

Acta nº 8
Comité Empresa y Dirección de ATCA
Fecha: 19 de Septiembre de 2005

ASISTENTES

En representación de la Empresa: Antonio González
En representación de los Trabajadores: Carlos Gelado
Jorge Labarta
Txus Til Lerín
Santiago Prieto
Juan Ignacio Osa

INICIO

El objetivo principal de la presente reunión es tratar el contenido del documento presentado por el Comité de Empresa en Junio de 2005, denominado "Consulta Abierta sobre la Inversión Social en ATCA, AIE, sobre el que la Representación de los Trabajadores, se comprometió con la Dirección, a su elaboración.

La Dirección de la Empresa ha estudiado con atención el documento en cuestión y, dado que el documento plantea una serie de puntos abiertos sin una propuesta concreta, es su intención aclarar en la reunión lo expuesto en el apartado de Propuestas Sociales.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

La Representación de la Empresa entiende que lo planteado por el Comité es la ampliación de prácticamente toda la normativa disponible sobre conciliación de la vida familiar (como dice el propio informe), llegando incluso en algunos casos, a planteamientos que a día de hoy supondrían problemas de gestión con la Administración de la Seguridad Social.

La Representación de los Trabajadores expone que la intención es hacer público y notorio que en el mundo laboral actual se están tomando toda clase de medidas para conseguir una conciliación familiar de calidad y de indudable interés para trabajadores, empresas y sociedad. Todos y cada uno de los casos expuestos han sido extraídos de convenios ya firmados y que solo la falta de voluntad de negociación nos diferencia de su aplicación en ATCA AIE.

Sobre este tema, la Representación de la Empresa considera que ya ha puesto en marcha medidas novedosas de conciliación de la vida familiar (flexibilidad horaria y reducciones de jornada en horario intensivo), si bien la empresa está dispuesta a realizar los siguientes esfuerzos en esta materia:

Permiso de lactancia

El permiso de una hora diaria al inicio ó al final de la jornada para la atención de un hijo de edad inferior a 9 meses ha sido una de las medidas tradicionales de conciliación de la vida familiar, si bien parece que actualmente no se adapta a las necesidades de todos los padres.

Por este motivo y a la luz de lo expuesto en el Documento presentado por el Comité de Empresa, la Dirección responde a la propuesta del Comité de Empresa, con la creación de un **Permiso para la atención de hijos menores de 1 año** alternativo de utilización del permiso de lactancia, que consistirá en:

- Una **bolsa de 80 horas para la unidad familiar** (en el caso de que ambos padres trabajen en ATCA) que se podrán disfrutar por días completos ó horas sueltas hasta que el niño tenga 12 meses de edad.

- Estas horas tendrán por objeto la asistencia a **cualquier actividad de atención del hijo**
- Para acceder a este permiso, el trabajador ó trabajadora deberá **notificar por escrito** su interés en acceder a este sistema y su **renuncia al disfrute del permiso de lactancia** en la modalidad tradicional.
- Como **situación transitoria**, los trabajadores que no habiendo solicitado el permiso de lactancia estén en disposición de hacerlo, la bolsa de horas que se aplicará es equivalente a 16 horas por mes completo que reste hasta que el niño cumpla 9 meses.

La Representación de los Trabajadores entiende como positiva esta bolsa de horas.

La Representación de los Trabajadores expone una vez más, que de la contabilización a final de año en el documento de Variable por Objetivos al trabajador/a en sus horas efectivas no se tenga, a efectos de descuento salarial, estas horas, así como las de Permiso por Maternidad, aludiendo nuevamente a que los objetivos que se cumplan, de Grupo o Individuales, van en función de los horas efectivas trabajadas y no de las horas efectivas anuales por calendario que se debieran haber trabajado. Insistimos en que el disfrute de un derecho adquirido en nuestra sociedad como es el de Maternidad o similares, no puede acarrear de modo alguno el menoscabo de los ingresos de un trabajador/a.

Permiso por Nacimiento de hijo

Se asume la interpretación de **2 días laborables** en vez de días naturales para este permiso.

BENEFICIOS SOCIALES

Sobre este apartado y excluyendo el apoyo a actividades deportivas y sociales que ya está en funcionamiento desde hace tiempo, la Representación de la empresa entiende que la definición de un sistema de beneficios sociales, en primer lugar, pasa por analizar que porcentaje de la retribución total se puede desviar a este cometido, pero, sobre todo, por estar seguros de que la retribución en especie sea más apreciada por la mayoría de los trabajadores que la percepción dineraria.

Sobre el objetivo de conseguir destinar en cuatro años el 1% del Coste Salarial a beneficios sociales, la representación de la Empresa plantea al Comité que un Plan de Pensiones podría ser una alternativa a proponer al análisis de los órganos de Gobierno de ATCA con arreglo al siguiente detalle:

- Aportación inicial de la empresa 0,3% del salario fijo con compromiso de aportación del empleado de 0,15%
- Incremento anual de la aportación de la empresa y trabajador del 0,3% y 0,15% respectivamente en los 3 años siguientes hasta alcanzar el 1,2% y el 0,6%.

En cualquier caso, la representación de la Empresa quiere manifestar tres cuestiones básicas sobre este planteamiento:

Es fundamental que este beneficio sea de interés para los trabajadores, ya que la Empresa adquiere un compromiso de por vida con el trabajador, con independencia de si al trabajador le interesa en el momento de la implantación, por lo que no caben alternativas de dedicación del dinero no invertido a otras cuestiones y no se plantea su canje por retribución dineraria. En este sentido, es la representación de los Trabajadores quien debe asumir si de los diferentes beneficios que cita en su informe, éste es el de mayor interés.

Acta nº 8
Comité Empresa y Dirección de ATCA
Fecha: 19 de Septiembre de 2005

- El planteamiento excluye el análisis de cualquier otra retribución en especie.
- Al tratarse de cuestiones retributivas y presupuestarias, cualquier planteamiento que se pueda alcanzar a este respecto, está supeditado al análisis y aprobación de los Órganos de Gobierno de ATCA

Por este motivo, la representación de la Empresa solicita al Comité que realice los análisis que considere oportunos sobre este planteamiento al objeto de que la Dirección de la Empresa pueda proponer esta cuestión a los Órganos de Gobierno de ATCA.

La Representación de los Trabajadores comunica a la Dirección su satisfacción y agrado por la aceptación de una de las mas importantes valoraciones de futuro, que un profesional puede tener dentro de ATCA AIE, como es la de iniciar un Plan de Pensiones con las premisas expuestas.

Ante esta propuesta de la Dirección, la Representación de los Trabajadores, entrega un documento con una serie de planteamientos que, sin modificar los puntos básicos expuestos por la Dirección, entiende que se tienen que atender como son el equilibrio, ecuanimidad e igualdad que debe de tener esta iniciativa.

Consideraciones posteriores a la reunión

La Representación de la Empresa informa al Comité de Empresa que los Órganos de Gobierno de ATCA han desestimado la propuesta de la Dirección, estableciendo que la retribución en ATCA será exclusivamente dineraria, excepción hecha de las retribuciones en especie (Cesta de Navidad) que ya se viniesen aplicando.

La Representación de los Trabajadores, ante esta comunicación, expone su desconcierto, perplejidad, asombro e incompreensión ante tal situación y quiere hacer una serie de puntualizaciones:

1. que la Representación de los Trabajadores valora en su justa medida el esfuerzo de la Dirección General en presentar un proyecto tan interesante y valioso en este campo de la gestión de recursos humanos en los profesionales de ATCA AIE.
2. que en ningún caso este Comité apreció que la propuesta expuesta por Dirección precisara a posteriori del beneplácito de las Cajas de Ahorros como Órgano de Dirección de ATCA, al entender que cuando se hace una propuesta en una mesa de Dialogo Empresa-Trabajadores, las partes se comprometen a algo cierto y verdadero, y no a proponer sobre una propuesta de una pre-propuesta ya conocida.
3. que sorprende que los Órganos de Dirección de ATCA AIE, como Cajas de Ahorros que son, y atendiendo una vez mas a nuestra idiosincrasia de AIE, no entiendan una valoración expuesta en términos de gestión de recursos humanos por su propia Dirección General de ATCA AIE, con el interés mutuo y reciproco de la Representación de los Trabajadores unánimemente.
4. que una vez mas, se menosprecia nuestra calidad como profesionales (incluso después de la felicitación transmitida por la empresa por el resultado de las auditorias realizadas) en aras de una retribución dineraria no del todo cierta, más cuando en ATCA AIE no se ha aplicado nunca el concepto de salario diferido, y se ha aplicado el articulo de absorción-compensación de la antigüedad, no se asegura el IPC anual llegando en la mayoría de los profesionales de ATCA AIE a perder poder adquisitivo año tras año, no existe itinerario profesional,etc etc, y todo ello degradando poco a poco la capacidad salarial, social y laboral de todos y cada uno de los profesionales de ATCA AIE.

La Representación de la Empresa, aún pudiendo comprender la insatisfacción del Comité, no puede entender que el Comité exprese que no conocía el proceso cuando ha sido una premisa que la Dirección ha planteado no solamente en esta reunión, sino en todas las reuniones precedentes en las que se ha tratado este tema.

FORMACIÓN Y RECICLAJE PROFESIONAL

En cuanto a esta apartado, la representación de la Empresa quiere precisar nuevamente las siguientes cuestiones en cuanto a financiación económica y en horas y para ello presenta el siguiente cuadro:

Formación organizada por la empresa

Carácter	Horario	Recuperación
Obligatoria	En horario de trabajo	100% no recuperable
Voluntaria	En horario de trabajo (salvo por disponibilidad del instructor)	50% no recuperable

En cuanto al personal a turnos, la empresa intentará que la formación se realice en su turno de trabajo, pero en los casos en los que no sea posible, se procederá a compensar en descanso el porcentaje de horas no recuperables.

Formación autorizada a petición del trabajador

Si la Dirección considera que la formación está directamente relacionada con el trabajo ó que la asistencia puede contribuir a la Organización, la Empresa podrá financiar hasta el 100% del coste del curso y hasta el 50% del tiempo lectivo (siempre que el curso se realice en horario de trabajo)

COMENTARIOS GENERALES. VARIOS

La Representación de los Trabajadores, atendiendo al nuevo calendario/horario laboral del año 2006 entrega a la Empresa un informe de propuesta general para este año, basado en dos puntos:

1. que durante el año 2006 las horas efectivas a realizar serán de 1792 horas equivalente a 224 días y se plantea una nueva propuesta de reducción de horas efectivas anuales atendiendo a mantener en 24 días laborables de vacaciones.
2. que durante el año 2006 se amplíen las jornadas llamadas "especiales" a: Semana Santa y Navidades, (atendiendo a Calendario Escolar como referencia) ya que al no tener ninguna repercusión en las horas anuales solo afectará a la organización que cada Jefe de Grupo estime, y a la propia regulación de horario que cada trabajador se planifique.

La Representación de los Trabajadores entrega un documento solicitando una revisión de las condiciones salariales/profesionales de la Sala de Operación tras cumplirse dos años de la implantación del actual sistema de trabajo.

La Representación de los Trabajadores solicita información sobre la situación actual de los profesionales del SAO: horarios, calendarios, así como previsión de organización. También se hace constar el esfuerzo realizado por los mismos tras el arranque de la nueva operatoria de CIAC con escasa formación y que ha supuesto incluso su asistencia fuera del horario de trabajo para mejorar la calidad del servicio a los clientes.

La Representación de los Trabajadores solicita información sobre el protocolo de la MAZ en los reconocimientos médicos anuales con la intención de mejorarlos en algunos aspectos.

Acta nº 8
Comité Empresa y Dirección de ATCA
Fecha: 19 de Septiembre de 2005

* La Representación de los Trabajadores entregará a la Empresa, un acta sobre el resultado de la '**Jornada de Convivencia de Empleados ATCA**' que la Sección Sindical ha organizado.
En este punto deseamos agradecer la predisposición por parte de la Empresa para que todo saliera bien y, aún reconociendo errores, ambas partes la han considerado como un éxito de participación y organización.

* La Representación de los Trabajadores solicita terminar de cumplimentar los medios técnicos de la Sala de la Sección Sindical. Medios de impresión y línea de comunicación autónoma para acceso a Internet.

Todos los documentos mencionados en este Acta se adjuntarán para constatación de la documentación presentada en las reuniones mantenidas entre Dirección y la Representación de los Trabajadores de ATCA AIE y cualquier otra que pudiera ser interesante por alguna de las partes.

En Zaragoza, a 19 de Octubre de 2005.

En Representación de los Trabajadores

En Representación de la Empresa