

### Acta de la Reunión nº 3

#### Comité Empresa y Dirección de ATCA

Fecha: 29 de Abril de 2003

#### Asistentes

En representación del Comité de Empresa:	Carlos Gelado Santiago Prieto Alvaro Portoles Juan Ignacio Osa Jorge Labarta
En representación de la Empresa:	Antonio González

Se comienza la reunión con el objetivo de tratar los dos informes presentados por el Comité de Empresa en la reunión anterior.

#### **RETRIBUCION VARIABLE POR OBJETIVOS**

La representación de la Empresa, después del análisis del informe presentado, no considera que se trata de una cuestión de establecer niveles de absentismo admisible, que es de lo que trata el informe, sino que es fundamental comprender que retribuye este incentivo y cual es el proceso establecido para su determinación. Por este motivo, la representación de la Empresa pasa a exponer estas cuestiones con mayor detalle:

La denominada retribución variable por objetivos es un incentivo que prima la contribución a la consecución de los objetivos que la Dirección de la empresa considera relevantes para cada ejercicio. Estos objetivos dimanan de los generales de la compañía, para ir concretándose a nivel de Area y de Grupo.

Los criterios de valoración de la contribución a los objetivos y su medición son definidos por la Dirección. El proceso de determinación de la contribución individual de cada miembro del grupo se realiza mediante un procedimiento que se inicia con una propuesta del Responsable del Grupo – Evaluador y que, con su correspondiente justificación, es estudiada por la Dirección de Area y la Dirección General, quien aprueba o desestima en último término la propuesta.

Con independencia de los criterios de medición del grado de consecución de los objetivos, lo que no se puede olvidar es que la percepción de este concepto retributivo, al igual que ocurre con otros, está ligado a la realización de trabajo efectivo.

La Dirección de la empresa considera que, en aras de la equidad interna, el Responsable de Grupo – Evaluador, para determinar la contribución de los diferentes miembros de su grupo, debe analizar tanto el trabajo efectivo como la calidad del mismo, así como cualquier circunstancia excepcional que considere que pueda afectar a la misma, justificándola convenientemente.

La representación del Comité se reafirma en todas y cada una de las ideas transmitidas en el Acta nº. 1, en el Acta nº. 2 y sobre todo en el informe completo y exhaustivo entregado a la representación de la Empresa.

### **Acta de la Reunión nº 3**

#### **Comité Empresa y Dirección de ATCA**

**Fecha: 29 de Abril de 2003**

La representación del Comité entiende que la valoración individual y profesional del trabajador que deba de hacer el Jefe de Grupo como responsable directo de esta evaluación (elemento primordial que la empresa nos expone), debe de estar fundamentada en procesos medibles, objetivos y equitativos para toda la plantilla, y que el hecho de que sea el Jefe de Grupo el responsable ante el profesional de la valoración del trabajador debe de tener un marco de actuación conjunto, sobre todo en considerar tiempo efectivo producido.

Considera el Comité que esta valoración de cada Jefe de Grupo creará injusticias y que distintas percepciones según el trabajador, creará conflictos innecesarios y perfectamente eliminables. Para eso están los criterios de valoración y medición que hace la Dirección como directrices a seguir por los Jefes de Grupo, y entre ellos la de definir tiempo efectivo real, para el desempeño de sus objetivos y su retribución posterior.

La sociedad en su conjunto ha considerado dentro de su marco legal que hay elementos retributivos de la índole que sean, que en ningún caso se pierden por ejercer derechos y deberes adquiridos dentro de la sociedad y que este Comité va a defender como base filosófica de actuación.

Si desde la sociedad se han considerado retribuidos a todos los efectos para sus ciudadanos, los permisos de matrimonio, como miembro de jurado popular, mesas en elecciones legislativas, tareas sindicales, la maternidad con el fin de conciliar el mundo laboral con el mundo familiar, y cualquier otro concepto marcado en Estatuto Trabajadores o leyes mas altas, no sera en este apartado retribución variables de objetivos donde se aplique conceptos retrógrados basados en la subjetividad profesional y personal de un Jefe de Grupo.

Solamente la idea de perder retribución económica a cambio de no ejercer derechos es inconcebible.

La representación del Comité entiende que si se quiere atajar el problema del absentismo, la representación del Comité ya entregó un margen de actuación en porcentajes numéricos, objetivos y mediciones fáciles de valorar objetivamente por el Jefe de Grupo y que, su superación conllevaría la tan mareada calidad de trabajo asumida por el resto de miembros del Equipo, y que en su momento, se debería especificar y cuantificar para repartir la parte correspondiente entre sus miembros.

La representación de la Empresa manifiesta no estar de acuerdo con los planteamientos que realiza el Comité en materia de equidad interna, ya que el mantenimiento de la equidad interna es un objetivo principal de la Dirección.

#### **TEMAS SOCIALES Y CULTURALES.**

La representación de la Empresa entiende que en el informe se compendian una serie de temas que aunque pueden tener alguna relación entre sí, su naturaleza y gestión son bastante distintas, por lo que propone que se traten por separado las actividades sociales, los beneficios sociales ( retribuciones en especie) y la formación.

La representación del Comité señala que el informe que se presentó en la anterior reunión, se debe considerar como una herramienta de trabajo y que sus cálculos, sus datos y objetivos entran dentro de un marco de negociación.

## **Acta de la Reunión nº 3**

### **Comité Empresa y Dirección de ATCA**

**Fecha: 29 de Abril de 2003**

#### **Actividades Sociales**

La representación de la Empresa quiere expresar su más absoluta predisposición a estudiar cualquier iniciativa de este tipo, que se pueda presentar, si bien es necesario resaltar que nunca se ha presentado ninguna iniciativa a la Dirección de la compañía.

En este sentido, es necesario resaltar que se tengan en consideración algunas premisas básicas a la hora de presentar estas propuestas para su estudio, que son:

- Un colectivo significativo de empleados interesado
- Nombramiento de un responsable de la actividad
- Presentación de un presupuesto
- Mantenimiento de estándares éticos al estar representando a ATCA

El Comité entiende como positivo que la representación de la Empresa comunique que cualquier iniciativa de los trabajadores para contar con la participación de la Empresa en actividades culturales, deportivas o de cualquier otra índole se le comunique por los cauces que se consideren y que, si estas cumplen unos mínimos compromisos de seriedad, imagen positiva y transparencia serán aceptadas.

El Comité dará publicidad de este tema y espera organizar entre los trabajadores algún tipo de organigrama para dar fondo y forma a estas actividades, que cree muy interesantes para la plantilla.

#### **Beneficios sociales/retribución en especie**

La representación de la Empresa considera que es un tema complejo que requiere un análisis detallado y que debe ser realizado dentro del contexto del ámbito presupuestario, con independencia de otras consideraciones que se puedan hacer al respecto. Lo que parece inviable es abrir un debate sobre un conjunto de beneficios sociales de dispar naturaleza, sin que haya una base de priorización o interés por parte de los trabajadores.

La representación del Comité se compromete a estudiar y documentar en el menor tiempo posible un informe que cumpla con los requisitos y observaciones que la Empresa menciona con el fin de incluirlo como partida presupuestaria fija a presentar en los presupuestos de nuestra Empresa par el 2004 para su posterior aplicación.

#### **Plan de formación**

La representación de la Empresa informa que el Plan de formación de la empresa es un elemento vivo, que se va concretando en función de las necesidades manifestadas por los diferentes departamentos. En la medida en que las necesidades de formación son compartidas por un colectivo amplio se organizan cursos a medida en las instalaciones de ATCA.

Es necesario resaltar que el presupuesto de formación está dimensionado para atender a estas necesidades de formación. No obstante, ATCA pone a disposición de sus trabajadores una serie de materiales de auto-formación, entre los que se encuentran la biblioteca ubicada en la planta 8ª y el acceso a internet, medio que permite amplias posibilidades de acceso a recursos de formación. En lo que se refiere al material de la biblioteca, la empresa recuerda a sus

### **Acta de la Reunión nº 3**

#### **Comité Empresa y Dirección de ATCA**

**Fecha: 29 de Abril de 2003**

trabajadores que pueden recomendar la adquisición de libros o material que consideren de interés para su trabajo y/o el de sus compañeros, que formarán parte de la biblioteca.

La representación del Comité quiere hacer constar que trabajadores de distintas áreas no realizaron durante el año 2002 ni un solo curso de formación.

Esta representación considera los cursos de formación ya no solo de un claro interés personal de reciclaje profesional sino de inversión de futuro en los profesionales de la Empresa, valor intrínseco fundamental de una Empresa de nuevas tecnologías en constante evolución.

La representación de la Empresa está totalmente de acuerdo con la consideración de inversión de la formación, si bien toda inversión debe tener un objetivo válido para ambas partes y esta inversión debe ser mutua entre empresa y trabajador.

#### **CALENDARIO ANUAL**

La representación del Comité entiende desde la normativa administrativa en vigor que, el Calendario de la Empresa de ATCA colgado del portal debería modificarse para indicar el real aplicado en la Empresa, ya no solo desde la firma del nuevo horario entre Comité y Empresa sino que el horario expuesto nunca ha sido el real ejecutado en ATCA.

La representación de la Empresa recuerda que el horario indicado tanto en el portal como en los tablones corresponde con el horario de esta empresa y que, tal y como se recoge en el acta anterior, la empresa permite a los trabajadores, con carácter voluntario y siempre que las circunstancias lo permitan, adecuar este horario con una cierta flexibilidad.

#### **SERVICIOS DISPONIBILIDAD CONTINUADA 7/24.**

La representación del Comité quiere hacer unas apreciaciones sobre la situación creada a partir de la valoración que la Empresa hizo de disponibilidad absoluta del casi 50% de los trabajadores de nuestra Empresa.

La representación del Comité considera muy positivo la entrega por parte de la Empresa de medios modernos y cómodos a los trabajadores para ejercer su profesión.

La representación del Comité quiere hacer constar que se han producido amenazas evidentes por la no voluntariedad de este servicio en las categorías señaladas por la Empresa.

Esta presión que se ejerce a partir de una voluntariedad personal falsa que ha sido creada y potenciada por la Empresa, esta provocando que Jefes de Grupo y Jefes de Equipo consideren que su no servicio ocasionaría pérdidas de categorías, modificaciones en vacaciones, retribución variables condicionadas, falsas expectativas... cuando antes de esta valoración no era así.

La representación del Comité entiende que, la categoría profesional conseguida por la experiencia y la profesionalidad del trabajador se produjo con la propuesta y conformidad que la legitimidad organizativa de la misma Empresa ejerció en su momento y que, ahora no se puede amenazar con esta voluntariedad falsa su pérdida o modificación como categoría profesional conseguida y ganada.

### **Acta de la Reunión nº 3**

#### **Comité Empresa y Dirección de ATCA**

**Fecha: 29 de Abril de 2003**

Además, entiende el Comité que esta disponibilidad absoluta del trabajadores que ha hecho la Empresa ha producido diferencias e injusticias entre los mismo trabajadores de Jefe de Equipo impresionantes, sin ninguna atención por parte de la Empresa.

Se da la paradoja que Jefes de Equipo que antes no tenían ninguna necesidad continuada de disponibilidad ahora la tengan y quienes antes la tenían no se les reconozca ni como necesarias y evidentes, sino voluntarios.

Este Comité entiende que un Jefe de Equipo de una Aplicación a otra, hay enormes diferencias tanto en su atención como en la tensión de incidencias que se puedan producir.

Mientras que en algunas aplicaciones, su voluntariedad no produce ninguna merma en la calidad de vida personal ni familiar de ningún tipo y por tanto poco le importa su voluntariedad, en otras aplicaciones la criticidad del servicio, la inmediatez de su asistencia, la sensibilidad de procesos, procesos fuera de horario de oficina, los procesos continuados en fines de semana y en cualquier festivo no se ha considerado como diferenciados y no se ha mirado su valoración de ningún tipo, que al fin y al cabo es el objetivo que este Comité quiere hacer valer.

La representación de la Empresa no tiene nada más que manifestar en este punto que lo ya recogido en el acta anterior.

#### **OPERACION**

La representación del Comité expone el malestar imperante dentro del departamento, ya que sin haberse solucionado el conflicto existente por el servicio de atención al cliente de Banca Telefónica para Caixa de Sabadell, se ha implantado además para Caja Insular de Canarias, sin ningún tipo de pre-aviso para tal aumento de actividad. El Comité recuerda que el plazo que en buena fe aceptó el departamento para realizar el servicio finaliza el próximo 31 de Mayo y que este departamento tiene especial interés en su tratamiento por considerarlo como de claro interés para la Empresa y para toda la instalación, pero que insiste en que el área de operación y sus trabajadores no consideran la actualidad del servicio como propio de sus funciones, y vuelven a remarcar lo comunicado en el escrito que se entrego a la Empresa. Por ello se solicita que la representación de la Empresa confirme que en esa fecha dicho servicio quedará excluido de la sala de operaciones mediante la creación de un nuevo departamento o similar que la Empresa considere como adecuado.

La representación de la Empresa recuerda que, tal y como se comentó en anteriores reuniones, se ha presentado una propuesta a las Cajas para implantar un servicio de asistencia telefónica operativa. Esta propuesta está en fase de estudio y respuesta por parte de las Cajas, aunque parece improbable que, aunque la decisión fuese positiva, pudiera estar operativo a final de mayo. No obstante, como ya se manifestó en la reunión de 6 de Febrero, la Dirección de la Empresa considera que esta función está correctamente ubicada en el área de Operaciones. Respecto al tema del servicio para CIAC, y como es bien conocido por el personal de Operaciones, la infraestructura para arrancar este servicio llevaba más de 6 meses instalada en ATCA a la espera de que la Caja decidiese arrancar.

El Comité comunica que se va a considerar, con el correcto asesoramiento las medidas legales oportunas y dentro de los cauces de normalidad laboral que siempre regirá como primordial para este comité en sus relaciones trabajador-empresa, para en la medida de lo posible, solventar este tema de conflicto, y que ante la falta de negociación aportadas por la Empresa entendemos que debemos de buscar un arbitraje.

La representación del Comité valora positivamente el que la Empresa busque la mayor funcionalidad dentro del departamento, pero solicita que se valore y parametrize la situación

### **Acta de la Reunión nº 3**

#### **Comité Empresa y Dirección de ATCA**

**Fecha: 29 de Abril de 2003**

real dentro del mismo, dado que hay operadores que frecuentemente están ejerciendo trabajos de categoría superior, lo que según el convenio conlleva un aumento de categoría profesional.

Así mismo se recuerda que la categoría de Operador de periféricos en estos momentos no tiene razón de ser en la sala, como en alguna ocasión al Jefe de Equipo se le ha comunicado y presentado, dado que estos operadores en absoluto se dedican ya exclusivamente a tratar todo tipo de soportes, sino que ejercen claramente de Operador de ordenador.

Se hacen constar también las diferencias salariales existentes en los empleados de la misma categoría y con las mismas responsabilidades, por lo que se insta a la Empresa a ejercer una regulación más objetiva de los salarios en trabajadores de la misma categoría profesional tendiendo en cuenta siempre como bien dice la Empresa que el Jefe de Equipo es el mas cercano a la realidad de las funciones de cada categoría.

#### **Seguridad y Salud**

La representación de la Empresa exhorta a los miembros del Comité de Seguridad y Salud a que se pongan en contacto y se reúnan, ofreciendo los servicios de prevención de la MAZ para recibir la formación preceptiva en esta materia.

Se comentan diversos temas relativos a las zonas de impresión y operaciones en la reunión, acordándose que estos temas se traten en el mencionado Comité, para su valoración y estudio.

#### **Otros**

La representación del Comité solicita a petición de varios trabajadores afectados el estudio de una zona habilitada correctamente para comidas con una instalación de microondas.

La representación de la Empresa no dispone de estos lugares porque facilita el tiempo necesario para que el personal pueda comer en sus hogares, además de poder convertirse en una fuente de potenciales problemas de salubridad, por lo que desestima la petición.

En Zaragoza, a 29 de Abril de 2003.

En representación del Comité de Empresa,

En representación de la Empresa,