



ATCA, AIE, Zaragoza a, Octubre de 2006

A la Dirección de ATCA AIE:

Año tras año, seguimos comprobando la capacidad de empresas y profesionales de nuestro sector para llegar a acuerdos con un altísimo nivel de logros sociales y laborales que repercuten directamente en motivación, identificación propia y compromiso y, no podemos por menos, que hacer un análisis mínimamente comparativo de nuestra situación. (Salimos perdiendo).

Al mismo tiempo seguimos avanzando en una clara revalorización en la calidad empresarial y técnica de ATCA, AIE de la cual todos, no solo la Dirección, nos sentimos orgullosos. (Salimos ganando todos).

Por otro lado, nos encontramos con una negociación bloqueada del Convenio Colectivo que nos afecta, pero que creemos, no trata gran parte de los problemas de la plantilla de ATCA AIE.

Resumiendo: **Este Comité pretende equiparar a ATCA AIE en su calidad laboral con cualquiera de las mejores y más rentables empresas de nuestro sector, porque si ATCA AIE es una buena empresa para la Dirección y para sus socios -y lo es-, debe de serlo también para sus profesionales.**

Una vez más, presentamos a la Dirección el objetivo de este Comité de Empresa: la creación de un documento con nivel de **ACUERDO DE EMPRESA**, propio, personal y nuestro, en donde se enumeren apartados en los que podamos encontrar puntos de contenidos básicos que tengan como objetivo, por un lado, la satisfacción de los profesionales de ATCA AIE y por otro, los objetivos como Empresa que debe de tener ATCA, como Agrupación de Interés Económico de servicio a sus socios, las Cajas de Ahorro.

Y una vez más, planteamos a Dirección una serie de temas que perfectamente podemos gestionar desde ATCA AIE Empresa y sus Profesionales, y que nos serviría para establecer una base de firme consolidación en las Relaciones Laborales de ATCA AIE con el adecuado nivel de calidad de vida para sus profesionales y de Empresa productiva y rentable.

**Siempre los hemos dicho, si somos, -que lo somos- capaces de conseguir una empresa de un alto nivel técnico, debemos de ser capaces de mejorar nuestro nivel laboral y social.**

Esperamos y deseamos que esto sea un avance importante para bien de ATCA AIE, y de sus profesionales.

Fdo. Comité de Empresa de ATCA AIE.

## INFORME A PRESENTAR A DIRECCION DE ATCA AIE.

### PODER ADQUISTIVO DE LOS PROFESIONALES EN ATCA AIE

Se trata de aplicar un acuerdo de incrementos salariales anuales asegurados y consolidados, para toda la plantilla, basados en el IPC anual en España, independientes de las subidas profesionales mediante objetivos y revisión de Variable por Desempeño (que se ha demostrado que no se realiza de una forma justa).

Es decir, establecer como mínima subida salarial el índice publicado por el INE a todos los profesionales de ATCA AIE, sobre el Salario Base, Plus convenio y Complemento Salarial. La no aplicación de la absorción/compensación del concepto a mantener de antigüedad como premio que es de vinculación en ATCA AIE.

En este punto siempre es importante y muy clarificador conocer y señalar los excelentes resultado económicos de los últimos años de nuestros socios y clientes, las Cajas, y como Agrupación de Interés Económico que somos nuestra gran aportación y su nula repercusión.

### CALENDARIO Y JORNADA LABORAL EN ATCA AIE.

Seguimos siendo un lastimoso ejemplo de horas efectivas anuales en nuestro sector. Insistimos en equipararnos en este apartado a las Empresas de España del sector de Nuevas Tecnologías. No queremos ser una excepción para peor y hoy día lo somos.

Proponemos que en tres años podamos establecernos el ratio de horas efectivas anuales al mismo nivel que el resto de empresas, que una vez se ha confirmado nuestro Nivel de Productividad, como ha quedado demostrado mediante pruebas realizadas por la propia empresa: CMMI, Certificación Aenor..., y las realizadas por nuestros propios Socio Propietarios: Auditoría C.A.I...)

Proponemos abrir este debate a la Dirección una vez comprobado nuestro anacronismo con el resto del sector y le hacemos entrega de un documento de trabajo, que deseamos y esperamos tenga una buena y fructífera recepción por parte de la Dirección.

Se entrega documento.



## COMITÉ Y SECCION SINDICAL EN ATCA AIE

Después de cuatro años de Relaciones Laborales en ATCA AIE, hay un aspecto en el que los miembros del comité de empresa y el propio Comité es perjudicado pura y sistemáticamente: el tratamiento de las horas sindicales.

Solicitamos a la Dirección de ATCA AIE, y requerimos una respuesta positiva, a la normalización absoluta en las relaciones laborales dentro de ATCA AIE. Esas horas, son horas efectivas y productivas y deben entenderse como parte de objetivos cumplidos en la parte variable a constatar por parte de la Dirección y no descontar automáticamente dichas horas de las efectivas para el Variable por Objetivos.

Se considere dentro de la herramienta de ATCA AIE de Sistema de Gestión de Actividades que las horas sindicales, establecidas en un código específico, sean valoradas a todos los efectos ACTIVAS y se evalúen como tal en el Formulario de Desempeño y Variable por Objetivos, comunicando expresamente en los formularios de Objetivos por los Jefes de Grupo y demás empleados.

Nota: Este Comité se pregunta que si en el S.G.A. donde se ha incluido también una tarea referente a los primeros auxilios, ¿también deben correr a cuenta de los trabajadores al descontar del variable anual por objetivos?

## CONCILIACION FAMILIAR Y LABORAL EN ATCA AIE

Analizando las nuevas normativas (europeas incluidas) que van surgiendo en nuestra sociedad, (promovidas desde el mismo Gobierno de la Nación, así como desde las mismas patronales) solicitamos una coherente y justa regularización absolutamente abierta en referencia a la Maternidad en ATCA AIE: valoración en las jornadas, variable por objetivos,...

Este Comité de Empresa expresa su voluntad a la Dirección de no ir contra la normativa legal que la sociedad española esta aplicando, y sin mas, con la nueva Ley de Igualdad, se aplicará.

Considerar el tiempo efectivo para variable por desempeño absoluta las horas efectivas trabajadas íntegras y buscar una solución al tratamiento de la mujer en ATCA AIE.

Avanzar en las medidas de CONCILIACION FAMILIAR Y LABORAL y estando abiertos a cualquier propuesta que la empresa considere, este comité solicita:

- Iniciar un Plan de ayuda a Guarderías con una serie de medidas mínimas para los profesionales de ATCA e incompatibles con otros posible beneficios.
- Establecer tiques de comida para estos profesionales, con las condiciones y requisitos que la Dirección considerara y de mutuo acuerdo.
- Aplicación de la 80 horas de Permiso, sustitutivo de Lactancia, para un año, en las adopciones de menores.
- Aplicar permisos para acompañar a los padres al médico si su estado lo requiere, así como por supuesto a los hijos en situación de largo tratamiento.

