

A/A: RRHH de Ayesa Advanced Technologies

En respuesta a su escrito del pasado día 15 de febrero de 2024, referente al Registro Retributivo de carácter obligatorio del año 2023, le comunicamos en primer lugar que el sindicato tiene por derecho un **plazo mínimo de 10 días** para poder ser consultada, **con carácter previo a la elaboración del registro retributivo**. Por tanto, no se trata de un límite máximo como ustedes exponen en su escrito, sino un mínimo de 10 días y un máximo no establecido en la norma. Por ejemplo, a principios de año se puede reclamar a UGT que se manifieste respecto al registro retributivo del año anterior y a día de hoy, habríamos dispuesto de casi 2 meses para emitir nuestras manifestaciones, estando perfectamente dentro de la legalidad. Por tanto, lo que ustedes exponen en primera instancia, entendemos que trata de condicionar o limitar la capacidad de actuación del propio sindicato, con una manifiesta mala fe en la relación entre las partes.

En segundo lugar, UGT manifiesta que los registros retributivos de años anteriores no se ajustan a la normativa legal por diversos motivos ya expuestos en anteriores ocasiones y que a continuación le reiteramos, para que lo puedan tener en consideración, si así lo desean, de cara a la elaboración del registro retributivo del año 2023:

1. El registro retributivo debe presentar **todos los puestos de trabajo efectivos y reales en Ayesa Advanced Technologies** y su vinculación a los **grupos profesionales** definidos en el **XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública**. El registro retributivo de 2022 se ha realizado exclusivamente sobre los grupos profesionales del convenio colectivo y de esta forma se cercena la información. Los diversos puestos de trabajo, según las tareas y funciones, son una clasificación aplicable en la empresa, que en algunos casos comparten un mismo grupo profesional del convenio. Por tanto, se hace necesario mostrar en el registro esta doble clasificación: el puesto de trabajo efectivo y su correlación con los grupos del convenio. De otro modo, se estaría invisibilizando información indispensable para la correcta valoración retributiva con perspectiva de género, en una compañía ampliamente masculinizada, que cada año incrementa el desequilibrio representativo entre hombres y mujeres.
2. UGT observa que se están invisibilizando determinados puestos de trabajo. Muchos de ellos son puestos feminizados. Entre otros destacamos:
 - a. **Diseñador/a de páginas web**
 - b. **QA tester (Análisis de Testing y Calidad)**
 - c. **Secretarías de planta (Administración)**
 - d. **Administración de dirección**
 - e. **Chief Executive Officer (CEO)**

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

Avda. Blas Infante, 4 - 1ª Planta, 41011 Sevilla - Tel.: +34 954 286 104 - sevilla@fesmcugt.org

 www.andalucia.fesmcugt.org

3. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 28.2, especifica literalmente y sin lugar a dudas, que deben estar reflejados en el registro retributivo todos los puestos de trabajo, "incluido el personal directivo y los altos cargos".
4. Debe mostrarse toda la información retributiva. **No se debe ocultar información de determinados puestos de trabajo, justificando la protección de datos.** Hay sentencia judicial que sienta jurisprudencia al respecto y que desestima este tipo de alegaciones (TRIBUNAL SUPREMO, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera, Sentencia núm. 383/2022). La plantilla tendrá acceso a toda la información del registro retributivo, a través de su representación sindical.
5. El registro debe presentar también **las retribuciones por escalas de agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor.** El registro retributivo de 2022 incumple con este aspecto normativo, por el que Ayesa Advanced Technologies está ocultando información a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y a la plantilla. Así mismo, reiteramos nuestra **disconformidad con la valoración de puestos de trabajo realizada en la auditoría retributiva.** Entre otros aspectos, destacamos los siguientes:
 - a. Faltan por valorar y representar determinados puestos de trabajo, como ya se ha mencionado anteriormente.
 - b. La valoración se basa en la propia jerarquía de la compañía (masculinizada, con infrarrepresentación femenina en puestos directivos y con puestos de trabajo claramente feminizados).
 - c. La valoración de los puestos se ha realizado con una metodología cerrada, con factores poco claros y objetivos, cuya puntuación de cada uno de los factores por cada puesto no se nos facilitó en su debido momento. Una situación desigual que no nos permitió revisar los resultados de esa valoración y acordar esa auditoría retributiva. Por tanto, no responde al objeto de transparencia retributiva y no es confiable para UGT.
6. Junto al registro retributivo por escalas se debe incluir una tabla o leyenda, que permita **identificar los puestos de trabajo con claridad.** Y de esta forma comprender los puestos de trabajo que se incluyen en cada escala o agrupación de puestos de trabajo de igual valor. Todas las personas trabajadoras, en su derecho al acceso al registro retributivo, deben poder identificar su puesto de trabajo y entender con claridad la realidad retributiva de la compañía. Porque el objetivo de este ejercicio es precisamente ese: la transparencia retributiva.

El sindicato UGT desearía disponer de un registro retributivo, preferiblemente en formato de archivo Microsoft Excel, para favorecer la consulta. El registro retributivo de 2022 en formato PDF es completamente impracticable. Por la multiplicidad de páginas que hacen imposible seguir las filas y columnas de la tabla, así como los colores aplicados a los valores numéricos, con un bajo contraste lumínico, que dificultan su lectura.

El registro retributivo debe contener el desglose de todos los conceptos salariales sin excepciones, con sus valores diferenciados en medias y medianas; y representado en 2 formas de clasificación:

1. Puestos de trabajo reales y su correlación con los grupos profesionales definidos en convenio.
2. Escalas o agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor. Para ello, deben identificar con claridad todos los puestos de trabajo en la empresa, sin agruparlos previamente bajo denominaciones subjetivas y arbitrarias.

Sin nada más, les saludamos atentamente,

Delegada de personal Ayesa AT Barcelona
Sección Sindical de UGT- Ayesa AT

Recibí, RRHH