

Acta nº 9
Comité Empresa y Dirección de ATCA
Fecha: 15 de Febrero de 2006

ASISTENTES

En representación de la Empresa: Alberto Villuendas
Antonio González

En representación de los Trabajadores: Carlos Gelado
Santiago Prieto
Isabel Ipas
Txus Til Lerín
Alvaro Portoles

INICIO

El objetivo de la presente reunión es realizar una revisión de los temas que hayan podido suscitarse desde la última reunión celebrada el pasado 19 de Septiembre, así como realizar un primer análisis del ejercicio que comienza.

PRELIMINAR.

La Representación de los profesionales de ATCA AIE agradece la asistencia del Director General de ATCA AIE e inicia una propuesta de metodología de trabajo de futuro, para esta Reunión con la Dirección.

La Representación de los trabajadores presenta un DOCUMENTO DE TRABAJO con la voluntad de establecer las relaciones laborales en ATCA AIE, basándolas en un ACUERDO DE EMPRESA específico para ATCA AIE, en donde sus contenidos puedan abarcar la calidad laboral de los profesionales de ATCA AIE y los objetivos como empresa NTI, y como AIE, al servicio de sus socios-propietarios.

La R.T. expone que este documento es fruto, de las propuestas, sugerencias y recomendaciones que ha recogido la Sección Sindical y de los estudios comparativos con otras empresas NTI. Este documento se entregará y se hará público a los profesionales de ATCA AIE para su conocimiento.

La R.T. justifica esta intención de Acuerdo Propio tanto por encontrarse el Convenio nacional en fase de negociación en Madrid, como por entender que no atiende a las verdaderas necesidades de los profesionales de ATCA AIE.

Asimismo valora que ATCA AIE haya tenido una gran revalorización en calidad técnica y empresarial de primer nivel, acreditada mediante las auditorías de 2005, pero cree que la calidad laboral de los profesionales no se ha concretado ni valorado ni repercutido de ninguna manera.

La R.T. presenta como ejemplo de negociación un acuerdo propio de Empresa a EDS, que ha modificado sustancialmente las condiciones laborales de sus profesionales en Zaragoza con una serie de mejoras indiscutibles como: horas efectivas anuales, valor de las guardias y disponibilidades, tickets comida para todos, IPC asegurado, etc.

A continuación la R.T. inicia una sinopsis en la exposición del documento punto por punto.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

La Representación de los trabajadores, comenta a la Dirección, el malestar que provoca en la plantilla el hecho de descontar automáticamente cualquier ausencia legalmente establecida en la aplicación de permisos retribuidos, con el variable por objetivos anuales.

La R.T. insta a la Dirección a implantar un ratio de absentismo por Equipo de Trabajo, que mida tal absentismo y sus niveles de impacto en el Equipo de trabajo afectado. Además, la R.T. afirma que no se están repartiendo el variable suprimido a un profesional entre los profesionales del mismo equipo, que es donde repercute sensiblemente la ausencia.

La Dirección de ATCA vuelve a reiterar una vez más que para la determinación de la contribución personal a los objetivos se realiza un análisis lo más objetivo posible basado en métricas, siendo el tiempo de trabajo una de ellas. El esfuerzo de definición de métricas ha sido muy importante y continuará siéndolo en los próximos años, si bien es lógico reconocer que hay algunos factores difíciles de medir que son analizados por los Responsables de Grupo y discutidos con la Dirección, si bien el peso de estos factores es mínimo y pretendemos que todavía sea menor.

En cualquier caso, la Dirección de la Empresa manifiesta que el porcentaje medio de variable por objetivos abonado en el año 2005 ha sido ligeramente superior al 100%, hecho éste que ya se ha venido produciendo en los últimos dos años.

La R.T. no entra a evaluar el que haya sido superior o no al 100%, sino que entra a considerar la valoración de los motivos, lógicos, sensatos y legales, de lo "no" abonado a cada profesional y en que el porcentaje de lo "no abonado" a un compañero no se reparte entre los miembros del equipo que "ha sufrido" dicha ausencia para mantener el ritmo y calidad del trabajo. La realidad es que se descuenta automáticamente cualquier ausencia, justificada, razonable y legal, en la retribución individual del variable por objetivos.

La R.T. insiste en solicitar a la Dirección normalizar las relaciones laborales con los representantes sindicales de ATCA AIE estableciendo que las horas sindicales son horas "productivas a todos los efectos" y solicita establecer en el SGA que dicha tarea sea considerada Activa.

PODER ADQUISITIVO

La Representación de los trabajadores afirma que la verdadera medida de la calidad de vida de los profesionales esta en su retribución dineraria, y con ello va implícito el éxito personal y la carrera profesional.

Por ello:

- Solicita establecer como base subida salarial mínima anual, el IPC publicado por el INE en los conceptos de Salario Base, Plus Convenio, Mejora Convenida y Complemento Salarial, para todos y cada uno de los profesionales de ATCA.
- No aplicar la absorción y compensación en el concepto de antigüedad, premio de vinculación laboral con la empresa, eliminando dicha practica de ATCA AIE.

La Dirección de la Empresa manifiesta que la afirmación que se realiza en el documento sobre que se ha demostrado objetivamente que los profesionales de ATCA pierden poder adquisitivo es falsa y difícilmente se puede trabajar sobre ese punto de partida.

Más concretamente, la subida porcentual media para el 2006 es del 5,74%, algo más de 2 puntos por encima del IPC (3,7%), no siendo este año una excepción respecto de años anteriores.

Acta nº 9
Comité Empresa y Dirección de ATCA
Fecha: 15 de Febrero de 2006

La R.T se congratula de que la subida porcentual media en ATCA AIE haya sido la que es, pero que, lo que ocurre realmente a cada profesional de ATCA AIE es lo importante y lo real es que en ningún caso se asegura que sea el IPC anual publicado, la subida mínima a cada profesional de ATCA AIE, que es, directa y claramente la petición de la R.T.

La R.T. no entra a valorar, ni ha sido su intención, ni lo será, la subida salarial que haga la Dirección con cada profesional y que la Dirección, con su criterio considere, sino que entra a discernir la subida mínima asegurada individual mas las que establezcan la legalidad.

CALENDARIO Y JORNADA LABORAL EN ATCA

La Representación de los trabajadores expone la situación de ATCA AIE respecto al resto de Empresas de NTI que demuestran el desfase absoluto, sin justificación, que padecen los profesionales de ATCA AIE. Se presentan varias opciones y se solicita a Dirección que las estudie y encuentre la forma de que ATCA AIE adapte su calendario y jornada laboral para este 2006 que compatibilice su altísimo nivel de empresa NTI con el nivel de vida de sus profesionales reconocida por los propios propietarios.

La Dirección de la Empresa entiende el planteamiento que realiza el Comité de Empresa, pero considera que el actual régimen de trabajo es el adecuado con medidas de flexibilidad de la jornada de trabajo muy por encima del sector y la aceptación de la modalidad de la jornada intensiva para los trabajadores que solicitan la reducción de jornada a 7 horas.

La Representación de los trabajadores comunica a la Dirección, que la realidad es la que es, y es que en ATCA AIE se trabaja muchas mas que en cualquier otra empresa del sector y que los datos demuestran que tampoco en flexibilidad estamos por encima del sector, y que no tiene nada que ver la reducción de jornada de 7 horas, en la cual va implícita la reducción del salario proporcional, con lo que se esta planteando, que no es otra cosa, que la de hacer ver que en ATCA AIE, hoy día, tiene una media de mas de 24 horas con el resto del sector y que la R.T. plantea unas opciones para equilibrar dicho desfase laboral.

La Representación de los trabajadores entiende que la forma en que ATCA AIE adapte su calendario y jornada laboral debe de ser compatible con su alto nivel de empresa NTI y por ende, con el nivel de vida de sus profesionales, si realmente lo que se quiere es hacer de ATCA AIE un prototipo de empresa tecnológica y puntera, también en lo social.

CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL.

La Representación de los trabajadores vuelve a expresar la incongruencia social y empresarial que se produce en ATCA AIE, en donde por ejercer el derecho al permiso de maternidad/paternidad se penaliza en la retribución variable. Expone a la Dirección el malestar que provoca en la plantilla este tipo de medidas que daña sin duda, tanto la motivación e identificación que se debería de tener entre trabajador y Empresa como la imagen de ATCA AIE en el exterior.

BENEFICIOS SOCIALES.

La Representación de los trabajadores insiste en la importancia de la introducción de un Plan de Pensiones para los profesionales de ATCA AIE que la Dirección ofreció al Comité de Empresa y que, más tarde fue denegado, sin contrapartida alguna, ni justificación económica, ni argumento laboral que lo sostenga, Insiste que es un producto totalmente implantado en las empresa de NTI mas reconocidas, e incluso entre los socios propietarios de ATCA AIE y sus empresas en las que participan mayoritariamente. Recuerda que como AIE nuestros socios-propietarios son Cajas de Ahorros.

Acta nº 9
Comité Empresa y Dirección de ATCA
Fecha: 15 de Febrero de 2006

La R.T. expone su intención de seguir planteándolo como de interés general para la plantilla y solicita a la Dirección que así lo trasmita a los propietarios de la AIE.

La R.T. añade que la realidad es que los continuos aumentos de beneficios de los socios propietarios de ATCA AIE en los últimos tres años, así como la calidad tecnológica conseguida, ambas perfectamente auditadas y comprobadas y hasta felicitadas, no han tenido nunca ninguna repercusión directa entre los profesionales de ATCA AIE.

La Dirección de la Empresa solo puede reiterar su posición de que la retribución de ATCA será fundamentalmente dineraria y que esto no supone en ningún caso una pérdida de condiciones económicas para los trabajadores de ATCA.

OPERACIÓN (PLANTA 7)

La Representación de los trabajadores manifiesta el malestar del personal del Departamento de Operación por la reducción de plantilla del mismo. En poco tiempo se ha pasado de 10 a 8 profesionales, hecho considerado como una vuelta de tuerca más a un departamento bastante penalizado ya tanto por la problemática del trabajo a turnos como por el incremento constante de nuevas tareas.

Se valora positivamente el reconocimiento por parte de la Empresa de la calidad del servicio, así como la dinámica adoptada por Dirección de comenzar a mejorar los desajustes profesionales y salariales del personal de Operación; pero el hecho de reducir la plantilla supone un claro impacto en la calidad de vida de los trabajadores (refuerzo de turnos, bajas, más fines de semana, mayor dificultad para elección de vacaciones, etc.), más aún cuando la empresa implantó, no hace ni dos años, un nuevo sistema de trabajo en el que primaba la conciliación de la vida familiar.

Aún así, el Comité propone la creación de unos nuevos turnos consensuados por todas las partes manteniendo las condiciones de los anteriores, y expresando que es la forma de la que debería haberse iniciado este cambio: teniendo en cuenta la opinión de todas las partes implicadas.

También la R.T. pone de manifiesto que deben cumplirse los festivos especiales que en su día propuso la propia Dirección de ATCA AIE, independientemente de cómo caigan en el calendario anual.

FESTIVOS Y DÍAS ESPECIALES

	M	T	N
12 de Octubre:	1(*)	1(*)	1(*)
24 de Diciembre:	2	1	2(*)
25 de Diciembre:	1(*)	1(*)	1
31 de Diciembre:	2	1	2(*)
1 de Enero:	2(*)	1(*)	1

La R.T. insiste que hay que cubrir las Bajas cuando se produzcan por la misma calidad de servicio y congruencia en el sistema de turnos implantado.

La Dirección de la Empresa quiere expresar lo siguiente sobre los temas que expone el Comité:

- Sobre las cuestiones retributivas que plantea el Comité, la Dirección de la Empresa no considera que haya ningún problema respecto a la compensación de los Operadores, es más, puede darse algunos casos de retribuciones por encima de mercado para el puesto, por cuestiones históricas y decisiones estratégicas de la Compañía.

Acta nº 9
Comité Empresa y Dirección de ATCA
Fecha: 15 de Febrero de 2006

- Sobre la eliminación de un operador para incorporarlo al equipo de Producción, comentar que la Dirección era consciente que el turno de noche estaba sobre dimensionado (3 operadores todas las noches), cuando la cantidad de trabajo en el cierre del mes es al menos 2 veces superior que en el resto de las noches del mes, pero dado que el número de operadores que había en plantilla y la falta de vacantes que permitiesen ubicar a algún operador, se optó por no realizar ninguna acción adicional.

Lo único que se está realizando en este caso es ocupar la vacante dejada por Inmaculada Asín con Maria José Labrador y eliminar turnos de noche innecesarios por una cantidad prácticamente equivalente a un operador.

En cualquier caso, según los cálculos teóricos de la empresa, los operadores realizarían en el 2006 con el sistema en vigor, un jornada de aproximadamente 1.700 horas, si bien ya es conocido que la jornada máxima de la empresa es de 1.800 horas. Además de reducir el número de turnos de noche a realizar por operador en unos 20.

No obstante, la Dirección de la Empresa ofrece al Comité de Empresa la posibilidad de presentar un cuadrante alternativo al actual sobre las premisas establecidas en éste, para su consideración y aplicación por la Empresa si considera que mejora las condiciones de trabajo de los Operadores.

- Sobre la organización de los turnos: El Responsable de Producción, en primer lugar, y el Director de Producción y Sistemas son los responsables de decidir la mejor manera de organizar los turnos en función de la previsión de cantidad de trabajo de un turno, cantidad que varía en función de diversos factores (día del mes, de la semana,...). Cuando sucede una contingencia (baja o ausencia) determinan las medidas más adecuadas para solventar la situación, que en algunos casos será el intento de localización de un trabajador, pero también el apoyo al área de Operaciones con los restantes técnicos del Grupo de Producción.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

La Dirección de la Empresa informa de la sustitución del representante de la empresa D. José Luis Marco Marín por D. Pablo Serrats Suarez. Asimismo, reitera la obligación que tienen de reunirse cada 3 meses y exhorta a los miembros del Comité de Seguridad y Salud a que se reúnan, aunque ambas partes son conscientes de los pocos temas a tratar en una empresa de esta actividad.

Los miembros del comité de seguridad y salud de la parte de los trabajadores que asisten a la reunión indican que si bien es cierto que existe la obligatoriedad de reunirse cada 3 meses, también es cierto que dichas reuniones las pueden convocar también la representación de la empresa en dicho comité.

PLAN DE FORMACIÓN

La Dirección de la Empresa hace entrega al Comité de los datos relativos al Plan de Formación 2006 para su análisis y estudio.

OTROS TEMAS:

- La Representación de los trabajadores comunica a la Dirección que los medios técnicos instalados en la Sala de la Sección sindical, después de más de 10 meses, siguen literalmente por el suelo por lo que solicita que dichos medios: terminal, impresora, línea a internet de alta velocidad (o similar medio) se activen, como así de acordó en la reunión de Febrero 2005. Mas que nada por no dejarlos en el suelo de forma inútil.

Acta nº 9
Comité Empresa y Dirección de ATCA
Fecha: 15 de Febrero de 2006

- Por ambas partes, al igual que el año pasado se acuerda celebrar el día estival de convivencia de empleados ATCA en el parque de atracciones de Zaragoza. Se propone organizarlo este año el día 4 de Junio.

En Zaragoza, a 15 de Febrero de 2006.

En Representación de los Trabajadores

En Representación de la Empresa