

AMPLIACIÓN PERMISO POR NACIMIENTO



Desde el 1 de enero, 12 semanas **INTRANSFERIBLES** para progenitor diferente a madre biológica

- 4 semanas obligatorias tras el nacimiento o adopción.
- 8 semanas a libre elección dentro del primer año de vida del menor, que se pueden disfrutar de manera fraccionada, previo aviso a la empresa con 15 días de antelación.
- Este permiso es una suspensión de contrato, por lo que **trabajar durante su disfrute es fraude de la empresa y del trabajador** sancionable por la Inspección de Trabajo.
- Su finalidad es alcanzar la Igualdad y fomentar la corresponsabilidad.

DISFRUTA DE TU HIJ@ / COMPARTE CON TU PAREJA... y recuerda que después, AMBOS PROGENITORES podéis disfrutar del permiso de cuidados del lactante en los términos recogidos en el convenio.

SUBIDA DE CONVENIO - 2020



En la nómina de enero deberíamos tener la subida...

... **todas y todos**. Subida conseguida con mucho esfuerzo en la negociación del convenio y en la que estuvimos al pie del cañón.

Para no tener problemas en la próxima nómina comprueba que no tengas "A CTA CONVENIO" en la de diciembre. Si lo tienes, pregunta a RRHH y que te expliquen el motivo. Y si tienes dudas, habla **con quienes estamos a tu lado**.

REVISA TU NÓMINA

OBJETIVOS DE FACTURACIÓN



¿Alguien ha recibido algún comunicado de Talent o de nuestro CEO sobre la marcha de Atmira como años anteriores? ¿Sabes algo de tu prima de objetivos?

No, ¿verdad? Hoy podemos decir que, a falta de los datos del último trimestre, los **objetivos de facturación** se alejan de lo previsto. Y con ello la viabilidad de las primas de objetivo.

Ya sabemos lo opaco que es este tema en Atmira donde unos pocos deciden unos objetivos inasumibles para agradar a sus superiores y competir entre ellos, jugándose parte de los salarios de muchos al estar supeditados a estas previsiones.

PREGUNTA A TU RESPONSABLE porque 2019 ya está cerrado! ... y de la EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, NI HABLAMOS, NI SE LA ESPERA

DIAS DE AJUSTE 2020



Aplicando calendario corresponden 5 días de ajuste...

... sin embargo, a día de hoy, **Atmira se niega a reconocerlos**. Son concedores **desde octubre**, en reunión con RRHH, del calendario oficial y del exceso horario que se produce en 2020. Estos 5 días de exceso se confirman con el calendario que nos han enviado y que está colgado en el [sharepoint de Atmira](#).

¿A qué esperan para que todos podamos organizarnos? ¿Pensando en sus "soci@s" una vez más al **estilo Atmira**?

Además, la distribución y disfrute de estos días de ajuste por exceso horario deben negociarlo con el comité (**artículo 28.2 del convenio de Oficinas y Despachos de Madrid**)... **y este comité aún no ha recibido ni una sola propuesta**, tras tres meses desde que iniciamos los trámites.

Tienen hasta fin de mes para acordarlo, fecha en la que tomaremos medidas si no se han pronunciando, pero hasta entonces, nos toca perseguir un tema que, por recurrente, **debería ser mero trámite**.

ESTAREMOS ATENTOS / SEGUIREMOS INFORMANDO

La **paz social** no se consigue recortando derechos de los trabajadores y trabajadoras. No toleraremos que se erosionen derechos ya consolidados ni que se violen los acuerdos ni las leyes. Y en la defensa de los derechos de todos y todas van a encontrarse con este comité recién elegido, con renovadas energías y **más fuerte que nunca**