

Acta de la Reunión nº 10

Comité Empresa y Dirección de ATCA Fecha: 28 de Noviembre de 2006

Asistentes

En representación de los Trabajadores	Carlos Gelado Jorge Labarta J.I. Osa Alvaro Portolés Santiago Prieto
En representación de la Empresa:	Alberto Villuendas Antonio González

INICIO

La Representación de los Profesionales de ATCA AIE agradecen la asistencia del Director General de ATCA AIE.

La Representación de los Profesionales de ATCA AIE presentó una carta con dos documentos de trabajo: uno sobre Propuesta de Calendario/Horario para 2007 y otro estudiando una propuesta de futuro sobre Plan de Pensiones 2007-2010.

Estos documentos se entregaron a la Dirección en la primera semana de Octubre para su estudio previo, y en esta reunión se tratarán.

TEMAS TRATADOS

Se inicia la sesión de trabajo analizando cada uno de los puntos expuestos como guión.

SOBRE CARTA PRESENTACION.

La Representación de los Profesionales expone la alta calidad técnica con reconocimiento en certificaciones, auditorías, y de altos y públicos niveles de productividad y rentabilidad hora/trabajador que la plantilla de ATCA AIE y su equipo gestor, han hecho de ATCA AIE una empresa modelo en las tecnologías de la información, para el sector y para sus socios-propietarios, las Cajas de Ahorros.

También hace una análisis mínimo sobre la situación de bonanza en los 4 últimos años en beneficios en cuentas de resultados de los socios-propietarios, las Cajas de Ahorros, públicamente conocidos.

Con todos estos datos, desde la Representación de los Profesionales pide reflexionar a la Dirección de ATCA, la posible existencia, mas que posible, de un margen suficiente y amplio para generar una política de relaciones laborales con vistas a la calidad laboral de sus profesionales: horarios, calendarios, ayudas guarderías, plan pensiones, planes concretos de conciliación familiar, etc..., imitando lo ya existente en la inmensa mayoría de las empresas de nuestro sector y de nuestro entorno geográfico, como en distintos gráficos y documentos se ha demostrado.

Punto 1. SOBRE PODER ADQUISITIVO DE LOS PROFESIONALES DE ATCA AIE

La Representación de la Empresa expone una vez más que la revisión salarial en ATCA, toma como referencia de partida diversos factores como la situación del Convenio (en caso de prorrogación, se indexa el Salario Base y el Plus de Convenio para el cálculo de la retribución fija total anual) y el IPC.

Acta de la Reunión nº 10

Comité Empresa y Dirección de ATCA Fecha: 28 de Noviembre de 2006

Esta base de partida sirve para analizar individualmente la retribución total en base a la situación y progresión de cada trabajador, siendo muy excepcional la aplicación de revisiones que supongan incrementos inferiores a lo que supondría el incremento del IPC y el efecto de la antigüedad en el caso de aquellos trabajadores que cumplen un trienio.

Punto 2. SOBRE CALENDIARIO/HORARIO ANUAL 2007

La Representación de la Empresa entrega a la Representación de los Profesionales el calendario 2007 sobre la base de la jornada máxima de 1800 horas, lo que supone que los trabajadores que trabajen el año completo dispondrán de 2 días de descanso/vacaciones adicionales para compensar el exceso de días laborables del año.

Respecto a la flexibilidad de jornada, la Dirección considera que el sistema actual es adecuado, si bien se pueden analizar en un futuro modificaciones al mismo, siempre que no supongan un mayor complejidad en la gestión.

Además, la Dirección ha considerado favorablemente hasta ahora todas las peticiones realizadas por los trabajadores que han requerido reducir su jornada de trabajo en horario intensivo o partido temporalmente por cuidado de hijo o permanentemente vía modificación contractual, además de algunos supuestos de excedencia por cuidado de hijo, hasta el punto de que un 20% está acogido actualmente a estas medidas de conciliación de la vida familiar.

Punto 3. SOBRE COMITÉ Y SECCION SINDICAL.

Sobre la consideración del tratamiento de las horas sindicales, la Representación de la Empresa reitera que no supone perjuicio de ningún tipo para el trabajador que ostenta esta Representación de los Trabajadores.

Punto 4, 5 y 6. CONCILIACION FAMILIAR-BENEFICIOS SOCIALES-ABSENTISMO.

Sobre la petición del tratamiento de medidas excepcionales para el supuesto de Adopción Internacional, la Dirección considera que la bolsa de horas sustitutivas de lactancia tienen su base en la edad y no en la procedencia del hijo, por lo que le serían de aplicación en tanto el niño adoptado tenga una edad inferior al año.

Para el caso de Adopción internacional de niños mayores de 1 año, la Dirección considera que ya hay medidas suficientes normales (reducción de jornada, excedencia) para atender estos supuestos. En cualquier caso, dada la excepcionalidad del caso que se plantea, si el trabajador tiene una situación especial, lo que debería hacer es tratar con su Director su situación para analizar posibles medidas que le puedan ayudar temporalmente.

El resto de propuestas que se hace el Comité son de tipo retributivo (guarderías, tickets, ayuda estudios, etc) entendiendo el carácter social de las mismas (a excepción de los tickets). En cualquier caso, la Dirección ya ha comentado en anteriores ocasiones la posición de los Organos de Dirección de ATCA, que han determinado que la retribución en ATCA tenga un carácter exclusivamente dinerario.

La Representación de los Profesionales propone la posibilidad de solicitar oficialmente a las cajas propietarias que se mejoren las condiciones financieras que año tras año presenta a los empleados ATCA.

La Representación de la Empresa expone que esas condiciones están fijadas para todas las Cajas Asociadas en ATCA por la oferta que CAI tiene para sus empresas participadas de acuerdo con una decisión de los Organos de Dirección de ATCA adoptada en 1998.

Acta de la Reunión nº 10

Comité Empresa y Dirección de ATCA Fecha: 28 de Noviembre de 2006

Punto 7. SALA DE OPERACIONES

La Representación de los Profesionales solicita a la Dirección que la aplicación de los complementos de festivo se nivelen, en un tiempo medio y de manera proporcional, a un valor fijo con actualización anual y no se aplique en función de un % sueldo del profesional, buscando el equilibrio y para toda la plantilla, al significar un mismo esfuerzo/penosidad para todo el departamento.

La Representación de los Profesionales solicita a la Dirección que considere asignar la categoría profesional a los 3 profesionales que en la actualidad están ejerciendo las mismas tareas, en los mismos turnos y con las mismas responsabilidades equilibrando su retribución salarial y su porcentaje en Objetivos Desempeño muy inferiores, a la del resto de profesionales del área, una vez su nivel de experiencia y capacitación profesional ha quedado suficientemente demostrada.

La Dirección manifiesta al Comité una vez más que considera que la política retributiva aplicada para en Operaciones está claramente por encima del mercado y si hay algún problema es de carácter histórico que se debe resolver mediante oportunidades de promoción de personal.

Punto 8. SAO

La Representación de los profesionales expone su preocupación mas que evidente sobre la rotación excesiva del área del SAO que a su vez provoca una calidad de vida laboral en este entorno con innumerables deficiencias: turnos largos con una rotación escasa, horas desequilibradas atendiendo a fines de semana, nocturnos, escasa formación, etc...

La Representación de los trabajadores quiere recordar una vez más a la Representación de la empresa la obligación de mantener informado al comité de empresa sobre los cambios que se puedan producir en los turnos de este departamento.

La Dirección quiere tranquilizar al Comité puesto que la rotación obedece a causas diversas y naturales (progresión profesional, puestos de trabajo no a turnos), sin que eso quiera decir que la carga de trabajo en el SAO no tenga un variación importante entre los fines de semana y los días de lunes a viernes.

Ante esta situación, la Dirección de la Empresa ya ha adoptado medidas para sobredimensionar la plantilla del SAO de forma que se pueda alcanzar una situación donde la previsión de horas de trabajo anual de un trabajador/a se mueva alrededor de las 1650/1700 horas, lo que redundará obviamente en reducir el número de días de trabajo en fines de semana.

Respecto a la obligación de notificar los cambios en los turnos, la Dirección entiende que su obligación se limita al cambio en el régimen de turnos no en el cuadrante y eso no se ha modificado desde la implantación del servicio. Lo que obviamente se modifica el cuadrante con las incorporaciones, bajas, incidencias y cambios que solicitan los trabajadores. En cualquier caso, esos cuadrantes son públicos y tanto la Dirección como la responsable del SAO están a disposición del Comité para aclarar cualquier duda que puedan tener sobre el cuadrante.

En Zaragoza, a 28 de Noviembre de 2006

Acta de la Reunión nº 10

Comité Empresa y Dirección de ATCA
Fecha: 28 de Noviembre de 2006

En representación del Comité de Empresa,

En representación de la Empresa,