaciones	ESCALA 30
L03	Supervisor Comercial Centro de gestión	
L10	Supervisor Servicios a Bordo AVE y EUROMED	
L11	Op. Comercial Especializado Ni	ESCALA 31
L12	Op. Comercial Especializado N2	ESCALA 32
L13	Op. Comercial Especializado N3	ESCALA 33
L21	Op. Comercial Ni	ESCALA 34
L22	Op. Comercial N2	ESCALA 35
L23	Op. Comercial N3	ESCALA 36
L31	Op. Comercial de Entrada N1	ESCALA 37
L32	Op. Comercial de Entrada N2	ESCALA 38
L33	Op. Comercial de Entrada N3	ESCALA 39
L61	Op. Comercial de Ingreso N1	ESCALA 40
L62	Op. Comercial de Ingreso N2	ESCALA 41
L63	Op. Comercial de Ingreso N3	ESCALA 42
T00	MM I Mantenimiento y Fabricación	ESCALA 43
T01	Supervisor Mantenimiento de Base	ESCALA 44
		ESCALA 45
		ESCALA 46
		ESCALA 50
		ESCALA 51

T02	Supervisor Mantenimiento de Sección	ESCALA 52
T10	Operador especializado FaMa Operador especializado de FaMa	ESCALA 53
T11	Operador especializado FaMa Ajustador-Montador	
T12	Operador especializado FaMa Electricidad-Electrónica	
T13	Operador especializado FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T14	Operador especializado FaMa Máquinas y herramientas	
T15	Operador especializado FaMa Pintura	
T16	Operador especializado FaMa Visitador	
T17	Operador especializado FaMa Suministros	ESCALA 54
T20	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Operador de FaMa Nivel 1	
T21	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Ajustador-Montador	
T22	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Electricidad-Electrónica	
T23	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Calderero-Chapista-Soldador	
T24	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Máquinas y herramientas	
T25	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Pintura	
T26	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 2	
T27	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Oficial de suministros	
T28	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 1	ESCALA 55
T29	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Encargado de suministros	
T30	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Operador de FaMa Nivel 2	
T31	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Ajustador-Montador	
T32	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Electricidad-Electrónica	
T33	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Calderero-Chapista-Soldador	
T34	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Máquinas y herramientas	
T35	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Pintura	
T36	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Visitador	
T37	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Suministros	

T40	Operador de entrada de FaMa Operador de Entrada De FaMa	ESCALA 56
T41	Operador de entrada de FaMa Ajustador-Montador	
T42	Operador de entrada de FaMa Electricidad-Electrónica	
T43	Operador de entrada de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T44	Operador de entrada de FaMa Máquinas y herramientas	
T45	Operador de entrada de FaMa Pintura	
T46	Operador de entrada de FaMa Visitador	
T47	Operador de entrada de FaMa Suministros	ESCALA 57
T60	Operador de Ingreso de FaMa Operador de Entrada De FaMa	
T61	Operador de Ingreso de FaMa Ajustador-Montador	
T62	Operador de Ingreso de FaMa Electricidad-Electrónica	
T63	Operador de Ingreso de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T64	Operador de Ingreso de FaMa Máquinas y herramientas	
T65	Operador de Ingreso de FaMa Pintura	
T66	Operador de Ingreso de FaMa Visitador	
T67	Operador de Ingreso de FaMa Suministros	



~~4.1.7. Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales~~

~~El análisis de los promedios salariales de hombres y mujeres nos indica que en la sociedad estudiada en este informe no existe una brecha salarial (diferencia igual o superior al 25%) ni atendiendo a los importes efectivos percibidos ni atendiendo a los importes equiparados o anualizados.~~

~~A pesar de **no existe brecha salarial** en el importe total de remuneraciones efectivas o ponderadas entre el colectivo general de hombres y mujeres, se ha elaborado un plan de actuación para reducir las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales contenidas en la clasificación profesional o en cada una de las escalas de valoración definidas por el sistema de valoración de puestos.~~

~~Este plan de actuación indica diferentes objetivos y estos forman parte de las acciones y medidas definidas y descritas en profundidad en el apartado de *Estructura, Estrategias y Acciones del Plan de Igualdad*.~~

~~Especialmente los objetivos que se derivan del registro salarial y del informe de auditoría retributiva son los siguientes:~~

- ~~Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de Renfe.~~
- ~~Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Renfe.~~
- ~~Abordar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad.~~
- ~~Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.~~

4.2. Informe de Auditoría Retributiva Renfe Viajeros

➔ ~~4.2.1. Objetivo y contenido de la auditoría retributiva~~

~~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.~~

~~El presente informe de auditoría retributiva recoge el análisis de los datos aportados por el registro retributivo con el objetivo de identificar y analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en un periodo determinado.~~

~~En este informe de auditoría se incluye la información clave tras el análisis de los datos del registro retributivo:~~

- ~~La metodología utilizada en el registro retributivo.~~
- ~~La descripción de los datos de dicho registro.~~
- ~~La identificación de las diferencias y posibles brechas salariales.~~
- ~~La descripción del sistema de valoración de puestos utilizado para valorar y agrupar puestos de igual valor.~~
- ~~El plan de actuación para la reducción de las posibles diferencias salariales entre hombre y mujeres.~~

➔ ~~4.2.2. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo~~

~~Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se ha procedido a la revisión de las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.~~

Es de significar que, la mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones definidas en un documento denominado como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

El resto de los puestos que por su tipología no están descritos en el citado acuerdo corresponden a la categoría de Estructura de Dirección han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un **Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos**, tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

Los factores han servido para asignar puntos a cada puesto y los puntos totales obtenidos nos han permitido agrupar puestos de valor similar y con cierta similitud en las funciones definidas.

Los factores tenidos en cuenta se agrupan en:

1. Factores relacionados con el conocimiento y aptitudes, como:

- El nivel mínimo de formación que debe tener una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto.
- El nivel de conocimientos que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente el puesto
- La experiencia práctica requerida en determinadas funciones.

2. Factores relacionados con la responsabilidad como:

- La necesidad de organizar el trabajo propio o de otras personas.
- El ámbito geográfico de la responsabilidad que conlleva el puesto.
- La complejidad y la capacidad de innovación
- El nivel de supervisión que conlleva el puesto

3. Factores relacionados con el riesgo y el esfuerzo como:

- El nivel de exposición a un riesgo físico que conlleva la realización de las funciones del puesto.
- El nivel de esfuerzo que supone la realización de las funciones del puesto.

Cada factor tiene una puntuación entre 0 y 100 puntos.

~~El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:~~

- ~~— La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.~~
- ~~— La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.~~
- ~~— La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.~~

~~Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.~~

~~La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.~~

~~Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:~~

- ~~— Fabricación y Mantenimiento.~~
- ~~— Comercial.~~
- ~~— Administración y Gestión.~~
- ~~— Conducción.~~
- ~~— Estructura de Apoyo.~~
- ~~— MMII y Cuadros Técnicos.~~

~~En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas. Es de significar que, el orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto, y que dicho orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.~~



~~4.2.3. Metodología del registro retributivo~~

~~El registro retributivo de esta sociedad se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a la que hace alusión la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.~~

~~Periodo analizado~~

~~El período analizado en el registro retributivo ha sido el año natural 2021 completo.~~

~~Inclusión de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales~~

~~El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5 describe las normas generales sobre el registro retributivo indicando lo siguiente:~~

~~“El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores”~~

~~Inclusión de importes efectivos y equiparados~~

~~La Guía Técnica elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas propone incorporar en la herramienta de registro retributivo 2 tipos de información:~~

- ~~— Importes efectivos. Para este cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.~~
- ~~— Se considera que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución...etc.~~
- ~~— Importes equiparados. Para este cálculo se considera el importe resultado de equiparar el importe percibido al 100% de la jornada anual mediante la anualización de los datos de salario efectivo.~~

~~La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado dado que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.~~

~~Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.~~

~~Obligación de realizar el registro por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor~~

~~El artículo 6 a) del RD 902/2020 indica “El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1 a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.”~~

~~Por ello en este informe de auditoría se presentan 4 análisis que permiten identificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como la posible existencia de brechas salariales no justificadas en alguna de las categorías existentes en la clasificación profesional o en alguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.~~





4.2.4. Descripción de los datos del registro

En las siguientes tablas y gráficas se detalla la distribución de personas en función de las categorías existentes y en función de las escalas de valoración definidas en el sistema de valoración de puesto

Distribución de personas por categoría:

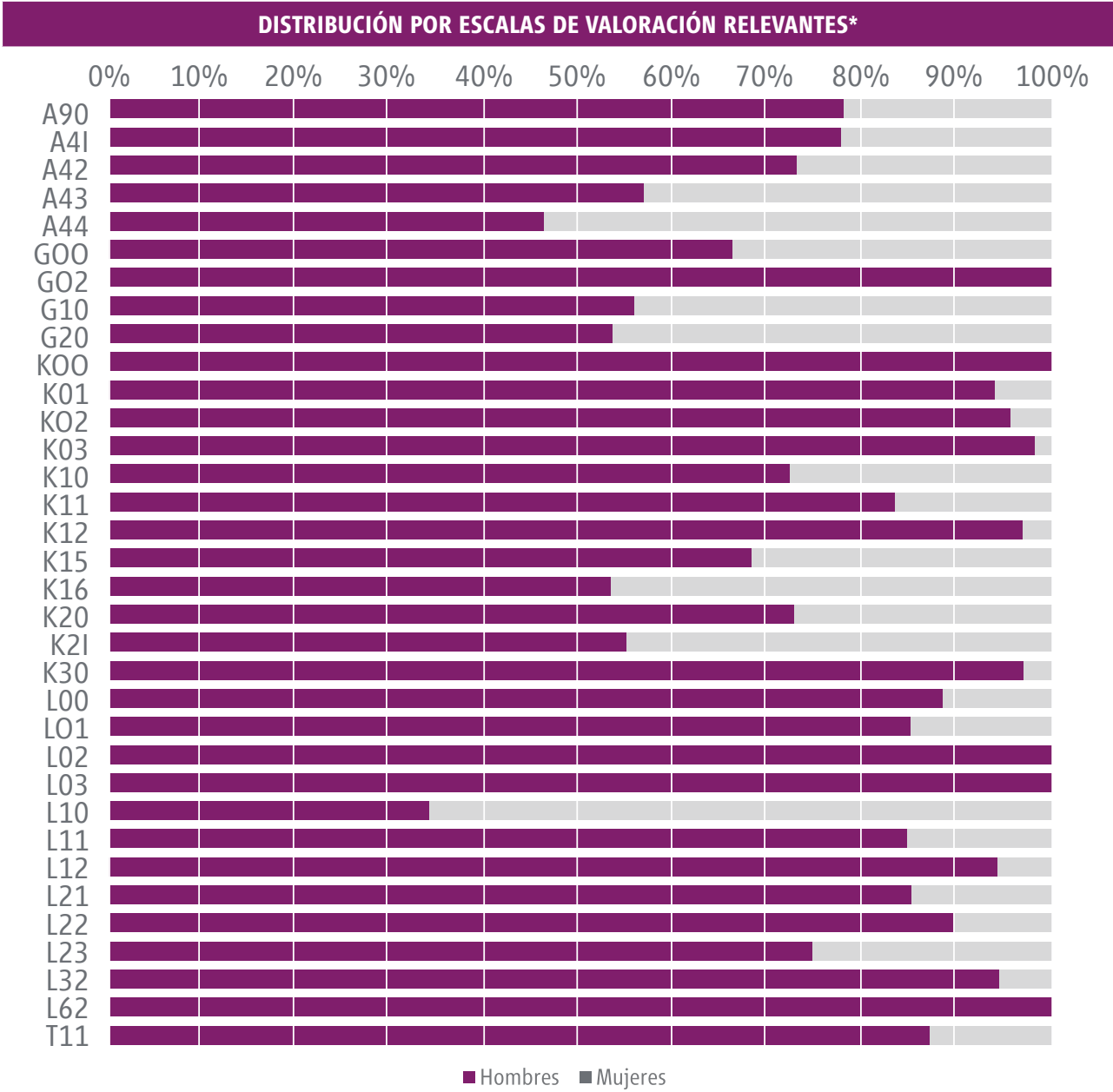
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR CATEGORÍAS					
Categoría	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
A90	282	76	358	79%	21%
A41	18	5	23	78%	22%
A42	141	51	192	73%	27%
A43	66	50	116	57%	43%
A44	6	7	13	46%	54%
G00	93	47	140	66%	34%
GO1		1	1	0%	100%
GO2	8		8	100%	0%
G03	2		2	100%	0%
G10	41	33	74	55%	45%
G20	74	72	146	51%	49%
K00	63		63	100%	0%
KO1	20	1	21	95%	5%
K02	129	5	134	96%	4%
K03	65		65	100%	0%
K10	2.020	47	2.067	98%	2%
K11	324	4	328	99%	1%
K12	12		12	100%	0%
K15	304	16	320	95%	5%
K16	7	1	8	88%	13%
K20	426	46	472	90%	10%
K21	3	1	4	75%	25%

K30	260	44	304	86%	14%
K32	1		1	100%	0%
L00	68	26	94	72%	28%
L01	69	13	82	84%	16%
L02	80	14	94	85%	15%
L03	74	4	78	95%	5%
L10	208	5	213	98%	2%
L11	1.054	130	1.184	89%	11%
L12	229	105	334	69%	31%
L21	120	105	225	53%	47%
L22	463	172	635	73%	27%
L23	18	3	21	86%	14%
L32	26	51	77	34%	66%
L62	314	257	571	55%	45%
T11	5		5	100%	0%
T12	1	1	2	50%	50%
Total	7.094	1.393	8.487	84%	16%

Como se aprecia en la distribución existen categorías con menos de 4 personas.

Estas categorías pertenecen a colectivos que mayoritariamente se encuentran ubicados en otras sociedades del grupo o son categorías residuales.

Por este motivo para identificar las tendencias en la distribución de hombres y mujeres eliminamos estas categorías de la siguiente gráfica:



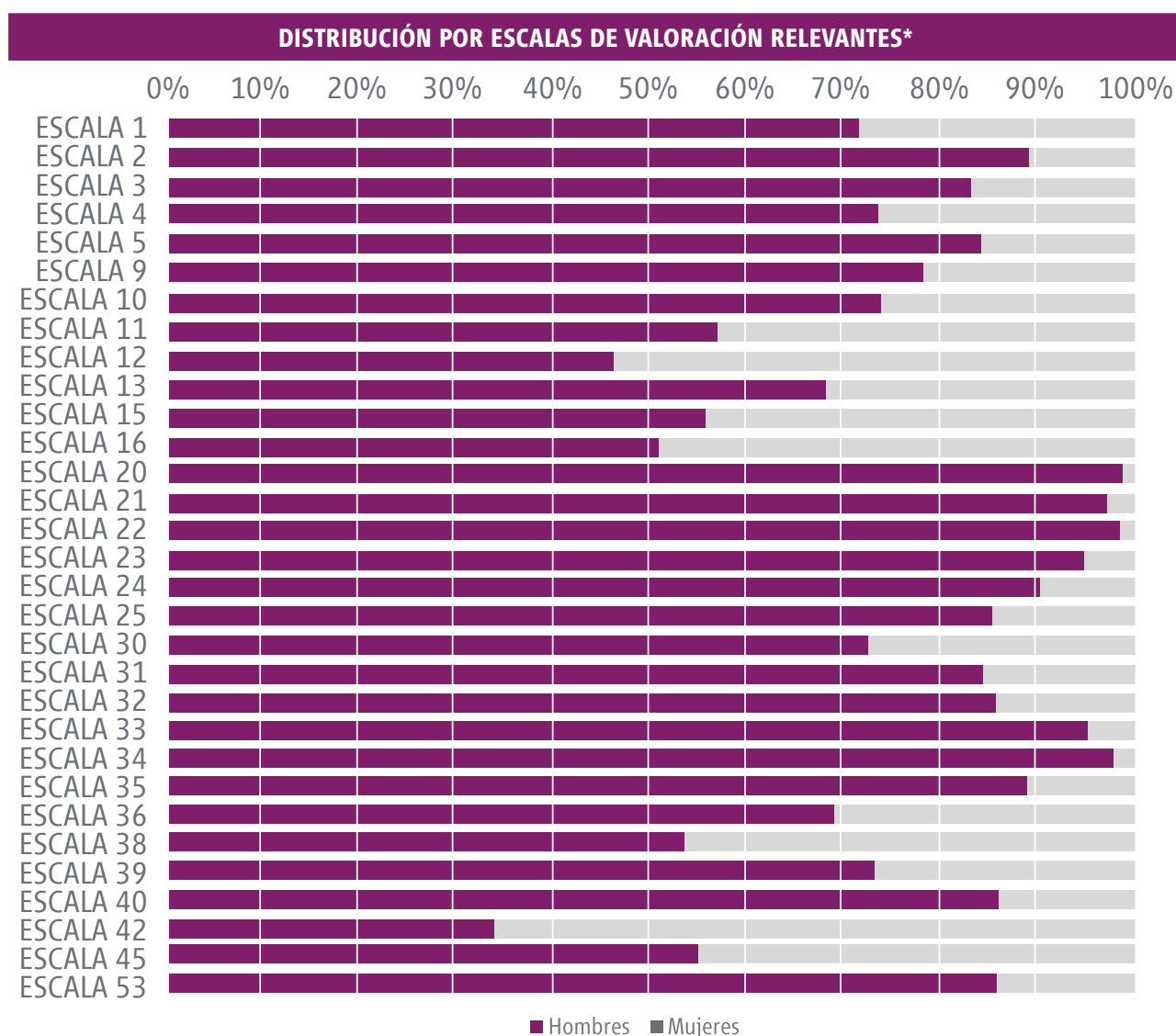
*En el gráfico se excluyen las categorías con menos de 4 personas.

Distribución de personas por escala de valoración:

DISTRIBUCION DE PERSONAS POR ESCALAS DE VALORACION					
Escala	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
ESCALA 1	5	2	7	71%	29%
ESCA LA 2	32	4	36	89%	11%
ESCALA 3	63	13	76	83%	17%
ESCA LA 4	129	47	176	73%	27%
ESCALA 5	53	10	63	84%	16%
ESCALA 9	18	5	23	78%	22%
ESCALA 10	141	51	192	73%	27%
ESCALA 11	66	50	116	57%	43%
ESCALA 12	6	7	13	46%	54%
ESCALA 13	103	48	151	68%	32%
ESCALA 15	41	33	74	55%	45%
ESCALA 16	74	72	146	51%	49%
ESCALA 20	83	1	84	99%	1%
ESCALA 21	194	5	199	97%	3%
ESCALA 22	2.356	51	2.407	98%	2%
ESCALA 23	311	17	328	95%	5%
ESCALA 24	429	47	476	90%	10%
ESCALA 25	261	44	305	86%	14%
ESCALA 30	68	26	94	72%	28%
ESCALA 31	69	13	82	84%	16%
ESCALA 32	80	14	94	85%	15%
ESCALA 33	74	4	78	95%	5%
ESCALA 34	208	5	213	98%	2%
ESCALA 35	1.054	130	1.184	89%	11%
ESCALA 36	229	105	334	69%	31%
ESCALA 38	120	105	225	53%	47%
ESCALA 39	463	172	635	73%	27%

ESCALA 40	18	3	21	86%	14%
ESCALA 42	26	51	77	34%	66%
ESCALA 45	314	257	571	55%	45%
ESCALA 53	6	1	7	86%	14%
Total	515	325	840	61%	39%

A continuación, plasmamos los datos en la siguiente gráfica para que podamos observarlos de forma más visual.



*No existen escalas con menos de 4 personas, por lo que todas las escalas se consideran relevantes.



4.2.5. Identificación de las posibles brechas salariales

Promedios de importes efectivos por categorías:

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre el promedio de las retribuciones totales percibidas por unas y otros no es superior al 25%, por lo que **no existe brecha salarial en la sociedad analizada**.

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	38.046
Mujeres	29.437
Total Promedio	36.614
Diferencia	22,63%

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Equiparada
A90	460	7,08%
A41	23	-4,78%
A42	207	4,57%
A43	182	-11,40%
A44	23	-9,53%
G00	165	0,94%
601	12	-280,55%
G02	8	100,00%
G03	4	82,68%
G05	11	-13,28%
610	76	-2,87%
G20	149	-7,72%
K00	70	100,00%
K01	29	-41,86%
K02	152	-7,48%
K03	65	100,00%
K10	2.253	4,64%
K11	426	13,13%
K12	12	100,00%
K15	760	7,62%
K16	39	11,22%
K20	1.472	5,09%

K21	45	14,75%
K30	756	-4,23%
K31	9	-20,68%
K32	7	100,00%
L00	98	7,38%
L01	82	-10,84%
L02	96	-11,63%
L03	80	-17,90%
L10	213	2,05%
L11	1.304	-6,20%
L12	405	-8,45%
1.21	354	-22,43%
L22	640	-5,71%
1.23	21	-10,58%
1.32	194	-14,38%
L62	744	-9,64%
T11	5	100,00%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar que **existen 2 categorías en las que puede existir brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas categorías concretas.

El análisis de las posibles brechas salariales identificadas en las 2 categorías nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado ya que, si una persona ha estado sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

Las 2 categorías con posible brecha salarial son:

- Categoría G03: La única mujer en esta categoría ha estado cedida hasta octubre de 2021, mes en el que realmente se produce el nombramiento.
- Categoría K01: hay una posible brecha salarial a favor de las mujeres, ya que casi la mitad de la plantilla masculina ha sido baja definitiva durante el 2021 o han cambiado de categoría, mientras que la única mujer en esta categoría ha estado activa durante todo el año 2021.

Promedios de importes efectivos por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Equiparada
ESCALA 1	7	-33,34%
ESCALA 2	46	16,49%
ESCALA 3	99	2,87%
ESCALA 4	239	8,82%
ESCALA 5	69	0,16%
ESCALA 9	23	-4,78%
ESCALA 10	207	4,57%
ESCALA 11	182	-11,40%
ESCALA 12	23	-9,53%
ESCALA 13	189	3,62%
ESCALA 14	11	-13,28%
ESCALA 15	76	-2,87%
ESCALA 16	149	-7,72%
ESCALA 20	99	-21,58%
ESCALA 21	217	-9,61%
ESCALA 22	2.691	5,68%
ESCALA 23	799	11,18%
ESCALA 24	1.517	7,58%
ESCALA 25	772	-3,73%
ESCALA 30	98	7,38%
ESCALA 31	82	-10,84%
ESCALA 32	96	-11,63%
ESCALA 33	80	-17,90%

ESCALA 34	213	2,05%
ESCALA 35	1.304	-6,20%
ESCALA 36	405	-8,45%
ESCALA 38	354	-22,43%
ESCALA 39	640	-5,71%
ESCALA 40	21	-10,58%
ESCALA 42	194	-14,38%
ESCALA 45	744	-9,64%
ESCALA 53	7	3,33%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar que **existe 1 nivel o escala de valoración en la que haya una posible brecha salarial** al no identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas escalas concretas.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas, al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.

El análisis de esta posible brecha salarial identificada en la única escala de valoración nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado ya que, si una persona ha estado sólo una parte del año en la escala de valoración que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

La única escala con posible brecha salarial es la Escala 1.

- Escala 1: de los 4 hombres que están en esta escala, uno de ellos ha sido nombrado a mediados del año 2021, por lo que los datos no son equiparables a los del colectivo femenino.

Promedios de importes equiparados por categorías:

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre las retribuciones totales percibidas por unas y otros no es superior al 25%, por lo que **no existe brecha salarial en la sociedad analizada**.

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	49.226,56
Mujeres	39.052,36
Total Promedio	47.534,06
Diferencia	20,67%

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Equiparada
A90	460	3,81%
A41	23	-0,99%
A42	207	3,00%
A43	182	5,49%
A44	23	-0,90%
G00	165	3,28%
601	12	1,43%
G02	8	100,00%
603	4	-21,93%
605	11	-3,26%
610	76	0,81%
620	149	-0,09%
K00	70	100,00%
K01	29	-5,22%
K02	152	-1,54%
K03	65	100,00%
K10	2.253	-0,21%
K11	426	-0,48%
K12	12	100,00%
K15	760	2,13%
K16	39	11,76%
K20	1.472	-4,84%
K21	45	-0,31%
K30	756	1,41%

K31	9	-10,68%
K32	7	100,00%
L00	98	3,88%
L01	82	1,53%
L02	96	1,04%
L03	80	2,26%
1.10	213	-0,41%
1.11	1.304	-5,57%
1.12	405	-1,20%
1.21	354	-2,13%
1.22	640	-0,83%
1.23	21	2,03%
1.32	194	-7,44%
L62	744	-3,27%
T11	5	100,00%

El análisis de los importes equiparados percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía, eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar **que no existe ninguna categoría en la que haya una posible brecha salarial** al no identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esa categoría concreta.

Promedios de importes equiparados por escalas de valoración:

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar **que no existe ninguna escala de valoración en la que haya una posible brecha salarial** al no identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas en el colectivo hombres y en el colectivo mujeres en esa escala concreta.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas, al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.



4.2.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración

Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se han revisado las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

La mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones descritas en un documento definido como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

Los puestos no descritos en el "Acuerdo de Desarrollo Profesional" corresponden a la categoría de Estructura de Dirección y han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.

Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:

- ~~Fabricación y Mantenimiento.~~
- ~~Comercial.~~
- ~~Administración y Gestión.~~
- ~~Conducción.~~
- ~~Estructura de Apoyo.~~
- ~~MMII y Cuadros Técnicos.~~

~~En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas.~~

~~El orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto. El orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.~~

~~El resultado del proceso de valoración de cada uno de los Puestos Tipo se resume en el siguiente cuadro que es común a todas las sociedades del grupo:~~

	Puestos Tipo de Estructura de Dirección	ESCALA 1
		ESCALA 2
		ESCALA 3
		ESCALA 4
		ESCALA 5
		ESCALA 6
		ESCALA 7
		ESCALA 8
A41	Técnico Especialista	ESCALA 9
A42	Técnico	ESCALA 10
A43	Técnico de Entrada	ESCALA 11
A44	Técnico de Ingreso	ESCALA 12
G00	MMII Administración y Gestión	ESCALA 13
G01	MMII Prey. Riesgos	
G02	MMII Seguridad Circulación	
G03	MMII Protection Civil	
G05	Op. de Ingreso Administración y Gestión	ESCALA 14
G10	Op. Especial izado Administración y Gestión	ESCALA 15
G20	Op. Administración y Gestión N1	ESCALA 16
G30	Op. Administración y Gestión N2	ESCALA 17
G40	Op. de Entrada Admin. y Gestión	ESCALA 18
K00	MMII Conducción	ESCALA 20
K01	MMII Conducción / Gestión	

K02	MMII. Jefe Maq. N.A	ESCALA 21
K03	MMII. Jefe Maq. N.B	
K10	Maquinista Jefe del Tren	
K11	Maquinista Jefe del tren / Gestión	ESCALA 22
KU	Maquinista Jefe del tren / Nivel B	
K15	Maquinista Principal	ESCALA 23
K16	Maquinista Principal / Gestion	
K20	Maquinista	ESCALA 24
K21	Maquinista/Gestión	
K30	Maquinista de Entrada	ESCALA 25
K31	Maquinista de Entrada / Gestion	
K32	Maquinista de Entrada en capacitación	
L00	MIV11Comercial	ESCALA 30
L01	Supervisor Comercial Trenes	ESCALA 31
L02	Supervisor Comercial Estaciones	ESCALA 32
L03	Supervisor Comercial Centro de gestión	ESCALA 33
L10	Supervisor Servicios a Bordo AVE y EUROMED	ESCALA 34
L11	Op. Comercial Especializado N1	ESCALA 35
L12	Op. Comercial Especializado N2	ESCALA 36
L13	Op. Comercial Especializado N3	ESCALA 37
L21	Op. Comercial N1	ESCALA 38
L22	Op. Comercial N2	ESCALA 39
L23	Op. Comercial N3	ESCALA 40
L31	Op. Comercial de Entrada N1	ESCALA 41
L32	Op. Comercial de Entrada N2	ESCALA 42
L33	Op. Comercial de Entrada N3	ESCALA 43
L61	Op. Comercial de Ingreso N1	ESCALA 44
L62	Op. Comercial de Ingreso N2	ESCALA 45
L63	Op. Comercial de Ingreso N3	ESCALA 46
T00	MMI Mantenimiento y Fabricación	ESCALA 50
T01	Supervisor Mantenimiento de Base	ESCALA 51
T02	Supervisor Mantenimiento de Sección	ESCALA 52

T10	Operador especializado FaMa Operador especializado de FaMa	ESCALA 53
T11	Operador especializado FaMa Ajustador-Montador	
T12	Operador especializado FaMa Electricidad-Electrónica	
T13	Operador especializado FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T14	Operador especializado FaMa Máquinas y herramientas	
T15	Operador especializado FaMa Pintura	
T16	Operador especializado FaMa Visitador	
T17	Operador especializado FaMa Suministros	ESCALA 54
T20	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Operador de FaMa Nivel 1	
T21	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Ajustador-Montador	
T22	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Electricidad-Electrónica	
T23	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Calderero-Chapista-Soldador	
T24	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Máquinas y herramientas	
T25	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Pintura	
T26	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 2	ESCALA 55
T27	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Oficial de suministros	
T28	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 1	
T29	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Encargado de suministros	
T30	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Operador de FaMa Nivel 2	
T31	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Ajustador-Montador	
T32	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Electricidad-Electrónica	
T33	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Calderero-Chapista-Soldador	ESCALA 56
T34	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Maquinas y herramientas	
T35	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Pintura	
T36	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Visitador	
T37	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Suministros	
T40	Operador de entrada de FaMa Operador de Entrada De FaMa	
T41	Operador de entrada de FaMa Ajustador-Montador	
T42	Operador de entrada de FaMa Electricidad-Electrónica	
T43	Operador de entrada de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T44	Operador de entrada de FaMa Maquinas y herramientas	
T45	Operador de entrada de FaMa Pintura	
T46	Operador de entrada de FaMa Visitador	
T47	Operador de entrada de FaMa Suministros	

T60	Operador de Ingreso de FaMa Operador de Entrada De FaMa	ESCALA 57
T61	Operador de Ingreso de FaMa Ajustador-Montador	
T62	Operador de Ingres° de FaMa Electricidad-Electrónica	
T63	Operador de Ingreso de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T64	Operador de Ingreso de FaMa Máquinas y henramientas	
T65	Operador de Ingreso de FaMa Pintura	
T66	Operador de Ingreso de FaMa Visitador	
T67	Operador de Ingreso de FaMa Suministros	



~~4.2.7. Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales~~

~~El análisis de los promedios salariales de hombres y mujeres nos indica que en la sociedad estudiada en este informe **no existe una brecha salarial** (diferencia igual o superior al 25%) ni atendiendo a los importes efectivos percibidos ni atendiendo a los importes equiparados o anualizados.~~

~~A pesar de no existir brecha salarial en el importe total de remuneraciones efectivas o ponderadas entre el colectivo general de hombres y mujeres, se ha elaborado un plan de actuación para reducir las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales contenidas en la clasificación profesional o en cada una de las escalas de valoración definidas por el sistema de valoración de puestos.~~

~~Este plan de actuación indica diferentes objetivos y estos forman parte del plan d forman parte de las acciones y medidas definidas y descritas en profundidad en el apartado de *Estructura, Estrategias y Acciones del Plan de Igualdad*.~~

~~Especialmente los objetivos que se derivan del registro salarial y del informe de auditoría retributiva son los siguientes:~~

- ~~— Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de Renfe.~~
- ~~— Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Renfe.~~
- ~~— Abordar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad.~~
- ~~— Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.~~

4.3. Informe de Auditoría Retributiva Renfe Mercancías

⇒ ~~4.3.1. Objetivo y contenido de la auditoría retributiva~~

~~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.~~

~~El presente informe de auditoría retributiva recoge el análisis de los datos aportados por el registro retributivo con el objetivo de identificar y analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en un periodo determinado.~~

~~En este informe de auditoría se incluye la información clave tras el análisis de los datos del registro retributivo:~~

- ~~— La metodología utilizada en el registro retributivo.~~
- ~~— La descripción de los datos de dicho registro.~~
- ~~— La identificación de las diferencias y posibles brechas salariales.~~
- ~~— La descripción del sistema de valoración de puestos utilizado para valorar y agrupar puestos de igual valor.~~
- ~~— El plan de actuación para la reducción de las posibles diferencias salariales entre hombre y mujeres.~~

⇒ ~~4.3.2. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo~~

~~Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se ha procedido a la revisión de las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.~~

~~Es de significar que, la mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones definidas en un documento denominado como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.~~

~~El resto de los puestos que por su tipología no están descritos en el citado acuerdo corresponden a la categoría de Estructura de Dirección han sido revisados previamente a la elaboración del registro.~~

Por lo tanto, y teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un **Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos**, tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

Los factores han servido para asignar puntos a cada puesto y los puntos totales obtenidos nos han permitido agrupar puestos de valor similar y con cierta similitud en las funciones definidas.

Los factores tenidos en cuenta se agrupan en:

1. Factores relacionados con el conocimiento y aptitudes, como:

- El nivel mínimo de formación que debe tener una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto.
- El nivel de conocimientos que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente el puesto
- La experiencia práctica requerida en determinadas funciones.

2. Factores relacionados con la responsabilidad como:

- La necesidad de organizar el trabajo propio o de otras personas.
- El ámbito geográfico de la responsabilidad que conlleva el puesto.
- La complejidad y la capacidad de innovación
- El nivel de supervisión que conlleva el puesto

3. Factores relacionados con el riesgo y el esfuerzo como:

- El nivel de exposición a un riesgo físico que conlleva la realización de las funciones del puesto.
- El nivel de esfuerzo que supone la realización de las funciones del puesto.

Cada factor tiene una puntuación entre 0 y 100 puntos.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

~~La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.~~

~~Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:~~

- ~~— Fabricación y Mantenimiento.~~
- ~~— Comercial.~~
- ~~— Administración y Gestión.~~
- ~~— Conducción.~~
- ~~— Estructura de Apoyo.~~
- ~~— MMII y Cuadros Técnicos.~~

~~En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas. Es de significar que, el orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto, y que dicho orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.~~



~~4.3.3. Metodología del registro retributivo~~

~~El registro retributivo de esta sociedad se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a la que hace alusión la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.~~

~~Periodo analizado~~

~~El período analizado en el registro retributivo ha sido el año natural 2021 completo.~~

~~Inclusión de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales~~

~~El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5 describe las normas generales sobre el registro retributivo indicando lo siguiente:~~

~~“El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores”~~

~~Inclusión de importes efectivos y equiparados~~

~~La Guía Técnica elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas propone incorporar en la herramienta de registro retributivo 2 tipos de información:~~

- ~~— Importes efectivos. Para este cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.
Se considera que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución...etc.~~
- ~~— Importes equiparados. Para este cálculo se considera el importe resultado de equiparar el importe percibido al 100% de la jornada anual mediante la anualización de los datos de salario efectivo.~~

~~La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado dado que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.~~

~~Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.~~

~~Obligación de realizar el registro por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor~~

~~El artículo 6 a) del RD 902/2020 indica "El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1 a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2."~~

~~Por ello en este informe de auditoría se presentan 4 análisis que permiten identificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como la posible existencia de brechas salariales no justificadas en alguna de las categorías existentes en la clasificación profesional o en alguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.~~



➔ 4.3.4. Descripción de los datos del registro

En las siguientes tablas y gráficas se detalla la distribución de personas en función de las categorías existentes y en función de las escalas de valoración definidas en el sistema de valoración de puestos.

Distribución de personas por categoría:

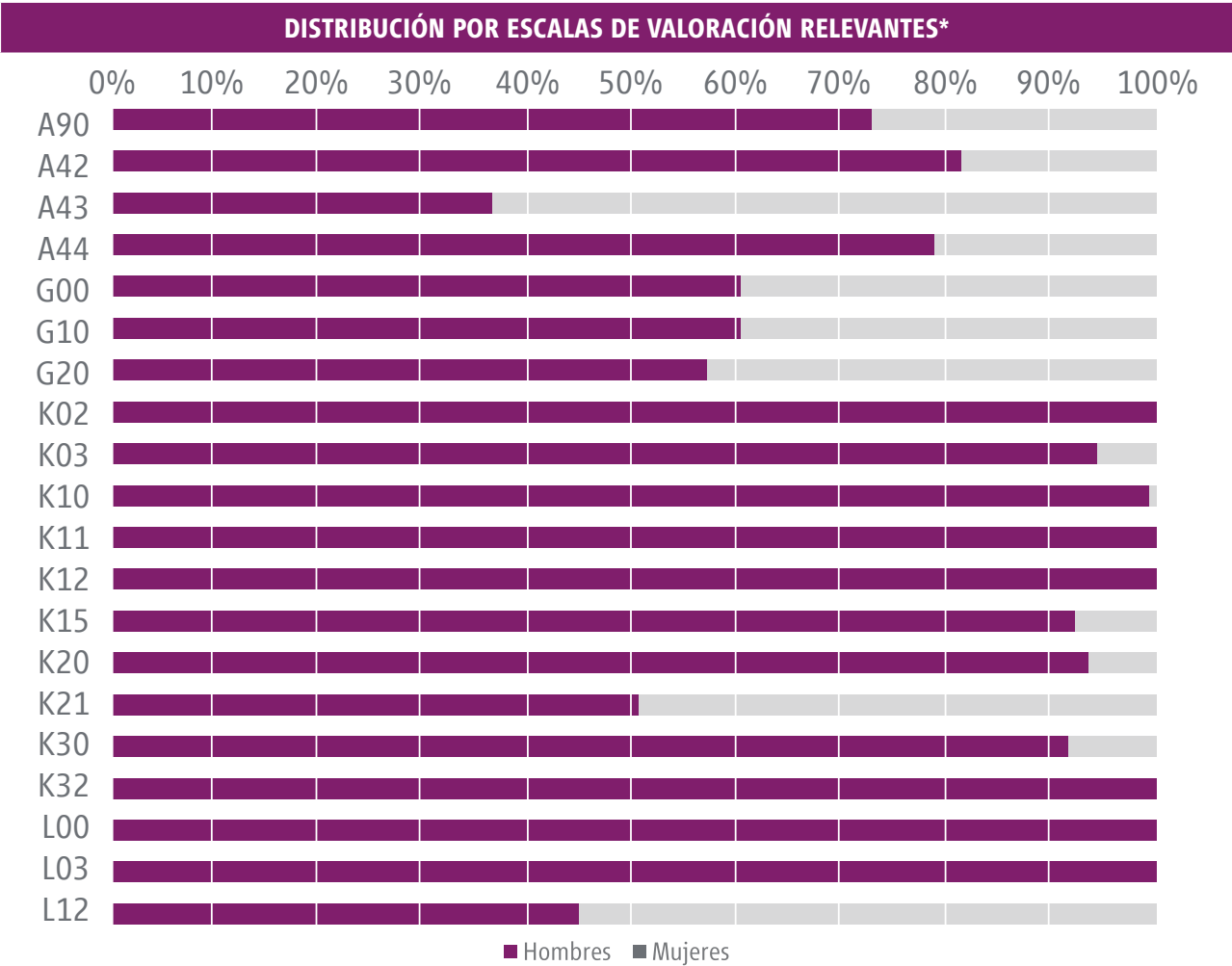
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR CATEGORÍAS					
Categoría	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
A90	60	23	83	72%	28%
A42	17	4	21	81%	19%
A43	4	7	11	36%	64%
A44	11	3	14	79%	21%
G00	12	8	20	60%	40%
G02	3		3	100%	0%
003	1		1	100%	0%
G10	6	4	10	60%	40%
020	12	9	21	57%	43%

G30	1		1	100%	0%
K02	32		32	100%	0%
K03	16	1	17	94%	6%
K10	180	2	182	99%	1%
K11	43		43	100%	0%
K12	5		5	100%	0%
K15	11	1	12	92%	8%
K16		1	1	0%	100%
K20	227	17	244	93%	7%
K21	2	2	4	50%	50%
K30	43	4	47	91%	9%
K31	1		1	100%	0%
132	5		5	100%	0%
L00	9		9	100%	0%
L01		1	1	0%	100%
L03	33		33	100%	0%
L11	1		1	100%	0%
L12	12	15	27	44%	56%
Total general	747	102	149	BB%	12%

Como se aprecia en la distribución existen categorías con menos de 4 personas.

Estas categorías pertenecen a colectivos que mayoritariamente se encuentran ubicados en otras sociedades del grupo o son categorías residuales.

Por este motivo para identificar las tendencias en la distribución de hombres y mujeres eliminamos estas categorías de la siguiente gráfica:



*En el gráfico se excluyen las categorías con menos de 4 personas.

Distribución de personas por escala de valoración:

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR ESCALAS DE VALORACIÓN					
Escala	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
ESCALA 1	1		1	100%	0%
ESCALA 2	12	3	15	80%	20%
ESCALA 3	13		13	100%	0%
ESCALA 4	26	12	38	68%	32%
ESCALA 5	8	8	16	50%	50%

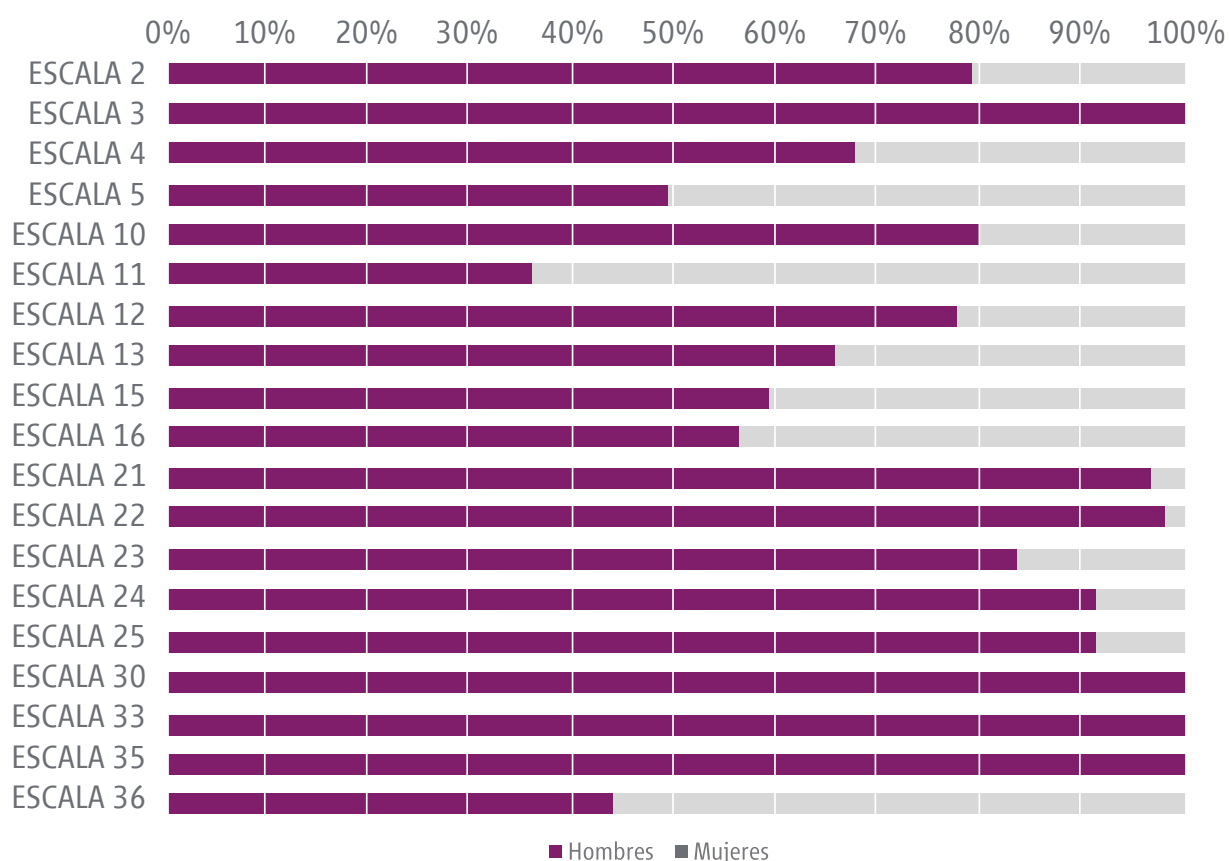
ESCALA 10	17	4	21	81%	19%
ESCALA 11	4	7	11	36%	64%
ESCALA 12	11	3	14	79%	21%
ESCALA 13	16	8	24	67%	33%
ESCALA 15	6	4	10	60%	40%
ESCALA 16	12	9	21	57%	43%
ESCALA 17	1		1	100%	0%
ESCALA 21	48	1	49	98%	2%
ESCALA 22	228	2	230	99%	1%
ESCALA 23	11	2	13	85%	15%
ESCALA 24	229	19	248	92%	8%
ESCALA 25	49	4	53	92%	8%
ESCALA 30	9		9	100%	0%
ESCALA 31		1	1	0%	100%
ESCALA 33	33		33	100%	0%
ESCALA 35	1		1	100%	0%
ESCALA 36	12	15	27	44%	56%
Total general	747	102	849	88%	12%

Como se aprecia en la distribución existen escalas de valoración con menos de 4 personas.

Estas escalas pertenecen a colectivos que mayoritariamente se encuentran ubicados en otras sociedades del grupo o son escalas de valoración residuales.

Por este motivo para identificar las tendencias en la distribución de hombres y mujeres eliminamos de la siguiente gráfica estas escalas.

DISTRIBUCIÓN POR ESCALAS DE VALORACIÓN RELEVANTES*



*En el gráfico se excluyen las escalas con menos de 4 personas.



4.3.5. Identificación de importes efectivos por categorías

Promedios de importes efectivos por categorías:

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre el promedio de las retribuciones totales percibidas por unas y otros no es superior al 25%, por lo que **no existe brecha salarial en la sociedad analizada**.

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	32.575
Mujeres	30.274
Total general	32.344
Diferencia	7,07%

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Efectivas
A90	97	16,10%
A42	23	-7,41%
A43	16	-53,64%
A44	14	-33,19%
G00	22	-0,98%
G02	5	100,00%
G10	10	13,11%
G20	22	19,19%
K02	38	100,00%
K03	19	34,22%
K10	194	3,09%
K11	A 55	100,00%
K12	M 5	100,00%
K15	37	12,57%
K20	415	24,69%
K21	14	-2,77%
K30	241	-23,09%
K31	4	93,34%
K32	53	56,01%
100	9	100,00%
L03	33	100,00%
L12	27	7,72%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar que nos permite identificar **que existen 6 categorías en las que hay una posible brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas categorías concretas.

El análisis de las posibles brechas salariales identificadas en las 6 categorías nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado, dado que, si una persona ha estado solamente una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se analizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

Las 6 categorías con posible brecha salarial son **A43, A44**, a favor de las mujeres, y las categorías **K03, K20, K31 y K32** a favor de los hombres.

- En la categoría K20, las mujeres han sido promocionadas durante el 2021, han experimentado un cambio de sociedad o se han incorporado a la compañía en el transcurso del 2021.
- En la categoría K03: la única mujer ha estado en situación de IT durante 2021.
- En la categoría K31: la única mujer en esta categoría no ha estado activa durante el 2021 en esta sociedad, pero ha cobrado dietas por objetivos del año anterior.
- En la categoría K32: las dos mujeres en esta categoría han permanecido en situación de Becarias al menos el primer trimestre del año.

Promedios de importes efectivos por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Equiparada
ESCALA 2	20	-13,37%
ESCALA 3	20	56,18%
ESCALA 4	38	4,59%
ESCALA 5	18	-43,14%
ESCALA 10	23	-7,41%
ESCALA 11	16	-53,64%
ESCALA 12	14	-33,19%
ESCALA 13	29	-15,19%

ESCALA 15	10	13,11%
ESCALA 16	22	19,19%
ESCALA 21	57	38,24%
ESCALA 22	254	-0,53%
ESCALA 23	40	-15,03%
ESCALA 24	429	22,03%
ESCALA 25	298	-19,49%
ESCALA 30	9	100,00%
ESCALA 33	33	100,00%
ESCALA 35	27	7,72%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar que **existen 5 niveles o escalas de valoración en la que haya una posible brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas escalas concretas.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas, al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.

El análisis de esta posible brecha salarial identificada en las 5 escalas de valoración nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado ya que, si una persona ha estado sólo una parte del año en la escala de valoración que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

Las 5 escalas con posible brecha salarial son las escalas 3,5,11,12 y 21.

- En la escala 21: la única mujer englobada en esta escala, ha estado en situación de IT durante gran parte del 2021.

Promedios de importes equiparados por categorías:

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre las retribuciones totales percibidas por unas y otros no es superior al 25%, por lo que **no existe brecha salarial en la sociedad analizada**.

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	47.302,10
Mujeres	43.855,68
Total general	46.956,19
Diferencia	7,29%

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Efectivas
A90	97	8,63%
A42	23	3,35%
A43	16	7,30%
A44	14	1,86%
G00	22	-1,65%
G02	5	100,00%
G10	10	-4,56%
G20	22	-6,96%
K02	38	100,00%
K03	19	-0,85%
K10	194	-1,19%
K11	55	100,00%
K12	5	100,00%
K15	37	-7,62%
K20	415	-0,21%
K21	14	16,37%
K30	241	0,99%
K31	4	92,95%
K32	53	28,25%
100	9	100,00%
L03	33	100,00%
L12	27	2,65%

El análisis de los importes equiparados percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la

compañía, eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar que **existe 2 categorías en la que hay una posible brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esa categoría concreta.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

Las 2 categorías con posible brecha salarial son las categorías **K31 y K32**.

- En la categoría K31, la única mujer ha percibido como primas del 2021, un importe con carácter retroactivo.
- La categoría K32, es una categoría de capacitación, cuya permanencia abarca varios meses del 2021 y la diferencia se debe a la anualización de los importes percibidos.

Promedios de importes equiparados por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Equiparada
ESCALA 2	20	14,06%
ESCALA 3	20	7,99%
ESCALA 4	38	100,00%
ESCALA 5	18	-4,90%
ESCALA 10	23	3,35%
ESCALA 11	16	7,30%
ESCALA 12	14	1,86%
ESCALA 13	29	-0,73%
ESCALA 15	10	-4,56%
ESCALA 16	22	-6,96%
ESCALA 21	57	7,26%
ESCALA 22	254	-1,93%
ESCALA 23	40	-0,16%
ESCALA 24	429	2,45%
ESCALA 25	298	6,18%
ESCALA 30	9	100,00%
ESCALA 33	33	100,00%
ESCALA 36	27	2,65%

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el

RD 902/2020, nos permite identificar **que no existe ninguna escala de valoración en la que haya una posible brecha salarial** al no identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas en el colectivo hombres y en el colectivo mujeres en esa escala concreta.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas, al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.



4.3.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración

Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se han revisado las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

La mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones descritas en un documento definido como “Acuerdo de Desarrollo Profesional” que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

Los puestos no descritos en el “Acuerdo de Desarrollo Profesional” corresponden a la categoría de Estructura de Dirección y han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.

Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:

- Fabricación y Mantenimiento.
- Comercial.
- Administración y Gestión.
- Conducción.
- Estructura de Apoyo.
- MMII y Cuadros Técnicos.

En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas.

El orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto. El orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.

El resultado del proceso de valoración de cada uno de los Puestos Tipo se resume en el siguiente cuadro que es común a todas las sociedades del grupo:

	Puestos Tipo de Estructura de Dirección	ESCALA 1
		ESCALA 2
		ESCALA 3
		ESCALA 4
		ESCALA 5
		ESCALA 6
		ESCALA 7
		ESCALA 8
A41	Técnico Especialista	ESCALA 9
A42	Técnico	ESCALA 10
A43	Técnico de Entrada	ESCALA 11
A44	Técnico de Ingreso	ESCALA 12

G00	MMII Administración y Gestión	ESCALA 13
G01	MMII Prev. Riesgos	
G02	MMII Seguridad Circulación	
G03	MMII Protección Civi I	
G05	Op. de Ingreso Administración y Gestión	ESCALA 14
G10	Op. Especializado Administración y Gestión	ESCALA 15
G20	Op. Administración y Gestión N1	ESCALA 16
G30	Op. Administración y Gestión N2	ESCALA 17
G40	Op. de Entrada Admin. y Gestión	ESCALA 18
K00	MMII Conducción	ESCALA 20
K01	MMII Conducción / Gestión	
K02	MMII. Jefe Maq. N.A	ESCALA 21
K03	MMII. Jefe Maq. N.B	
K10	Maquinista Jefe del Tren	ESCALA 22
K11	Maquinista Jefe del tren / Gestión	
K12	Maquinista Jefe del tren / Nivel B	
K15	Maquinista Principal	ESCALA 23
K16	Maquinista Principal / Gestión	
K20	Maquinista	ESCALA 24
K21	Maquinista/ Gestión	
K30	Maquinista de Entrada	ESCALA 25
K31	Maquinista de Entrada / Gestión	
K32	Maquinista de Entrada en capacitación	
L00	MMII Comercial	ESCALA 30
L01	Supervisor Comercial Trenes	ESCALA 31
L02	Supervisor Comercial Estaciones	ESCALA 32
L03	Supervisor Comercial Centro de gestión	ESCALA 33
L10	Supervisor Servicios a Bordo AVE y EUROMED	ESCALA 34
L11	Op. Comercial Especializado N1	ESCALA 35
L12	Op. Comercial Especializado N2	ESCALA 36
L13	Op. Comercial Especializado N3	ESCALA 37
L21	Op. Comercial N1	ESCALA 38
L22	Op. Comercial N2	ESCALA 39
L23	Op. Comercial N3	ESCALA 40
L31	Op. Comercial de Entrada N1	ESCALA 41
L32	Op. Comercial de Entrada N2	ESCALA 42

L33	Op. Comercial de Entrada N3	ESCALA 43
L61	Op. Comercial de Ingreso N1	ESCALA 44
L62	Op. Comercial de Ingreso N2	ESCALA 45
L63	Op. Comercial de Ingreso N3	ESCALA 46
T00	MI Mantenimiento y Fabricación	ESCALA 50
T01	Supervisor Mantenimiento de Base	ESCALA 51
T02	Supervisor Mantenimiento de Sección	ESCALA 52
T10	Operador especializado FaMa Operador especializado de FaMa	ESCALA 53
T11	Operador especializado FaMa Ajustador-Montador	
T12	Operador especializado FaMa Electricidad-Electrónica	
T13	Operador especializado FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T14	Operador especializado FaMa Máquinas y herramientas	
T15	Operador especializado FaMa Pintura	
T16	Operador especializado FaMa Visitador	
T17	Operador especializado FaMa Suministros	ESCALA 54
T20	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Operador de FaMa Nivel 1	
T21	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Ajustador-Montador	
T22	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Electricidad-Electrónica	
T23	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Calderero-Chapista-Soldador	
T24	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Máquinas y herramientas	
T25	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Pintura	
T26	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 2	
T27	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Oficial de suministros	
T28	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 1	
T29	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Encargado de suministros	
T30	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Operador de FaMa Nivel 2	ESCALA 55
T31	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Ajustador-Montador	
T32	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Electricidad-Electrónica	
T33	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Calderero-Chapista-Soldador	
T34	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Máquinas y herramientas	
T35	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Pintura	
T36	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Visitador	
T37	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Suministros	

T40	Operador de entrada de FaMa Operador de Entrada De FaMa	ESCALA 56
T41	Operador de entrada de FaMa Ajustador-Montador	
T42	Operador de entrada de FaMa Electricidad-Electrónica	
T43	Operador de entrada de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T44	Operador de entrada de FaMa Máquinas y herramientas	
T45	Operador de entrada de FaMa Pintura	
T46	Operador de entrada de FaMa Visitador	
T47	Operador de entrada de FaMa Suministros	ESCALA 57
T60	Operador de Ingreso de FaMa Operador de Entrada De FaMa	
T61	Operador de Ingreso de FaMa Ajustador-Montador	
T62	Operador de Ingreso de FaMa Electricidad-Electrónica	
T63	Operador de Ingreso de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T64	Operador de Ingreso de FaMa Máquinas y herramientas	
T65	Operador de Ingreso de FaMa Pintura	
T66	Operador de Ingreso de FaMa Visitador	
T67	Operador de Ingreso de FaMa Suministros	



~~4.3.7. Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales~~

~~El análisis de los promedios salariales de hombres y mujeres nos indica que en la sociedad estudiada en este informe **no existe una brecha salarial** (diferencia igual o superior al 25%) ni atendiendo a los importes efectivos percibidos ni atendiendo a los importes equiparados o anualizados.~~

~~A pesar de no existir brecha salarial en el importe total de remuneraciones efectivas o ponderadas entre el colectivo general de hombres y mujeres, se ha elaborado un plan de actuación para reducir las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales contenidas en la clasificación profesional o en cada una de las escalas de valoración definidas por el sistema de valoración de puestos.~~

~~Este plan de actuación indica diferentes objetivos y estos forman parte del plan d forman parte de las acciones y medidas definidas y descritas en profundidad en el apartado de *Estructura, Estrategias y Acciones del Plan de Igualdad*.~~

~~Especialmente los objetivos que se derivan del registro salarial y del informe de auditoría retributiva son los siguientes:~~

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de Renfe.
- Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Renfe.
- Abordar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad.
- Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos

4.4. Informe de Auditoría Retributiva Renfe Fabricación y Mantenimiento



4.4.1. Objetivo y contenido de la auditoría retributiva

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.

El presente informe de auditoría retributiva recoge el análisis de los datos aportados por el registro retributivo con el objetivo de identificar y analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en un periodo determinado.

En este informe de auditoría se incluye la información clave tras el análisis de los datos del registro retributivo:

- La metodología utilizada en el registro retributivo.
- La descripción de los datos de dicho registro.
- La identificación de las diferencias y posibles brechas salariales.
- La descripción del sistema de valoración de puestos utilizado para valorar y agrupar puestos de igual valor.
- El plan de actuación para la reducción de las posibles diferencias salariales entre hombre y mujeres.



~~4.4.2. Metodología del registro retributivo~~

~~El registro retributivo de esta sociedad se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a la que hace alusión la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.~~

~~Periodo analizado~~

~~El período analizado en el registro retributivo ha sido el año natural 2021 completo.~~

~~Inclusión de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales~~

~~El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5 describe las normas generales sobre el registro retributivo indicando lo siguiente:~~

~~*“El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores”.*~~

~~Inclusión de importes efectivos y equiparados~~

~~La Guía Técnica elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas propone incorporar en la herramienta de registro retributivo 2 tipos de información:~~

- ~~— Importes efectivos. Para este cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.
Se considera que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución...etc.~~
- ~~— Importes equiparados. Para este cálculo se considera el importe resultado de equiparar el importe percibido al 100% de la jornada anual mediante la anualización de los datos de salario efectivo.~~

~~La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado dado que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.~~

~~Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.~~

~~Obligación de realizar el registro por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor~~

~~El artículo 6 a) del RD 902/2020 indica “El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1 a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.”~~

~~Por ello en este informe de auditoría se presentan 4 análisis que permiten identificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como la posible existencia de brechas salariales no justificadas en alguna de las categorías existentes en la clasificación profesional o en alguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.~~





4.4.3. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo

Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se ha procedido a la revisión de las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

Es de significar que, la mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones definidas en un documento denominado como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

El resto de los puestos que por su tipología no están descritos en el citado acuerdo corresponden a la categoría de Estructura de Dirección han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos, tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

Los factores han servido para asignar puntos a cada puesto y los puntos totales obtenidos nos han permitido agrupar puestos de valor similar y con cierta similitud en las funciones definidas.

Los factores tenidos en cuenta se agrupan en:

1. Factores relacionados con el conocimiento y aptitudes, como:

- El nivel mínimo de formación que debe tener una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto.
- El nivel de conocimientos que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente el puesto
- La experiencia práctica requerida en determinadas funciones.

2. Factores relacionados con la responsabilidad como:

- La necesidad de organizar el trabajo propio o de otras personas.
- El ámbito geográfico de la responsabilidad que conlleva el puesto.
- La complejidad y la capacidad de innovación
- El nivel de supervisión que conlleva el puesto

~~3. Factores relacionados con el riesgo y el esfuerzo como:~~

- ~~• El nivel de exposición a un riesgo físico que conlleva la realización de las funciones del puesto.~~
- ~~• El nivel de esfuerzo que supone la realización de las funciones del puesto.~~

~~Cada factor tiene una puntuación entre 0 y 100 puntos.~~

~~El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:~~

- ~~— La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.~~
- ~~— La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.~~
- ~~— La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.~~

~~Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.~~

~~La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.~~

~~Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:~~

- ~~— Fabricación y Mantenimiento.~~
- ~~— Comercial.~~
- ~~— Administración y Gestión.~~
- ~~— Conducción.~~
- ~~— Estructura de Apoyo.~~
- ~~— MMII y Cuadros Técnicos.~~

~~En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas. Es de significar que, el orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto, y que dicho orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.~~



4.4.4. Descripción de los datos del registro

En las siguientes tablas y gráficas se detalla la distribución de personas en función de las categorías existentes y en función de las escalas de valoración definidas en el sistema de valoración de puestos.

Distribución de personas por categoría:

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR ESCALAS DE VALORACIÓN					
Escala	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
A90	105	31	136	77%	23%
A41	4		4	100%	0%
A42	78	6	84	93%	7%
A43	42	4	46	91%	9%
A44	20	11	31	65%	35%
GOO	51	20	71	72%	28%
001	1		1	100%	0%
G02	9	1	10	90%	10%
G10	10	11	21	48%	52%
G20	101	89	190	53%	47%
G30	1		1	100%	0%
1072	1		1	100%	0%
K11	1		1	100%	0%
100	1		1	100%	0%
L13	3		3	100%	0%
L23	6		6	100%	0%
T01	32	1	33	97%	3%
T02	124		124	100%	0%
T11	150	3	153	98%	2%
112	142	1	143	99%	1%
T13	20		20	100%	0%
114	5		5	100%	0%
T15	9		9	100%	0%

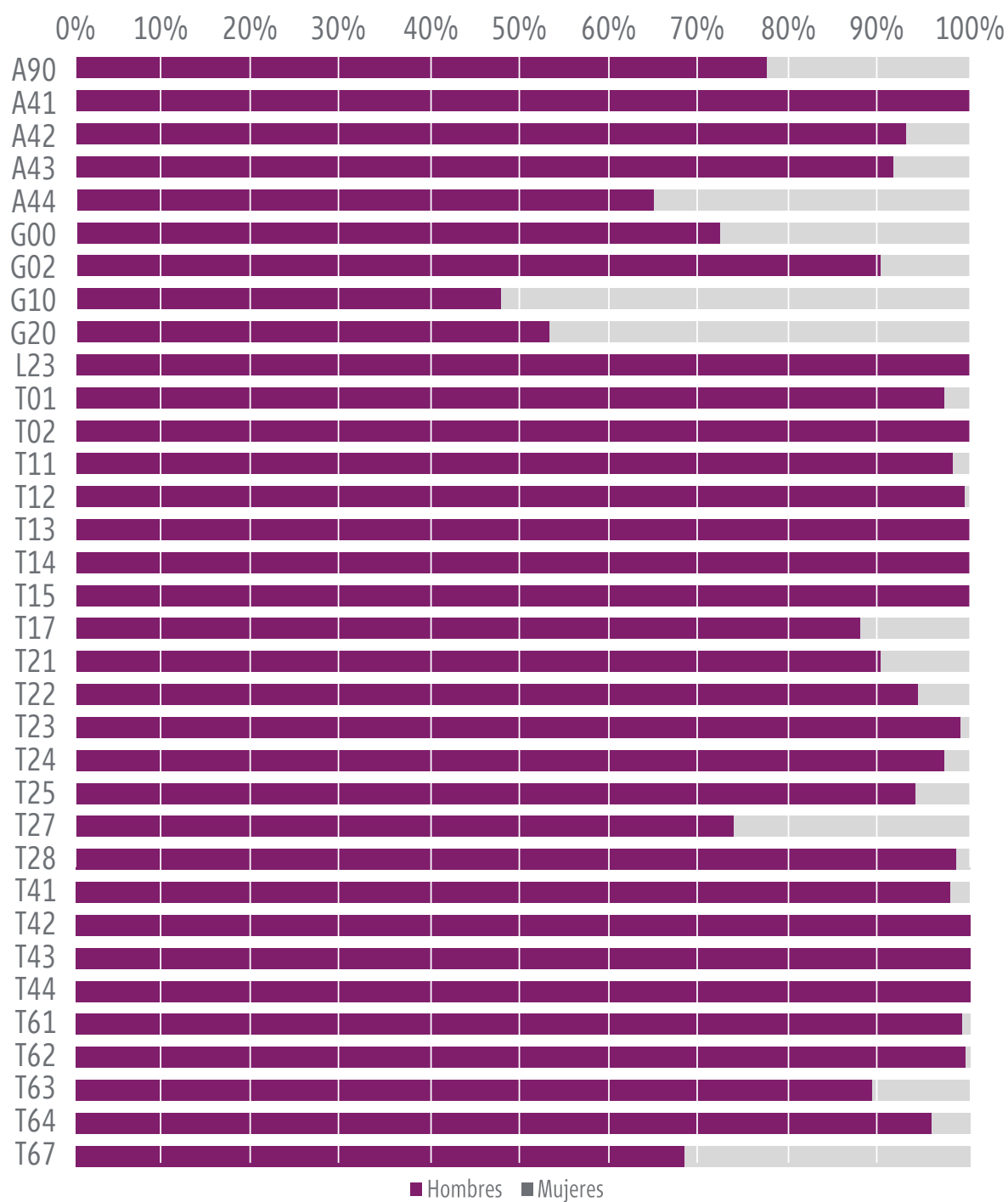
116	3		3	100%	0%
T17	14	2	16	88%	13%
121	509	58	567	90%	10%
122	405	25	430	94%	6%
123	79	1	80	99%	1%
T24	32	1	33	97%	3%
125	31	2	33	94%	6%
127	50	18	68	74%	26%
T28	62	1	63	98%	2%
T31	2	1	3	67%	33%
132	2		2	100%	0%
T34	1		1	100%	0%
141	53	1	54	98%	2%
T42	11		11	100%	0%
143	4		4	100%	0%
T44	11		11	100%	0%
145	1		1	100%	0%
T61	203	2	205	99%	1%
162	119	1	120	99%	1%
763	16	2	18	89%	11%
164	42	2	44	95%	5%
T67	17	8	25	68%	32%
Total general	2583	303	2885	90%	10%

Como se aprecia en la distribución existen categorías con menos de 4 personas.

Estas categorías pertenecen a colectivos que mayoritariamente se encuentran ubicados en otras sociedades del grupo o son categorías residuales.

Por este motivo para identificar las tendencias en la distribución de hombres y mujeres eliminamos estas categorías de la siguiente gráfica:

DISTRIBUCIÓN POR ESCALAS DE VALORACIÓN RELEVANTES*



*En el gráfico se excluyen las categorías con menos de 4 personas.

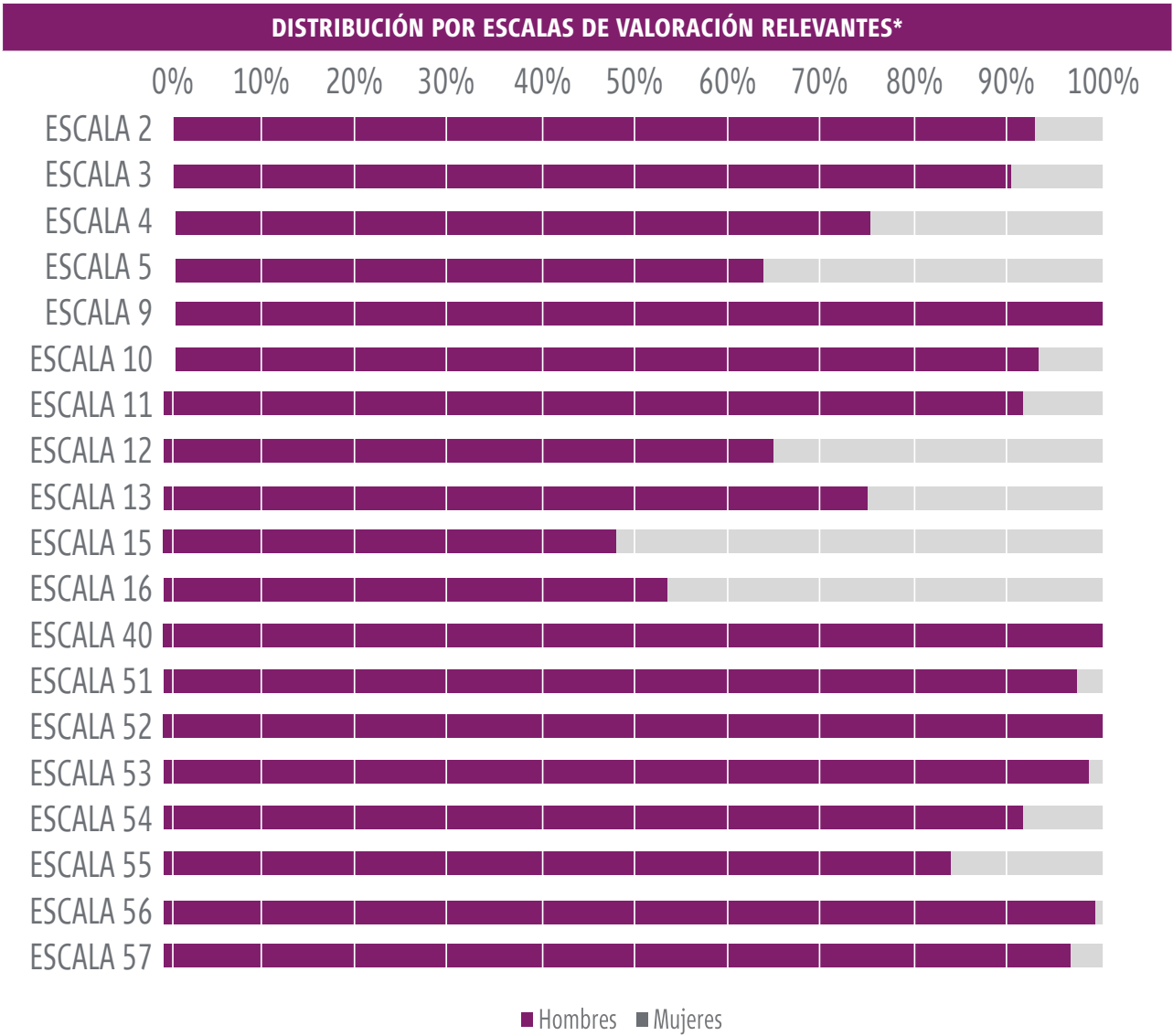
Distribución de personas por escala de valoración:

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR ESCALAS DE VALORACIÓN					
Escala	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
ESCALA 1	2		2	100%	0%
ESCALA 2	12	1	13	92%	8%
ESCALA 3	17	2	19	89%	11%
ESCALA 4	62	21	83	75%	25%
ESCALA 5	12	7	19	63%	37%
ESCALA 9	4		4	100%	0%
ESCALA 10	78	6	84	93%	7%
ESCALA 11	42	4	46	91%	9%
ESCALA 12	20	11	31	65%	35%
ESCALA 13	61	21	82	74%	26%
ESCALA 15	10	11	21	48%	52%
ESCALA 16	101	89	190	53%	47%
ESCALA 17	1		1	100%	0%
ESCALA 21	1		1	100%	0%
ESCALA 22	1		1	100%	0%
ESCALA 30	1		1	100%	0%
ESCALA 37	3		3	100%	0%
ESCALA 40	6		6	100%	0%
ESCALA 51	32	1	33	97%	3%
ESCALA 52	124		124	100%	0%
ESCALA 53	343	6	349	98%	2%
ESCALA 54	1.168	106	1.274	92%	8%
ESCALA 55	5	1	6	83%	17%
ESCALA 56	80	1	81	99%	1%
ESCALA 57	397	15	412	96%	4%
Total	2.583	303	2.386	90%	10%

Como se aprecia en la distribución existen escalas de valoración con menos de 4 personas.

Estas escalas pertenecen a colectivos que mayoritariamente se encuentran ubicados en otras sociedades del grupo o son escalas de valoración residuales.

Por este motivo para identificar las tendencias en la distribución de hombres y mujeres eliminamos de la siguiente gráfica estas escalas.



*En el gráfico se excluyen las escalas con menos de 4 personas.



4.4.5. Identificación de las posibles brechas salariales

Promedios de importes efectivos por categorías:

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre el promedio de las retribuciones totales percibidas por unas y otros no es superior al 25%, por lo que **no existe brecha salarial en la sociedad analizada.**

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	30.017
Mujeres	33.369
Total general	30.324
Diferencia	-11,17%

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Efectivas
A90	152	11,02%
A41	4	100,00%
A42	90	8,50%
A43	80	9,55%
A44	39	20,15%
G00	83	-6,18%
G01	12	49,56%
G02	10	-19,25%
G10	22	-21,96%
G20	190	-12,29%
L23	6	100,00%
T01	33	-20,48%
T02	134	100,00%
T11	187	-10,17%
T12	155	-1,63%
T13	22	100,00%
T14	6	100,00%
T15	10	100,00%
T17	16	-37,44%
T21	578	-2,40%
T22	441	-6,53%

T23	81	-8,60%
T24	35	-5,31%
T25	33	-21,24%
T27	68	-10,27%
T28	63	-15,34%
T31	66	-96,13%
T32	43	100,00%
T33	4	99,99%
T34	9	100,00%
T41	203	36,22%
T42	96	-2,82%
T43	18	99,99%
T44	33	100,00%
T47	5	24,00%
T61	289	13,20%
T62	168	21,37%
T63	28	-37,29%
T64	60	-5,09%
T67	32	-5,75%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar que nos permite identificar **que existen 5 categorías en las que hay una posible brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas categorías concretas.

El análisis de las posibles brechas salariales identificadas en las 5 categorías nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado, dado que, si una persona ha estado solamente una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se analizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

Las 5 categorías con posible brecha salarial son **G01, T17, T31, T41 y T63**.

- En la categoría G01: De las 12 situaciones contractuales, 11 corresponden a trabajadores con solo un mes en esta categoría. De entre estos 11 trabajadores con solo un mes, se encuentra la única mujer en la categoría, lo cual produce una brecha salarial.
- En la categoría T17: En esta categoría, las dos mujeres existentes cuentan con el 100% de su salario cobrado en el 2021, dato que difiere del promedio del colectivo de hombres, entre los cuales los salarios de 2021 fueron más bajos al haber permanecido un periodo inferior al año algunos de ellos.
- En la categoría T31: En esta categoría, la única mujer perteneciente, cuenta con un 100% de su salario cobrado en el 2021, lo que difiere del promedio obtenido en el colectivo de hombres, de los cuales solo 2 trabajadores de 65 llegaron a cobrar íntegramente su salario en la misma categoría en el 2021, obteniendo un promedio más bajo y provocando una brecha salarial.
- En la categoría T41: De los registros de situaciones contractuales en esta categoría, 3 pertenecen a mujeres. Del colectivo mujeres, una de ellas permaneció 3 meses en la categoría, por lo que sus percepciones percibidas en el 2021 son notablemente más bajas que las de sus compañeras, creando una brecha salarial en el promedio entre hombres y mujeres.
- En la categoría T63: En esta categoría, las dos mujeres existentes cuentan con el 100% de su salario cobrado en el 2021, dato que difiere del promedio del colectivo de hombres, entre los cuales los salarios de 2021 fueron más bajos al haber permanecido un periodo inferior al año algunos de ellos.

Promedios de importes efectivos por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribución Efectivas
ESCALA 2	17	19,83%
ESCALA 3	25	26,21%
ESCALA 4	89	10,72%
ESCALA 5	19	-43,30%
ESCALA 9	4	100,00%
ESCALA 10	90	8,50%
ESCALA 11	80	9,55%
ESCALA 12	39	20,15%
ESCALA 13	105	-13,94%
ESCALA 15	22	-21,96%
ESCALA 16	190	-12,29%

ESCALA 40	6	100,00%
ESCALA 51	33	-20,48%
ESCALA 52	134	100,00%
ESCALA 53	399	-8,36%
ESCALA 54	1.299	-4,77%
ESCALA 55	122	-82,84%
ESCALA 56	358	26,85%
ESCALA 57	578	2,99%

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar que **existen 4 niveles o escalas de valoración en la que haya una posible brecha salarial** al identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales efectivas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esas escalas concretas.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas, al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.

El análisis de esta posible brecha salarial identificada en las 4 escalas de valoración nos indica que las diferencias se deben a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado ya que, si una persona ha estado sólo una parte del año en la escala de valoración que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

ANÁLISIS ESPECÍFICO:

Las 4 escalas con posible brecha salarial son las escalas **3,5,55 y 56**.

- Escala 3 y 5: Estructura de Dirección. Sólo existe una mujer que permaneció en esta categoría un mes en 2021 al iniciar expatriación en diciembre de 2021. El importe corresponde a un mes y por eso es menor.

- Escala 55: De los 122 registros de situaciones contractuales, 1 pertenece a una única mujer con el 100% de los salarios de 2021 cobrados en esta categoría, lo que contrasta con el colectivo de hombres, los cuales en su mayoría no estuvieron menos de un año percibiendo salarios en esta categoría, disminuyendo el promedio cobrado por este colectivo, y generando una brecha salarial.
- Escala 56: En el colectivo de mujeres en esta categoría, se percibe que todas las componentes estuvieron menos de un año, por lo que las cantidades registradas son inferiores a las percibidas por el colectivo de hombres, generando una brecha salarial.

Promedios de importes equiparados por categorías:

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre las retribuciones totales percibidas por unas y otros **no es superior al 25%, por lo que no existe brecha salarial en la sociedad analizada.**

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	36.643,89
Mujeres	37.536,37
Total general	36.725,79
Diferencia	-2,44%

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Equiparadas
A90	152	10,09%
A41	4	100,00%
A42	90	0,73%
A43	80	1,59%
A44	39	4,43%
G00	83	3,19%
G01	12	0,94%
G02	10	2,14%
G10	22	-5,27%
G20	190	-1,88%
L23	6	100,00%
T01	33	-5,18%
T02	134	100,00%
T11	187	3,86%
T12	155	9,25%
T13	22	100,00%

T14	6	100,00%
T15	10	100,00%
T17	16	-0,70%
T21	578	1,59%
T22	441	4,31%
T23	81	8,35%
T24	35	4,25%
T25	33	-0,83%
T27	68	-3,34%
T28	63	4,52%
T31	66	6,33%
T32	43	100,00%
T33	4	100,00%
T34	9	100,00%
T41	203	6,34%
T42	96	-4,10%
T43	18	100,00%
T44	33	100,00%
T47	5	2,49%
T61	289	4,60%
T62	168	-2,81%
T63	28	0,00%
T64	60	10,81%
T67	32	-5,83%

El análisis de los importes equiparados percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía, eliminando del análisis las categorías con menos de 4 personas, nos permite identificar que **no existe ninguna categoría en la que haya una posible brecha salarial** al no identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas percibidas por el colectivo hombres y por el colectivo mujeres en esa categoría concreta.

Promedios de importes equiparados por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Equiparadas
ESCALA 2	17	-0,56%
ESCALA 3	25	0,17%
ESCALA 4	89	6,11%
ESCALA 5	19	8,85%
ESCALA 9	4	100,00%
ESCALA 10	90	0,73%
ESCALA 11	80	1,59%
ESCALA 12	39	4,43%
ESCALA 13	105	2,95%
ESCALA 15	22	-5,27%
ESCALA 16	190	-1,88%
ESCALA 40	6	100,00%
ESCALA 51	33	-5,18%
ESCALA 52	134	100,00%
ESCALA 53	399	5,44%
ESCALA 54	1299	2,45%
ESCALA 55	122	7,63%
ESCALA 56	358	1,44%
ESCALA 57	578	1,90%

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar **que no existe ninguna escala de valoración en la que haya una posible brecha salarial** al no identificarse una diferencia de más de un 25% entre las retribuciones totales equiparadas en el colectivo hombres y en el colectivo mujeres en esa escala concreta.

Al igual que en el análisis realizado agrupando puestos por categorías, hemos excluido los niveles de valoración con menos de 4 situaciones contractuales registradas, al ser escalas de valoración residuales en esta sociedad.



4.4.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración

Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se han revisado las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.

La mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones descritas en un documento definido como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.

Los puestos no descritos en el "Acuerdo de Desarrollo Profesional" corresponden a la categoría de Estructura de Dirección y han sido revisados previamente a la elaboración del registro.

Teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.

El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.
- La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.

Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.

La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.

Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:

- ~~Fabricación y Mantenimiento.~~
- ~~Comercial.~~
- ~~Administración y Gestión.~~
- ~~Conducción.~~
- ~~Estructura de Apoyo.~~
- ~~MMII y Cuadros Técnicos.~~

~~En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas.~~

~~El orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto. El orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.~~

~~El resultado del proceso de valoración de cada uno de los Puestos Tipo se resume en el siguiente cuadro que es común a todas las sociedades del grupo:~~

	Puestos Tipo de Estructura de Dirección	ESCALA 1
		ESCALA 2
		ESCALA 3
		ESCALA 4
		ESCALA 5
		ESCALA 6
		ESCALA 7
		ESCALA 8
A41	Técnico Especialista	ESCALA 9
A42	Técnico	ESCALA 10
A43	Técnico de Entrada	ESCALA 11
A44	Técnico de Ingreso	ESCALA 12
G00	MMII Administración y Gestión	ESCALA 13
G01	MMII Prev. Riesgos	
G02	MMII Seguridad Circulación	
G03	MMII Protección Civi I	
G05	Op. de Ingreso Administración y Gestión	ESCALA 14
G10	Op. Especializado Administración y Gestión	ESCALA 15
G20	Op. Administración y Gestión N1	ESCALA 16
G30	Op. Administración y Gestión N2	ESCALA 17
G40	Op. de Entrada Admin. y Gestión	ESCALA 18

K00	MMII Conducción	ESCALA 20
K01	MMII Conducción / Gestión	
K02	MMII. Jefe Maq. N.A	ESCALA 21
K03	MMII. Jefe Maq. N.B	
K10	Maquinista Jefe del Tren	ESCALA 22
K11	Maquinista Jefe del tren / Gestión	
K12	Maquinista Jefe del tren / Nivel B	
K15	Maquinista Principal	ESCALA 23
K16	Maquinista Principal / Gestión	
K20	Maquinista	ESCALA 24
K21	Maquinista/ Gestión	
K30	Maquinista de Entrada	ESCALA 25
K31	Maquinista de Entrada / Gestión	
K32	Maquinista de Entrada en capacitación	
L00	MMII Comercial	ESCALA 30
L01	Supervisor Comercial Trenes	ESCALA 31
L02	Supervisor Comercial Estaciones	ESCALA 32
L03	Supervisor Comercial Centro de gestión	ESCALA 33
L10	Supervisor Servicios a Bordo AVE y EUROMED	ESCALA 34
L11	Op. Comercial Especializado N1	ESCALA 35
L12	Op. Comercial Especializado N2	ESCALA 36
L13	Op. Comercial Especializado N3	ESCALA 37
L21	Op. Comercial N1	ESCALA 38
L22	Op. Comercial N2	ESCALA 39
L23	Op. Comercial N3	ESCALA 40
L31	Op. Comercial de Entrada N1	ESCALA 41
L32	Op. Comercial de Entrada N2	ESCALA 42
L33	Op. Comercial de Entrada N3	ESCALA 43
L61	Op. Comercial de Ingreso N1	ESCALA 44
L62	Op. Comercial de Ingreso N2	ESCALA 45
L63	Op. Comercial de Ingreso N3	ESCALA 46
T00	MI Mantenimiento y Fabricación	ESCALA 50
T01	Supervisor Mantenimiento de Base	ESCALA 51
T02	Supervisor Mantenimiento de Sección	ESCALA 52

T10	Operador especializado FaMa Operador especializado de FaMa	ESCALA 53
T11	Operador especializado FaMa Ajustador-Montador	
T12	Operador especializado FaMa Electricidad-Electrónica	
T13	Operador especializado FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T14	Operador especializado FaMa Máquinas y herramientas	
T15	Operador especializado FaMa Pintura	
T16	Operador especializado FaMa Visitador	
T17	Operador especializado FaMa Suministros	ESCALA 54
T20	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Operador de FaMa Nivel 1	
T21	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Ajustador-Montador	
T22	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Electricidad-Electrónica	
T23	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Calderero-Chapista-Soldador	
T24	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Máquinas y herramientas	
T25	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Pintura	
T26	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 2	
T27	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Oficial de suministros	
T28	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 1	
T29	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Encargado de suministros	
T30	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Operador de FaMa Nivel 2	ESCALA 55
T31	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Ajustador-Montador	
T32	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Electricidad-Electrónica	
T33	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Calderero-Chapista-Soldador	
T34	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Máquinas y herramientas	
T35	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Pintura	
T36	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Visitador	
T37	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Suministros	ESCALA 56
T40	Operador de entrada de FaMa Operador de Entrada De FaMa	
T41	Operador de entrada de FaMa Ajustador-Montador	
T42	Operador de entrada de FaMa Electricidad-Electrónica	
T43	Operador de entrada de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T44	Operador de entrada de FaMa Máquinas y herramientas	
T45	Operador de entrada de FaMa Pintura	
T46	Operador de entrada de FaMa Visitador	
T47	Operador de entrada de FaMa Suministros	

T60	Operador de Ingreso de FaMa Operador de Entrada De FaMa	ESCALA 57
T61	Operador de Ingreso de FaMa Ajustador-Montador	
T62	Operador de Ingreso de FaMa Electricidad-Electrónica	
T63	Operador de Ingreso de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T64	Operador de Ingreso de FaMa Máquinas y herramientas	
T65	Operador de Ingreso de FaMa Pintura	
T66	Operador de Ingreso de FaMa Visitador	
T67	Operador de Ingreso de FaMa Suministros	



~~4.4.7. Plan de actuación para la reducción de diferencias salariales~~

~~El análisis de los promedios salariales de hombres y mujeres nos indica que en la sociedad estudiada en este informe **no existe una brecha salarial** (diferencia igual o superior al 25%) ni atendiendo a los importes efectivos percibidos ni atendiendo a los importes equiparados o anualizados.~~

~~A pesar de no existir brecha salarial en el importe total de remuneraciones efectivas o ponderadas entre el colectivo general de hombres y mujeres, se ha elaborado un plan de actuación para reducir las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales contenidas en la clasificación profesional o en cada una de las escalas de valoración definidas por el sistema de valoración de puestos.~~

~~Este plan de actuación indica diferentes objetivos y estos forman parte del plan d forman parte de las acciones y medidas definidas y descritas en profundidad en el apartado de *Estructura, Estrategias y Acciones del Plan de Igualdad*.~~

~~Especialmente los objetivos que se derivan del registro salarial y del informe de auditoría retributiva son los siguientes:~~

- ~~Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de Renfe.~~
- ~~Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Renfe.~~
- ~~Abordar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad.~~
- ~~Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.~~

4.5. Informe de Auditoría Retributiva Renfe Material de Alquiler

⇒ 4.5.1. ~~Objetivo y contenido de la auditoría retributiva~~

~~Aunque la plantilla de la sociedad Renfe Alquiler de Material Ferroviario no es superior a los 50 trabajadores, y por lo tanto no está obligada a la elaboración de un Plan de Igualdad y, por ende, realizar la correspondiente auditoría retributiva, para tener un tratamiento similar a la de las otras sociedades que conforman el Grupo Renfe, se ha elaborado la misma partiendo de su registro retributivo.~~

~~De forma general, 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. El presente informe de auditoría retributiva recoge el análisis de los datos aportados por el registro retributivo con el objetivo de identificar y analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en un periodo determinado.~~

~~Las conclusiones de este informe se incluyen en el diagnóstico de situación de la sociedad analizada, siendo este diagnóstico parte del contenido mínimo del Plan de Igualdad según el artículo 8 del RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.~~

~~En este informe de auditoría se incluye la información clave tras el análisis de los datos del registro retributivo:~~

- ~~— La metodología utilizada en el registro retributivo.~~
- ~~— La descripción de los datos de dicho registro.~~
- ~~— La identificación de las diferencias y posibles brechas salariales.~~
- ~~— La descripción del sistema de valoración de puestos utilizado para valorar y agrupar puestos de igual valor.~~
- ~~— El plan de actuación para la reducción de las posibles diferencias salariales entre hombre y mujeres.~~



~~4.5.2. Metodología del registro retributivo~~

~~El registro retributivo de esta sociedad se ha realizado siguiendo las pautas indicadas en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas a la que hace alusión la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.~~

~~Periodo analizado~~

~~El período analizado en el registro retributivo ha sido el año natural 2021 completo.~~

~~Inclusión de valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales~~

~~El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su artículo 5 describe las normas generales sobre el registro retributivo indicando lo siguiente:~~

~~*“El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores”.*~~

~~Inclusión de importes efectivos y equiparados~~

~~La Guía Técnica elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas propone incorporar en la herramienta de registro retributivo 2 tipos de información:~~

- ~~— Importes efectivos. Para este cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.~~
- ~~— Se considera que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual, tipo de jornada, retribución...etc.~~
- ~~— Importes equiparados. Para este cálculo se considera el importe resultado de equiparar el importe percibido al 100% de la jornada anual mediante la anualización de los datos de salario efectivo.~~

~~La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado dado que, si una persona ha permanecido sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.~~

~~Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.~~

~~Obligación de realizar el registro por categorías o grupos profesionales y por agrupaciones de puestos de igual valor~~

~~El artículo 6 a) del RD 902/2020 indica "El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1 a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2."~~

~~Por ello en este informe de auditoría se presentan 4 análisis que permiten identificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como la posible existencia de brechas salariales no justificadas en alguna de las categorías existentes en la clasificación profesional o en alguna de las agrupaciones de puestos de igual valor.~~





~~4.5.3. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo~~

~~Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020, se ha procedido a la revisión de las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.~~

~~Es de significar que, la mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones definidas en un documento denominado como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.~~

~~El resto de los puestos que por su tipología no están descritos en el citado acuerdo corresponden a la categoría de Estructura de Dirección han sido revisados previamente a la elaboración del registro.~~

~~Por lo tanto, y teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un **Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos**, tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.~~

~~Los factores han servido para asignar puntos a cada puesto y los puntos totales obtenidos nos han permitido agrupar puestos de valor similar y con cierta similitud en las funciones definidas.~~

~~Los factores tenidos en cuenta se agrupan en:~~

~~1. **Factores relacionados con el conocimiento y aptitudes**, como:~~

- ~~• El nivel mínimo de formación que debe tener una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto.~~
- ~~• El nivel de conocimientos que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente el puesto~~
- ~~• La experiencia práctica requerida en determinadas funciones.~~

~~2. **Factores relacionados con la responsabilidad** como:~~

- ~~• La necesidad de organizar el trabajo propio o de otras personas.~~
- ~~• El ámbito geográfico de la responsabilidad que conlleva el puesto.~~
- ~~• La complejidad y la capacidad de innovación~~
- ~~• El nivel de supervisión que conlleva el puesto~~

~~3. Factores relacionados con el riesgo y el esfuerzo como:~~

- ~~• El nivel de exposición a un riesgo físico que conlleva la realización de las funciones del puesto.~~
- ~~• El nivel de esfuerzo que supone la realización de las funciones del puesto.~~

~~Cada factor tiene una puntuación entre 0 y 100 puntos.~~

~~El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:~~

- ~~— La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.~~
- ~~— La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.~~
- ~~— La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.~~

~~Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.~~

~~La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.~~

~~Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:~~

- ~~— Fabricación y Mantenimiento.~~
- ~~— Comercial.~~
- ~~— Administración y Gestión.~~
- ~~— Conducción.~~
- ~~— Estructura de Apoyo.~~
- ~~— MMII y Cuadros Técnicos.~~

~~En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas. Es de significar que, el orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto, y que dicho orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.~~



4.5.4. Descripción de los datos del registro

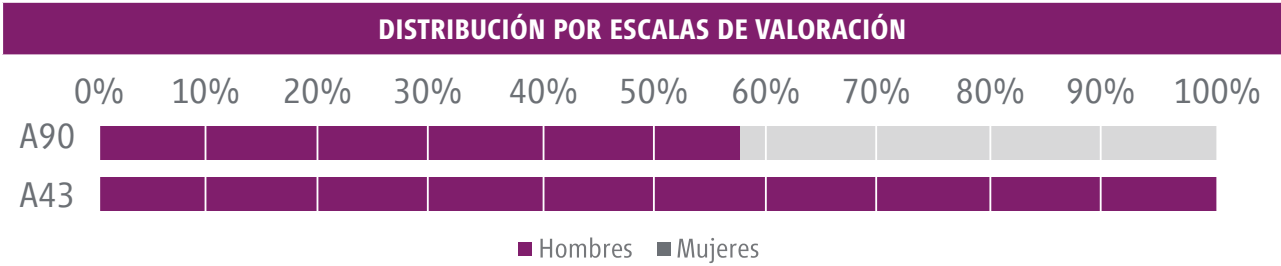
En las siguientes tablas y gráficas se detalla la distribución de personas en función de las categorías existentes y en función de las escalas de valoración definidas en el sistema de valoración de puestos.

Distribución de personas por categoría:

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR CATEGORÍAS					
Categoría	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
A90	4	3	7	57%	43%
A43	1		1	100%	0%
Total general	5	3	8	63%	38%

El análisis de los datos nos indica que esta sociedad está compuesta solamente por 8 personas en dos categorías.

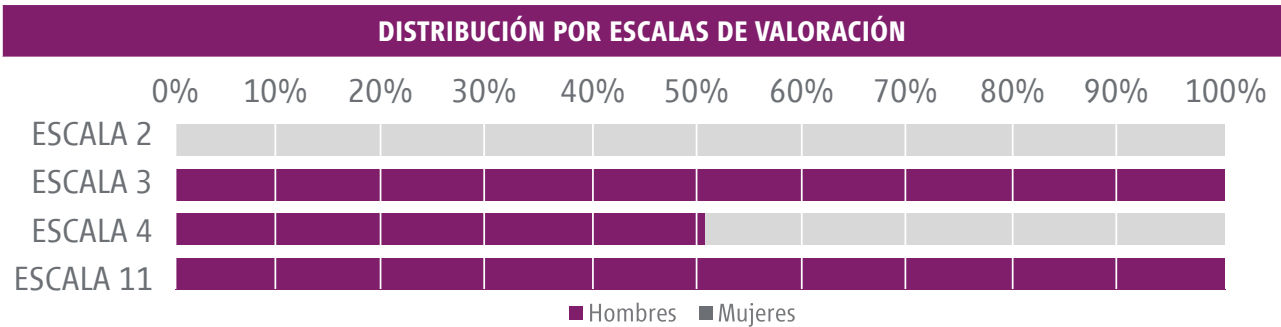
De estas dos categorías, la inferior está formada por una sola persona, que es hombre.



Distribución de personas por escala de valoración:

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR ESCALAS DE VALORACIÓN					
ESCALA	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Hombres	Porcentaje Mujeres
ESCALA 2		1	1	0%	100%
ESCALA 3	2		2	100%	0%
ESCALA 4	2	2	4	50%	50%
ESCALA 11	1		1	100%	0%
Total General	5	3	8	63%	38%

Analizando las escalas de valoración vemos que en la escala de mayor valor se encuentra una mujer.



4.5.5. Identificación de las posibles brechas salariales

Promedios de importes efectivos por categorías

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre el promedio de las retribuciones totales percibidas por unas y otros es del 57% a favor de las mujeres.

Esta diferencia se debe a la utilización de datos salariales efectivos percibidos durante 2021.

Colectivo	Total Retribución Efectiva
Hombres	49.829,13
Mujeres	78.249,46
Total general	60.486,76
Diferencia	-57,04%

La utilización de importes efectivos percibidos por cada una de las diferentes situaciones contractuales en el año genera diferencias en el resultado, ya que, si una persona ha estado sólo una parte del año en la categoría profesional que se está analizando, figurará en el registro con ese importe como importe percibido en todo el año.

Estas diferencias se corrigen en el análisis de importes equiparados, en el que se anualizan todos los importes percibidos.

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Efectivas
A90	7	-12,77%
A43	1	-

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía, nos permite identificar que en la única categoría donde hay hombres y mujeres para poder comparar retribuciones, la diferencia del salario efectivamente percibido entre mujeres y hombres es del 12,77% a favor de las mujeres.

Promedios de importes efectivos por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Efectivas
ESCALA 2	1	-
ESCALA 3	2	-
ESCALA 4	4	-11,61%
ESCALA 11	1	-

El análisis de los importes efectivos percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar que en la única escala donde hay hombres y mujeres para poder comparar retribuciones, la diferencia del salario efectivamente percibido entre mujeres y hombres es del 11,61% a favor de las mujeres.

Promedios de importes equiparados por categorías:

El análisis de los importes equiparados percibidos por los colectivos de mujeres y hombres nos indica que el porcentaje de diferencia entre el promedio de las retribuciones totales percibidas por unas y otros es del 57% a favor de las mujeres.

Este dato se encuentra influenciado por el hecho de que la categoría de mayor valor está ocupada por mujeres.

Colectivo	Total Retribuciones Equiparadas
Hombres	64.396,84
Mujeres	78.249,46
Total general	69.591,57
Diferencia	-21,51%

Categorías	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Equiparadas
A90	7	-12,77%
A43	1	-

El análisis de los importes equiparados percibidos por los colectivos de mujeres y hombres realizado segmentando cada una de las categorías, grupos y subgrupos profesionales que existen en la compañía, nos permite identificar que en la única categoría donde hay hombres y mujeres para poder comparar retribuciones, la diferencia del salario equiparado entre mujeres y hombres es del 12,77% a favor de las mujeres.

Promedios de importes equiparados por escalas de valoración:

Escalas de Valoración	No Sit. Contractuales	Diferencia Retribuciones Equiparadas
ESCALA 2	1	-
ESCALA 3	2	-
ESCALA 4	4	-11,61%
ESCALA 11	1	-

El análisis de los importes equiparados por los colectivos de mujeres y hombres realizado agrupando los puestos en diferentes escalas en función del resultado de la valoración de puestos realizada conforme con el RD 902/2020, nos permite identificar que en la única escala donde hay hombres y mujeres para poder comparar retribuciones, la diferencia de la retribución equiparada entre mujeres y hombres es del 11,61% a favor de las mujeres.



~~4.5.6. Descripción del proceso y del sistema de valoración~~

~~Para realizar el registro retributivo conforme con lo indicado en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020 se han revisado las descripciones de los Puestos Tipo de la sociedad con el detalle de las funciones y responsabilidades de cada puesto.~~

~~La mayoría de los Puestos Tipo de la sociedad tienen sus funciones descritas en un documento definido como "Acuerdo de Desarrollo Profesional" que ha sido elaborado, revisado y acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores en el contexto de la negociación colectiva.~~

~~Los puestos no descritos en el "Acuerdo de Desarrollo Profesional" corresponden a la categoría de Estructura de Dirección y han sido revisados previamente a la elaboración del registro.~~

~~Teniendo en cuenta las descripciones de los Puestos Tipo, se ha realizado un proceso de valoración de puestos utilizando un Sistema de Valoración de Puestos mediante factores y puntos tal y como describe el artículo 4 del RD 902/2020.~~

~~El sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:~~

- ~~— La adecuación implica que los factores relevantes para la valoración son aquellos relacionados con la actividad y que concurren efectivamente en la misma.~~
- ~~— La totalidad implica que, para constatar si existe igual valor, se tienen en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.~~
- ~~— La objetividad implica que no existan factores que reflejen estereotipos de género.~~

~~Una vez asignados los puntos a los puestos tipo se ha procedido a agrupar en escalas de valoración aquellos puestos tipo que eran similares en cuanto a la tipología de las funciones y en cuanto al valor resultado del proceso de valoración.~~

~~La pertenencia de la sociedad a un grupo como Grupo Renfe, con un convenio colectivo común, una clasificación profesional común y unas políticas y modelos de gestión de recursos humanos comunes y centralizadas, hace que el sistema de valoración sea el mismo en todas las sociedades que forman el grupo.~~

~~Por otro lado, el sistema de valoración aplicado respeta la diferenciación de colectivos contenida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, de manera que cada uno de los siguientes colectivos tienen sus escalas de valoración:~~

- ~~— Fabricación y Mantenimiento.~~
- ~~— Comercial.~~
- ~~— Administración y Gestión.~~
- ~~— Conducción.~~
- ~~— Estructura de Apoyo.~~
- ~~— MMII y Cuadros Técnicos.~~

~~En total el Sistema de Valoración contempla 57 escalas.~~

~~El orden y la numeración de las escalas no implica siempre una relación directa con el valor del puesto. El orden de las escalas responde a la agrupación por los diferentes colectivos definidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.~~

~~El resultado del proceso de valoración de cada uno de los Puestos Tipo se resume en el siguiente cuadro que es común a todas las sociedades del grupo:~~

	Puestos Tipo de Estructura de Dirección	ESCALA 1
		ESCALA 2
		ESCALA 3
		ESCALA 4
		ESCALA 5
		ESCALA 6
		ESCALA 7
		ESCALA 8
A41	Técnico Especialista	ESCALA 9
A42	Técnico	ESCALA 10
A43	Técnico de Entrada	ESCALA 11
A44	Técnico de Ingreso	ESCALA 12
G00	MMII Administración y Gestión	ESCALA 13
G01	MMII Prev. Riesgos	
G02	MMII Seguridad Circulación	
G03	MMII Protección Civil	
G05	Op. de Ingreso Administración y Gestión	ESCALA 14
G10	Op. Especializado Administración y Gestión	ESCALA 15
G20	Op. Administración y Gestión N1	ESCALA 16
G30	Op. Administración y Gestión N2	ESCALA 17
G40	Op. de Entrada Admin. y Gestión	ESCALA 18
K00	MMII Conducción	ESCALA 20
K01	MMII Conducción / Gestión	
K02	MMII. Jefe Maq. N.A	ESCALA 21
K03	MMII. Jefe Maq. N.B	
K10	Maquinista Jefe del Tren	ESCALA 22
K11	Maquinista Jefe del tren / Gestión	
K12	Maquinista Jefe del tren / Nivel B	
K15	Maquinista Principal	ESCALA 23
K16	Maquinista Principal / Gestión	
K20	Maquinista	ESCALA 24
K21	Maquinista/ Gestión	
K30	Maquinista de Entrada	ESCALA 25
K31	Maquinista de Entrada / Gestión	
K32	Maquinista de Entrada en capacitación	
L00	MMII Comercial	ESCALA 30
L01	Supervisor Comercial Trenes	ESCALA 31

L02	Supervisor Comercial Estaciones	ESCALA 32
L03	Supervisor Comercial Centro de gestión	ESCALA 33
L10	Supervisor Servicios a Bordo AVE y EUROMED	ESCALA 34
L11	Op. Comercial Especializado N1	ESCALA 35
L12	Op. Comercial Especializado N2	ESCALA 36
L13	Op. Comercial Especializado N3	ESCALA 37
L21	Op. Comercial N1	ESCALA 38
L22	Op. Comercial N2	ESCALA 39
L23	Op. Comercial N3	ESCALA 40
L31	Op. Comercial de Entrada N1	ESCALA 41
L32	Op. Comercial de Entrada N2	ESCALA 42
L33	Op. Comercial de Entrada N3	ESCALA 43
L61	Op. Comercial de Ingreso N1	ESCALA 44
L62	Op. Comercial de Ingreso N2	ESCALA 45
L63	Op. Comercial de Ingreso N3	ESCALA 46
T00	MMII Mantenimiento y Fabricación	ESCALA 50
T01	Supervisor Mantenimiento de Base	ESCALA 51
T02	Supervisor Mantenimiento de Sección	ESCALA 52
T10	Operador especializado FaMa Operador especializado de FaMa	ESCALA 53
T11	Operador especializado FaMa Ajustador-Montador	
T12	Operador especializado FaMa Electricidad-Electrónica	
T13	Operador especializado FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T14	Operador especializado FaMa Máquinas y herramientas	
T15	Operador especializado FaMa Pintura	
T16	Operador especializado FaMa Visitador	
T17	Operador especializado FaMa Suministros	ESCALA 54
T20	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Operador de FaMa Nivel 1	
T21	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Ajustador-Montador	
T22	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Electricidad-Electrónica	
T23	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Calderero-Chapista-Soldador	
T24	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Máquinas y herramientas	
T25	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Pintura	
T26	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 2	
T27	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Oficial de suministros	
T28	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Visitador 1	
T29	Operador de FaMa con formación técnica de vehículos (N1) Encargado de suministros	

T30	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Operador de FaMa Nivel 2	ESCALA 55
T31	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Ajustador-Montador	
T32	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Electricidad-Electrónica	
T33	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Calderero-Chapista-Soldador	
T34	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Máquinas y herramientas	
T35	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Pintura	
T36	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Visitador	
T37	Operador de FaMa sin formación técnica de vehículos (N2) Suministros	ESCALA 56
T40	Operador de entrada de FaMa Operador de Entrada De FaMa	
T41	Operador de entrada de FaMa Ajustador-Montador	
T42	Operador de entrada de FaMa Electricidad-Electrónica	
T43	Operador de entrada de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T44	Operador de entrada de FaMa Máquinas y herramientas	
T45	Operador de entrada de FaMa Pintura	
T46	Operador de entrada de FaMa Visitador	ESCALA 57
T47	Operador de entrada de FaMa Suministros	
T60	Operador de Ingreso de FaMa Operador de Entrada De FaMa	
T61	Operador de Ingreso de FaMa Ajustador-Montador	
T62	Operador de Ingreso de FaMa Electricidad-Electrónica	
T63	Operador de Ingreso de FaMa Calderero-Chapista-Soldador	
T64	Operador de Ingreso de FaMa Máquinas y herramientas	
T65	Operador de Ingreso de FaMa Pintura	
T66	Operador de Ingreso de FaMa Visitador	
T67	Operador de Ingreso de FaMa Suministros	



~~4.5.7. Plan de actuación de diferencias salariales~~

~~El análisis de los promedios salariales de hombres y mujeres nos indica que en la sociedad estudiada en este informe **no existe una brecha salarial** (diferencia igual o superior al 25%) ni atendiendo a los importes efectivos percibidos ni atendiendo a los importes equiparados o anualizados.~~

~~A pesar de no existir brecha salarial en el importe total de remuneraciones efectivas o ponderadas entre el colectivo general de hombres y mujeres, se ha elaborado un plan de actuación para reducir las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales contenidas en la clasificación profesional o en cada una de las escalas de valoración definidas por el sistema de valoración de puestos.~~

~~Este plan de actuación indica diferentes objetivos y estos forman parte del plan d forman parte de las acciones y medidas definidas y descritas en profundidad en el apartado de *Estructura, Estrategias y Acciones del Plan de Igualdad*.~~

~~Especialmente los objetivos que se derivan del registro salarial y del informe de auditoría retributiva son los siguientes:~~

- ~~— Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo de Renfe.~~
- ~~— Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en Renfe.~~
- ~~— Abordar nuevas medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, y reducir las diferencias entre ambos sexos, a través del fomento de la corresponsabilidad.~~
- ~~— Incidir en un sistema retributivo que no genere discriminación entre ambos sexos.~~