

COMUNICADO DEL COMITÉ DE EMPRESA EN REFERENCIA A LA REUNIÓN DEL 19 SEPTIEMBRE 2005 CON LA DIRECCIÓN DE ATCA AIE:

Desde el Comité de Empresa consideramos muy positivas las iniciativas presentadas por Dirección en la reunión del día 19 de Septiembre, por ser un punto importante de apoyo de las relaciones laborales en ATCA AIE.

A) Plan de Aportación Definida de Pensiones individual y compartido

Un Plan Aportación Definida de Pensiones, tantas veces sugerido en las reuniones por este Comité, es un activo de gran valor futuro, ayuda a mantener la cohesión y motivación de los trabajadores de ATCA AIE y aumenta la calidad como Empresa que dirige su mirada al activo más importante: SUS PROFESIONALES.

Hasta que se articule un reglamento para la aplicación de condiciones y normas del Plan, este Comité quiere plantear algunas valoraciones concretas:

1) Valoramos positivamente la propuesta de Dirección sobre la base de un inicio del 0.3% de la masa salarial para el 2006, hasta alcanzar el 1.2% en el 2009, por el valor y el esfuerzo económico que supone.

2) Consideramos imprescindible dar un carácter de ecuanimidad e igualdad a esta prestación de la Empresa con sus trabajadores y por ello, el cálculo de dicha aportación adquiere su forma más razonable haciéndolo sin baremos que provoquen diferencias tan enormes.

Proponemos que esa partida presupuestaria se aplique sobre la masa salarial bruta de ATCA AIE y el número de empleados a primero de cada año y su resultado sea límite inferior en la aportación anual e individual.

3) El trabajador que se acoja a dicho plan aportará un mínimo, de un incremento de un 50% de lo que aporte la Empresa al Plan.

En todo caso, esta aportación monetaria, por parte de la Empresa no se contabilizará ni justificara, bajo ningún concepto, como una parte constituyente del incremento salarial anual sobre los trabajadores que participen de este Plan de Pensiones.

B) Bolsa de Horas Post-Maternidad.

Consideramos positiva la opción, con carácter voluntario y a elegir un trabajador o trabajadora, de sustituir la hora de lactancia que en la actualidad existe, y que se ha demostrado de poca utilidad en la realidad social actual, por una nueva bolsa de horas a disponer en un año desde el inicio de la maternidad.

Una vez conocida otras opciones y cuantificadas las horas presentadas y propuestas, consideramos hacer la siguiente valoración:

1) No presentar petición alguna sobre una bolsa de horas anteriores a la Maternidad.

2) Consideramos que en el mundo de regulación laboral de nuestros sectores se han establecido equivalencias muy concretas que llegan a ser de entre 12 a 15 días de sustitución, lo que supone entre 96 y 120 horas, por lo que proponemos a la Dirección que las 64 horas, que se ha presentado, son realmente escasas, y planteamos que se amplíe a un mínimo en la bolsa de 80 horas, en el mismo plazo de tiempo, doce meses.

Una vez más, el Comité de Empresa remarca siempre la valoración de horas efectivas retribuidas que estas horas y las de Baja por Maternidad, deben de tener en la consideración de Variable por Objetivos Anuales, volviendo a reincidir en que la aplicación de unos derechos no debe de ser tener una reducción en el salario anual de ninguna trabajadora.

Esperamos que las ideas mostradas en este documento, se recojan como lo que son con el único fin de mejorar en todo lo posible las propuestas planteadas, y por ello estamos a disposición de la Empresa, para lo se que precise.

NOTA: DOCUMENTO PARA ENTREGAR A LA DIRECCION EN REUNION POSTERIOR.