

Acta de la Reunión nº 6

Comité Empresa y Dirección de ATCA

Fecha: 12 de Julio de 2004

Asistentes

En representación de los Trabajadores	Carlos Gelado Santiago Prieto Alvaro Portolés Inmaculada Asín Txus Til Isabel Ipas Juan.I. Osa
En representación de la Empresa:	Alberto Villuendas Antonio González

Esta Reunión de trabajo entre el Director General de ATCA AIE y la Representación de los Profesionales de ATCA AIE se enmarca dentro de la normalidad y entendimiento en las relaciones laborales de ATCA AIE, y tienen como objetivo general, el mejorar la calidad de vida laboral de los profesionales que desarrollan su labor en ATCA AIE y con ello la calidad empresarial de ATCA AIE

Sin duda, uno de los objetivos fundamentales en toda empresa europea, moderna y eficaz por ello esta reunión pedida por los representantes de los trabajadores hace tiempo y ahora concedida por la Dirección General de ATCA AIE:

PRELIMINARES.

La Representación de los trabajadores quiere hacer una primera valoración muy positiva al hecho de que el Director General de ATCA AIE asista a esta Reunión y reciba, de primera mano, los principales temas que afectan a los profesionales de ATCA AIE, escuchar argumentos que lo sustentan, más aún si tenemos en cuenta que por discrepancias en algunos planteamientos, las relaciones entre Empresa y Comité han atravesado momentos difíciles.

La Representación de los trabajadores valora la idiosincrasia de la tipología de empresa que es ATCA Agrupación Interés Económico, como una ventaja para los profesionales que en ella ejercen la profesión, no dando sentido a la concepción clásica de pérdidas-beneficios de una empresa, y sí darla en un sentido de costes (laborales o tecnológicos) de expansión si la situación económica de socios y general así lo permitiera, o de contención si así fuera.

Los profesionales de ATCA AIE entienden que ambas situaciones nos conciernen en todos los sentidos: técnico por renovación e innovación tecnológica en la que todos, directores y profesionales estamos involucrados, y laborales por lo que de contraprestación positiva debiera repercutir en la vida propia de cada profesional, equivalente al esfuerzo que durante años hemos demostrado, sintiendo que la inversión y cuidado de los profesionales de esta Empresa debería ser tratada en todo momento.

El Director General de ATCA expone su voluntad de mantener un marco de relación donde se puedan estudiar cualquier cuestión que pueda ser de interés para los trabajadores.

La Representación de los trabajadores expresa al Director General de ATCA que los pilares ideológicos que tienen como representantes legítimos es la colaboración, la comunicación y la negociación con todo lo que afecte a los trabajadores de ATCA AIE y para ello se ha ocupado de entregar informes, estudios y propuestas muy serias y muy importantes, con el único fin de crear un entorno de dialogo y cooperación y que por ahora, tenemos lo que tenemos.

En este punto la representación de los Trabajadores tiene mucho interés en lo que tenga que decir la Empresa respecto a todo ello y en otros temas que estime la dirección general que pueda ser positivo que los profesionales se enteren por este medio directo y no por terceros o hechos consumados.

Acta de la Reunión nº 6

Comité Empresa y Dirección de ATCA

Fecha: 12 de Julio de 2004

INICIO

Ambas partes exponen su predisposición al dialogo en esta reunión y de mutuo acuerdo es la Representación de los Trabajadores quien inicia la misma:

TEMAS TRATADOS

La Representación de los Trabajadores entrega al Director General un documento de trabajo que pretende ser un resumen de ideas y reflexiones, directamente relacionados con el trabajo y esfuerzo desarrollado día a día por los profesionales de ATCA AIE, estadísticas-comparativas sobre la realidad laboral de ATCA AIE en relación con otras empresas de Aragón y España, y se ha realizado con toda la lógica, sensatez, información veraz y conocimiento de todas las circunstancias que rodean el sector empresarial y profesional al que pertenecemos.

-PRODUCTIVIDAD / RENTABILIDAD de los profesionales de ATCA AIE.

En este area se hace un análisis macro económico de nuestra empresa:

- Las cuentas de resultados anuales de los socios-clientes de ATCA AIE son altamente positivas.
- El índice de absentismo es mínimo y está muy por debajo de los niveles sectoriales y nacionales
- Las subidas salariales de ATCA AIE están basadas en el IPC anual no asegurado, inferior a las medias que el Ministerio de Trabajo hace publico, tanto a nivel sectorial como a nivel estatal.
- La inversión en beneficios sociales con los profesionales de ATCA AIE, p.e. planes pensiones, seguros, subvenciones... etc no existen en las cuentas anuales de ATCA AIE.
- La disponibilidad de los profesionales de ATCA AIE 24 horas gratuita, es inaudita en el mundo empresarial de las nuevas tecnologías del sector financiero creando en algunos casos verdadera incredulidad.

Con estos, evidentes e incuestionables datos, la representación de los trabajadores extrae:

1. Que el computo de horas efectivas, el mas alto del sector, con el índice de absentismo real de ATCA AIE, el mas bajo del sector, provoca un índice de productividad, y por tanto de rentabilidad por profesional, considerado en las tablas del Ministerio de Trabajo y en las tablas empresariales como de OPTIMO. Somos bastante baratos.
2. que es imprescindible que el poder adquisitivo de los profesionales de ATCA AIE sea establecido como mínimo para todos los profesionales de ATCA AIE, sin excepciones.
3. que todo ello hace de ATCA AIE una empresa altamente rentable y altamente productiva a efectos de costes laborales, y que todos los números expuestos de gestión laboral nos dan a entender unos márgenes de inversión laboral, es decir en los profesionales de ATCA AIE, como muy amplios que, con una negociación real y sincera, y con una implantación gradual se conseguiría crear un valor añadido a la empresa como muy positivo y enriquecedor.
4. que en ATCA AIE queremos avanzar hacia una empresa comprometida con sus profesionales, con su nivel de vida en alza, al mismo nivel que lo haga ATCA AIE como empresa, y con una contraprestación y valoración en el esfuerzo laboral de los profesionales reciproco.

La Representación de los trabajadores espera de la Empresa lo mismo que, día a día nuestro trabajo genera, es decir calidad y estimación reciproca.

En definitiva, la representación de los trabajadores considera con estos niveles que, ATCA AIE tiene un factor de productividad altísimo y que no va acorde en su valoración, con el esfuerzo profesional.

La Representación de la Empresa manifiesta que la competitividad y productividad son factores muy relevantes para garantizar el futuro de ATCA. No obstante, esto no supone, en ningún caso, que nuestros profesionales tengan unas condiciones laborales y retributivas por debajo del mercado, como lo demuestra la baja rotación de plantilla.

Acta de la Reunión nº 6

Comité Empresa y Dirección de ATCA

Fecha: 12 de Julio de 2004

La Representación de los Trabajadores dice conocer perfectamente la rotación de la plantilla de ATCA AIE y su historia, y remarca que las condiciones laborales (jornada laboral e inversión social) y las condiciones retributivas (con diferencias en la misma categoría enormes) su media, están muy por debajo de los niveles sectorial-aragonés, además de que los datos de rotación de plantilla en los últimos cinco años de ATCA son mas que evidentes y que cuando quiera los analizamos conjuntamente.

Aquí la Representación de los Trabajadores vuelve a remitirse a los datos empresariales demostrando la evidencia de los números y con ello expresa fehacientemente que la cuestión a tratar, es la mínima valoración que tiene la empresa en estos factores con sus profesionales y la realidad económica actual.

INVERSION SOCIAL en los profesionales de ATCA AIE.

La Representación de los Trabajadores considera que el concepto de beneficio social debe entenderse fuera de la aportación salarial propiamente dicha, y siempre como un motivo más de identificación con la Empresa, positivo y enorgullecido de nuestra profesionalidad y de la aportación que hacemos como parte fundamental de ATCA AIE.

Por ello, expone tres puntos por donde se podría empezar a reflexionar con amplias miras: seguros complementarios, planes de pensiones a futuro, y ayudas a guarderías o similares.

Todas ellas opciones que en el ámbito de mundo empresarial se consideran elementos de incentivación a los empleados y cuentan con la aprobación de la práctica totalidad de la plantilla.

La Representación de la Empresa considera que, más allá de las valoraciones que cada uno pueda hacer sobre el interés de estos mecanismos retributivos, no dejan de ser ni más ni menos que sistemas alternativos de retribución y, en estos momentos, la política retributiva de ATCA se basa en un sistema de retribución dineraria.

La Representación de los Trabajadores expone sentirse totalmente identificada con la calidad tecnológica de ATCA AIE, modelo en el sistema financiero español, y fruto sin duda de la profesionalidad y alta capacitación de sus trabajadores, pero insiste e incide en entender que la inversión social en los profesionales de ATCA AIE no es un coste ni un gasto, sino una inversión y no se limita a un sistema alternativo de retribución, sino a un sistema de valor añadido complementario similar al de resto de sistemas de gestión recursos humanos del sector: seguros de vida, guarderías, planes de pensiones e incluso condiciones en el trato con cajas de ahorros, nuestros socios, que actualmente son las que son lamentables, por no profundizar en el sistemas retributivo dinerario que se encuentra en el IPC no asegurado para la mayoría de los profesionales de ATCA AIE, con excepciones muy "loables".

Aquí la Representación de los Trabajadores razona sobre la realidad empresarial y expone la incredulidad de que empresas que tienen como objetivo "ganar dinero" tengan un sistema de inversión con sus profesionales envidiable y nos encontramos en que ATCA AIE los niega automáticamente.

En este punto se abre un debate por las diferentes formas de entender la importancia de la vida personal y laboral y el desarrollo que tiene ambas en una persona, exponiendo la representación de los trabajadores que la personal es la primordial y que la laboral debe de ser una vida complementaria y sobre todo, digna con el entorno social y familiar que en nada tienen que ver con los parámetros economistas, mercantilistas y tecnológicos sea cual sea, la entidad productiva de la que hablemos.

Acta de la Reunión nº 6

Comité Empresa y Dirección de ATCA Fecha: 12 de Julio de 2004

CALENDARIO ANUAL y JORNADAS INTENSIVAS de los profesionales de ATCA AIE.

La Representación de los trabajadores hace un sencillo análisis de la situación general y particular en el tema de calendarios anuales y horas efectivas de varias empresas, modelos a seguir, tanto a nivel nacional y autonómico y sobre todo, sectorial, con indudable prestigio laboral y profesional.

De este estudio se desprende que las políticas de estas empresas en tiempos efectivos van acordes con una política de reducción de jornadas, haciéndolas compatibles con otros factores, como puede ser la ley de conciliación familiar... o la ampliación jornadas intensivas en el mismo fin.

La Representación de los trabajadores entiende que ATCA AIE esta muy por encima en horas trabajadas con las más importantes empresas de tecnología de la información de España y Aragón en particular y es, la más alta, el máximo legal, en nuestro sector.

La Representación de la Empresa no comparte esta visión de paulatina reducción de la jornada de trabajo, que va en contra de la competitividad y, por lo tanto, del futuro de las empresas. Sin embargo, si cree que una verdadera conciliación de la vida familiar solo puede definirse bajo parámetros de mayor flexibilidad de la jornada laboral, que es en la dirección en la que se ha venido trabajando y en este sentido, estudiará la propuesta del Comité de Empresa de ampliar la jornada flexible especial a otros periodos.

La Representación de los trabajadores entiende que ATCA AIE en productividad, como ha demostrado, esta de salud perfectamente, y que el termino empresarial de competitividad no tiene sentido su aplicación en nuestro entorno por ser una AIE cerrada sin búsqueda de cuentas, clientes o beneficios.

Aún así, la evidencia de los datos y estadísticas de los numerosos informes comparativos con el resto de empresas similares, demuestran totalmente la situación y por tanto deduce que el futuro de ATCA AIE no depende para nada de estos parámetros meramente especulativos: ITECE, INFODESA, INFOCAJA, ...etc son ejemplos a imitar, y que siendo verdad que en Europa se esta replanteando las jornadas de 35 horas y otras medidas restrictivas en este tema, también es verdad que hay que conocer toda la información: el replanteamiento viene dado en las horas efectivas de las jornadas trabajadas, no en las jornadas trabajadas, y es provocado por el efecto de deslocalización que para nada nos afecta. Como apunte de cultura económica en Alemania las vacaciones establecidas es de 35 jornadas laborales, en Francia 30 y en EEUU, 12 jornadas.

Aquí se hace una sinopsis de la alta productividad de empresas españolas, así como la filosofía de gestión empresarial de costes, el desarrollo de la calidad técnica, interpretación en la participación en los beneficios de la empresa, incentivos, y estímulos, valoraciones...etc. con sus trabajadores. Nuestras 1800 horas son una excepcion unica dentro del sector y somos los unicos sin inversion social.

La Representación de los Trabajadores pide un análisis positivo de esta situación a la Dirección, entendiendo que hay mucho margen de maniobra, y solo puede tener una finalidad: acercándonos a los niveles que ATCA AIE se merece, y así poner a nuestra empresa en las mismas condiciones que el resto del sector con orgullo y profesionalidad.

OTROS TEMAS:

Comité de Empresa en ATCA AIE.

La Representación de los trabajadores plantea en esta reunión, una serie de inquietudes que para un normal desarrollo de las relaciones laborales, son claramente preocupantes.

De esta manera entiende y comunica al Director General una serie de indicios que se presentan como improcedentes y sin sentido ni justificación que los ampare, dentro de una óptica que a nadie se le escapa por sus evidencias.

Acta de la Reunión nº 6

Comité Empresa y Dirección de ATCA

Fecha: 12 de Julio de 2004

Al fin y al cabo somos una empresa con una gran cohesión entre los trabajadores, y todos y todas nos conocemos.

- El comité de Empresa se siente perjudicado en cuanto a que las horas sindicales, legalmente establecidas y socialmente aceptadas, se descuentan del variable por objetivos directamente y no se entiendan como horas efectivas productivas por la empresa. Este comité entiende que conseguir un ambiente positivo, dialogante y productivo en las relaciones laborales de una empresa es objetivo de empresa tanto de los Directores, como de los Jefes de Grupo, Jefes de Equipo, de todos los trabajadores y como no, de todos y cada uno de los miembros del comité de empresa.
La ley determina que las horas sindicales deben ser consideradas como una tarea productiva a todos los efectos, y el hecho de que la Empresa no lo entienda así refleja sentimiento de no aceptar la necesidad de la existencia de una representación de los trabajadores de interés común, así como una vista atrás en conceptos empresariales arcaicos y ya, muy superados.
- El comité de Empresa se siente perjudicado en la movilidad horizontal y funcional, sin consulta y sin justificación profesional, en promociones profesionales que no han seguido la costumbre aplicada durante años en la empresa, curiosamente cuando correspondían a algún miembro del comité, hechos que dificultan el desarrollo normal de la actividad sindical en el ejercicio de sus derechos y deberes establecidos como representantes legales de los trabajadores de ATCA AIE, así como una sensación de "peaje sindical" no aceptable hoy día.
- Aún con todo ello, este comité de Empresa no quiere ver mas allá de lo que las evidencias muestren y no va a dejar pasar el cumulo de indicios y situaciones que se vayan produciendo. Defender los derechos y deberes de los trabajadores conlleva implícito el de los trabajadores que han sido elegidos representantes legales, de todos y todas, tanto laborales y profesionales como los salariales y las personales.

La Representación de la Empresa no acepta en absoluto que se haya producido ningún supuesto de perjuicio por el hecho de ser miembro del del Comité. En este sentido, es necesario recordar que la posición de Empresa es la de no realizar una gestión de los recursos humanos diferenciada (positiva o negativamente) dependiendo de si es miembro o no del Comité. Todo esto sin perjuicio, de garantizar todas las medidas protectoras de la actividad de representación sindical establecidas en el marco normativo español.

La Representación de los trabajadores se limita a remitirse a los hechos, a la serie de actuaciones que se suceden y que se han ido produciendo y en la reunión expone varios ejemplos que invita a una continuada reflexión que provoca un indudable sentimiento de indicios negativos: horas efectivas, movilidad horizontal, valoraciones personales, etc.

Aquí la Representación de los trabajadores hace una encendida defensa por defender que, dentro del mundo empresarial-laboral moderno, este tipo de reuniones son una herramienta imprescindible de la gestión moderna y sus horas, las horas de representación sindical, seguridad e higiene y salud laboral y todo lo que conlleva solo tiene un fin: una empresa ejemplar social y ética.

En resumen la Representación de los trabajadores quiere hacer notar que la no computación de las horas sindicales como horas efectivas para el cálculo del variable no deja de ser una medida de presión sobre los miembros del comité y sobre su derecho a la representación de sus compañeros. Eso sin querer restar importancia a la movilidad horizontal, trato para con los miembros del comité, etc...

Acta de la Reunión nº 6

Comité Empresa y Dirección de ATCA Fecha: 12 de Julio de 2004

Concepto salarial de Antigüedad.

La Representación de los trabajadores después de varios informes jurídicos, incluidas el de otras asociaciones sindicales, solicita a la Dirección la aplicación íntegra de la sentencia que ha publicado el Tribunal Supremo, en referencia al concepto de absorción/compensación de la antigüedad en las nóminas de los profesionales de ATCA AIE acogidos en los términos del convenio colectivo que en ATCA AIE se aplica.

Este tema ya se expuso a la Dirección en anteriores reuniones, donde la Representación de los trabajadores expuso esta opinión por tal absorción y que, ahora el alto tribunal clarifica.

La Representación de los trabajadores insta a la Empresa a que con la máxima brevedad posible, reponga los derechos de los profesionales de ATCA AIE que se hayan visto afectados durante el presente ejercicio así como la no aplicación del mismo en el futuro.

La Representación de la Empresa expresa que conoce de la existencia de dicha sentencia, estando en estudio en tanto trata sobre el concepto de la antigüedad, si bien en un contexto bastante particular. No obstante, se mantiene la posición de la Dirección de la Empresa de adecuarse, en todo momento, a la legislación vigente, por lo que si lo expuesto en esa sentencia es aplicable a ATCA, se procederá a realizar las correspondientes acciones correctoras.

Sala de operación.

La Representación de los trabajadores entiende que quedan flecos importantes por comentar sobre el departamento de Operación e invita a Dirección a un próximo diálogo para su tratamiento.

La Representación de la Empresa cree que las cuestiones sobre este área deben ser tratadas en el marco del ámbito de dirección del Departamento de Sistemas y Producción.

Servicios Operativos (SO).

La Representación de los trabajadores solicita información sobre calendario y horarios de los trabajadores adscritos a dicha área para proceder al estudio de las condiciones laborales del departamento a efectos de normativa de salud laboral, jornadas, descansos, etc.

Por otro lado, celebra la creación de este departamento por lo que supone tanto para ATCA como nuevas e interesantes tareas como por la capacidad de generar puestos de trabajo nuevos.

La Representación de la Empresa comenta que la responsable del servicio, Nuria Lucas, está a su disposición para informarles de cualquier cuestión relativa a la organización del trabajo.

Acta de la Reunión nº 6

Comité Empresa y Dirección de ATCA
Fecha: 12 de Julio de 2004

Final.

La representación de los trabajadores entrega documentación al Director General y expone que todo lo que presenta en esta mesa es información real, verdadera, con datos aplastantes por sus lógica, y que son fruto de análisis de investigación y que solo la buena voluntad de querer mejorar las cosas en el factor humano y no solo en el tecnológico, es suficiente motivo para hablarlas, solo así ATCA AIE mejorara calidad laboral de sus trabajadores, en calidad empresarial para sus gestores y en productividad y rentabilidad para sus socios., si realmente se busca esto.

En Zaragoza, a 12 de Julio de 2004

En representación del Comité de Empresa,

En representación de la Empresa,