

Atmira-Madrid: 2017 en números

Abrimos estas breves con una petición para los responsables de Atmira, que sabemos que nos leen. Que se informe ya de los calendarios de 2018, por favor. Nos consta que ya están cerrados y cuanto antes sepamos todos cuantos días hay de ajuste por nuestro exceso de horario, mucho mejor para organizarnos todos.

Pero en esta ocasión, compañeras y compañeros, hablaremos de otras cosas. Ni Big Data, ni DevOps, ni Machine Learning, ni acrónimos indescifrables de tecnologías actuales en las que, muy probablemente, no nos van a formar. Sencillamente expondremos y comentaremos datos que hablan por si solos. Y en nuestro mismo idioma.

Terminamos el año en Atmira, en Madrid, 464 trabajadores, y hay que recordar que no somos colaboradores. Seguimos siendo clase trabajadora por mucho que nos lo adornen o traten de difuminar nuestra relación laboral con la empresa. Asalariados. 71,34% hombres y 28,66% mujeres.

Se han producido en todo el año, 173 contrataciones (78% hombres y 22% mujeres), y de estos 173 nuevos compañeros, 22 ya se han ido en el mismo año.

Pero es que del total de la plantilla de Madrid se nos han ido voluntariamente 98 compañeros (87,75% hombres y 12,25% mujeres)... 21,12% de la plantilla final en Madrid, que se dice pronto. En ocasiones han sido bajas muy sensibles que han arrastrado a otros compañeros y lastrado el negocio. Y los equipos, ya muy saturados, han tenido que sufrir las consecuencias y sacar adelante, con su esfuerzo, abnegación y dedicación, nada reconocidos, los proyectos afectados.

Los datos son muy claros. Algo no funciona bien en la empresa. Uno de cada 5 trabajadores se ha marchado, normalmente no muy contento... pero ha sido repuesto. Esto representa un elevado coste para RRHH y Administración. Pero también para la marcha de los proyectos que son penalizados con una pérdida de productividad y competitividad para la compañía. Y además, como no, para la capa productiva, o sea, los de siempre, donde siempre recae el mayor esfuerzo.

El mercado laboral se está reactivando. Es cierto. Pero la manera como se venden y gestionan los proyectos, unidos a una falta de promoción, falta de reconocimiento, ausencia de planes de formación, ligereza en la evaluación del desempeño (cuyo plazo ya finalizó y muchos no hemos vuelto a saber del tema), son el empujón definitivo para tomar la decisión de dejar Atmira. Es la manera de organizar el trabajo. Y es Atmira quien consiente esta manera de organizar por más que se les indica que no es el camino. Y no todo es tan bonito y armonioso como quieren hacernos ver.

Desde la Sección Sindical seguiremos trabajando para que vean que esto no puede seguir así y acabar con esta lacra. Sirva este comunicado como un toque de atención para que se haga autocrítica y se empiece a cambiar la mentalidad y la cultura empresarial en Atmira. Atmira está inmersa en la transformación digital... pero se está olvidando de lo más importante: de sus trabajadoras y trabajadores.



Pero además hay otra lectura... 98 personas que Atmira ha repuesto. Queremos hacer un alegato, una vez más, por la conciliación familiar. Sobresfuerzos, jornadas sin fin, asumir responsabilidades que no nos definen correctamente y que, puede que ni nos correspondan, plazos imposibles de cumplir... todo esto afecta a nuestra salud física, mental, y como no, familiar. **Tu familia no te repondrá fácilmente si te rompes.**

No queremos terminar esta sección sin hacer referencia al Budget meeting mediante una reflexión... nos preguntamos cuándo tendremos el resto de la plantilla cursos interesantes y educativos con plastilina como los que reciben dirección y mandos intermedios (<https://www.liveatmira.es/>), que además, seguramente, han sido bonificados con lo que se nos retiene en nuestras nóminas para formación y que a duras penas se nos retorna.

A tener en cuenta...

- Ya se puede calcular el porcentaje de retención del IRPF para compararlo con el que se nos aplica en nuestra nómina. <https://www.ccoo-servicios.es/html/9958.html>
- Si te piden hacer sobresfuerzos, del tipo que sea, pide que te lo den por escrito, con la compensación y la duración. Asimismo, deja siempre constancia del tiempo dedicado.
- Si te obligan (y aceptas) a realizar horas extras o guardias compensadas en tiempo y no puedes disfrutarlo en 4 meses puedes exigir que te lo paguen en dinero.
- Si te vas o te despiden la prorrata de las pagas extras no te la pueden prorratear. Han de abonártela íntegra por todo el mes. No lo dice la Sección. Es nuestro convenio. Artículo 15.2: *Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.*
- Se ha pedido a la empresa que se pongan productos sólidos en las máquinas de la oficina. Nos han dicho que no hasta en tres ocasiones. También está pedido que se pueda usar la tarjeta de ayuda de comedor en estas máquinas... se está estudiando.
- Si dispones de tarjeta de ayuda de comedor recuerda que a fin de mes el importe no consumido se pierde. Haz uso de ella.



Muchas gracias por vuestra atención.