

Comité Empresa de

Asociación Técnica Cajas Ahorros, AIE

DOCUMENTO DE TRABAJO SOBRE:

**INFORME SOBRE
VALORACION DE
AUSENCIAS PARA EL
CALCULO DE
RETRIBUCION VARIABLES
POR OBJETIVOS. TIEMPO
EFECTIVO DE TRABAJO**

ENTREGAR A LA DIRECCIÓN DE :

ASOCIACIÓN TÉCNICA CAJAS AHORROS, AIE (A.T.C.A)

Zaragoza a, 13 Marzo de 2003

Comité Empresa de

Asociación Técnica Cajas Ahorros, AIE

**INFORME SOBRE VALORACION DE AUSENCIAS PARA EL CALCULO DE
RETRIBUCION VARIABLES POR OBJETIVOS. TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO.**

INTRODUCCION

Tal y como se acordó en la 1ª reunión entre el Comité de Empresa y Dirección de ATCA, de fecha 6 de febrero de 2003, el Comité presenta una propuesta para determinar unas métricas que permitan una valoración de los objetivos anuales del trabajador/a de forma individual y colectiva.

CONSIDERACIONES

El Comité entiende que para valorar y calcular el tiempo efectivo de trabajo no debe tenerse en cuenta sólo las ausencias del trabajador/a, sino que, al igual que entiende la Empresa, sólo debe

ser un dato más a valorar a la hora del cálculo en cuanto a contribuir en la consecución de unos objetivos.

El Comité entiende que sí hay que entrar a valorar el motivo de las causas de absentismo.

Así mismo, este Comité considera que, sea cual sea la causa de absentismo, se debe valorar hasta que punto afecta la ausencia del trabajador/a a conseguir unos objetivos, individuales y de equipo, si la ausencia no supera ciertos porcentajes, ya que estos no implicaría una sobrecarga no asumible para el resto de trabajadores/as del mismo Equipo o Grupo.

El Comité considera que existen una serie de ausencias que no merecen ser consideradas como tiempo no trabajado, ausencias con derecho a remuneración y justificadas, tal como establece el Estatuto de los Trabajadores (art.37), estos son:

- permiso por matrimonio
- traslado domicilio habitual
- deber inexcusable de carácter público y personal justificada
- labores sindicales
- tiempo de compensación por realización de horas fuera del horario de trabajo.

Comité Empresa de

Asociación Técnica Cajas Ahorros, AIE

En cuanto al resto de las ausencias, a pesar de que la empresa dice no poder asumir ningún tipo de discriminación sobre las causas de absentismo, este Comité cree que sí debe hacerlo respecto a la baja maternal, no sólo por el derecho social de la mujer trabajadora embarazada sino también por cumplir las directrices europeas a éste respecto, como la Directiva 76/207/CEE de 23 de septiembre de 2002, que contempla, entre otros asuntos, la prohibición al trato desfavorable a las mujeres relacionadas con la maternidad y así como

instar a tomar medidas que prevean ventajas específicas para evitar y compensar desventajas en las carreras profesionales de las trabajadoras.

Esta Directiva obliga a los Estados miembros a adoptar medidas en las empresas para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo.

PROPUESTAS

1- El Comité pide que no se tengan en cuenta las ausencias con derecho a remuneración:

- matrimonio
- traslado domicilio
- deber inexcusable publico y personal justificada
- labores sindicales

- tiempo compensación por horas fuera de horario habitual

2 - También solicita que en las bajas maternales debe aceptarse la discriminación positiva a la hora de valorar la ausencia para el cálculo de los objetivos anuales.

3 - Se propone los siguientes ratios a cumplir para que no se tengan en cuenta las ausencias a la hora de la valoración de los objetivos anuales, refiriéndonos siempre a bajas por enfermedad:

El Comité ha valorado el informe de absentismo y su porcentaje resultante que se describe en el informe que la Empresa entrego a este Comité durante el año 2002, y ha considerado en un informe para el año 2003 con sus 1.800 las horas de trabajo anual.

Creemos que el porcentaje global para que no influya en la sobrecarga de trabajo

de un profesional debería estar sobre el 2,22% equivalente a una superación 40 horas/empleado. Por debajo de este índice general no consideramos que las tareas realizadas sean una sobrecarga de trabajo en tiempo real para el resto de trabajadores de la Empresa.

Comité Empresa de

Asociación Técnica Cajas Ahorros, AIE

En todo caso, este Comité considera el tipo de absentismo mucho mas real y directo para conocer la realidad de este absentismo, dentro de la estructura de trabajo en Equipo que se tiene instalado en ATCA.

Aquí, la aplicación del tipo de absentismo a aplicar viene dada dentro del Grupo de Trabajo, y la repercusión que el % de absentismo provoca de sobrecarga asumible por el resto del equipo.

Esta debería ser valorado en todo caso, por el Jefe de Equipo directa y proporcionalmente al resto de miembros del Equipo y consideramos que el ratio de 5 días anuales/empleado de baja enfermedad es perfectamente lógico y asumible en tiempo, cantidad y calidad del trabajo profesional desarrollado, no debiendo ser contabilizado como tiempo no efectivo estos ratios de día/trabajador.

La realidad del trabajo en Equipo será mas fácilmente palpable y mas real que la totalizada para toda la plantilla.

El trabajo en Equipo, considera este Comité, es fundamental para la valoración

del trabajo y del tiempo realmente trabajado.

En este caso, el calculo aplicado debería ser el correspondiente a una formula de

Índice absentismo que no superara un % que consideramos equivalente al mínimo asumible por el grupo sin perjuicio del tiempo efectivo no influenciado al resto de miembros del

Equipo de Trabajo

(Σ (horas no trabajadas * empleados grupo)

$/ (\text{horas convenio} * \text{empleados grupo})) * 100 > 2,22\%$

Consideramos esta formula como la mas realista y aceptada en el mundo del trabajo en equipo, e ideal para una evaluación exacta y correcta de la productividad del Grupo y su objetivizacion económica en el variable a evaluar.

Superados estos ratios por equipo de trabajo, entendemos que sí se produce cierto menoscabo en la productividad individual respecto al resto del equipo y que esta diferencia tiene que ser compensada al resto de miembros.

Si se produjera esta circunstancia, este Comité considera la aplicación del concepto de productividad por tiempo efectivo de trabajo a valorar en el variable individualizado como aceptable, siendo a partir de esta valoración individual de objetivos la parte proporcional del tiempo efectivo no trabajado como el referenciado para extraer el resultado final individual.

Comité de Empresa de ATCA,AIE.

Zaragoza a, 13 Marzo de 2003

FIN DEL INFORME mem005.doc