

Como ya comentamos en el comunicado del 10 de junio, el día 5 del mismo mes tuvimos la 2ª reunión trimestral con la representación de la empresa en el presente año, en la cual tratamos los temas que estaban pendientes de la anterior reunión, en el mes de febrero, junto con nuevos asuntos que han surgido desde entonces, con el fin de contribuir al bienestar de las personas trabajadoras de la compañía.

Una vez cerrada el acta de la reunión, queremos dedicar este comunicado a informaros de los temas más importantes que se debatieron en la misma.

Si deseas conocer el contenido completo y detallado del acta, estamos a vuestra disposición para mostrároslo y comentar los detalles.

Nuevo despido disciplinario

Volvimos a mostrar nuestra preocupación por el nuevo despido disciplinario, ya que la empresa no nos proporciona información alguna sobre las causas concretas. Siguen aduciendo que no están obligados a ello y que se deben al derecho a la intimidad del afectado. Seguimos sin estar de acuerdo, ya que estamos obligados a no revelar información confidencial. Por lo que nos parece una herramienta de la empresa para despedir a coste 0.



Únicamente podemos ayudar a la persona si ésta nos contacta directamente y nos muestra los motivos presentados por la empresa.

Esperemos que este caso sea el último, pero si os veis en esta situación no dudéis en solicitar nuestra ayuda, se puede denunciar y es posible que el despido se declare nulo.



Compensación equivalente en tiempo y dinero

Recordamos a nuestra interlocutora con la empresa que se ha solicitado, en diversas ocasiones, la compensación de las horas extras en la misma proporción con independencia de la forma de contraprestación (tiempo o dinero).



La empresa indicó que esto podría generar bolsas de vacaciones difíciles de asumir, por lo que la equiparación de tiempo y dinero se producirá una vez alcanzado el máximo legal de horas extra pagadas (80 al año). Este punto se tratará en la negociación del segundo plan de igualdad, dentro del área de conciliación de vida personal y profesional.



10º aniversario



Hemos preguntado acerca de la celebración del 10º aniversario, el habitual evento para homenajear a las personas que cumplen 10 años en atmira, nuestra interlocutora nos ha respondido que preguntará por el mismo a la dirección de la empresa. Os informaremos en cuanto sepamos algo.

Incumplimiento del TT

Hemos expuesto a la empresa los incumplimientos del actual acuerdo de TT, en relación con la asistencia presencial de los desasignados. Si bien esta situación no se está dando actualmente, conviene recordar que, con dicho acuerdo, no se puede exigir presencialidad bajo esta circunstancia simplemente, debe ser por una convocatoria que no se pueda realizar en remoto.

Si es tu caso, no dudes en ponerte en contacto con esta sección sindical.



Revisión del informe trimestral Q4

Tras la revisión del último informe trimestral del año 2023, relativo a indicadores de plantilla, hemos trasladado a la empresa nuestra preocupación por el alto índice de rotación, un mal endémico ha llegado al 23,32% anual en Madrid. Relacionado con esto, la antigüedad en la empresa ha pasado de 4,84 años en el tercer trimestre a 3,94 en el 4º. Y la edad media de 40,72 a 37,55 años, respectivamente. Lo cual indica que perdemos experiencia y conocimiento día tras día.

Además, aumenta ligeramente la desproporción entre hombres y mujeres, que ya era preocupante, pasando a un 75,28% - 24,72%.



Situación de la formación 2024-2028



Hemos trasladado a la empresa una propuesta de formación para la legislatura 2024-2028, que especifica la formación se imparta en horario laboral de la persona trabajadora y que la RLPT proponga un 20% de las horas totales, en función de las necesidades detectadas.

Quedamos a la espera de su respuesta antes de que se elabore el plan de formación de 2025.



Reuniones fuera del horario laboral



Hemos recordado a la empresa, una vez más, que las reuniones no pueden convocarse fuera del horario laboral, para que lo transmita a la capa de responsables. La empresa nos ha dicho que se está teniendo cuidado con este tema y que serán casos puntuales. Si alguna vez te ocurre, infórmalos.

Programa I+D+I

Volvimos a insistir en que la comunicación que la empresa da a los integrantes de este programa es mejorable, solicitando que las personas seleccionadas para este programa sean convocadas a una reunión, previa a su inclusión, en la que les expliquen las implicaciones y necesidades de formar parte de este colectivo. En numerosas ocasiones las personas se enteran de la entrada en este colectivo porque reciben un SMS informativo de su baja en la seguridad social. La parte empresa queda en analizar la propuesta.

La empresa lo va a trasladar a la responsable de comunicación, incorporada recientemente



Cambio de responsable en Personas



Manifestamos nuestro malestar por no recibir comunicación previa al cambio de la directora de personas, ya que es nuestra interlocutora principal.

Volvimos a solicitar ser tratados, en lo relativo a las comunicaciones, como un departamento más de la empresa.

Primas de objetivos



Hemos expuesto que los objetivos de 2024 se han comunicado en abril, aunque el documento está fechado el 1 de enero. La comunicación ha sido por correo electrónico y, en numerosos casos, no las entregan las personas responsables de cada trabajador/a. Posteriormente, se rectifican cifras en la PO sin explicación, enviando únicamente un correo con la modificación y sin aportar más datos. Por último, se incrementa el importe de rentabilidad a pesar de llevar varios años bajando la facturación. La empresa nos ha remitido al director financiero para hablar de la rentabilidad. En cuando a los objetivos, opina que la empresa es la 1ª interesada en cumplirlos.



Cambios de categoría en SIREC

Tras el caso de una **compañera que realizó una reclamación de cambio de categoría**, en base a las funciones realizadas bajo el marco de carreras, se le informa que va a haber una reestructuración del marco de carreras en SIREC.

Solicitamos que se explique la reestructuración de categorías que se va a realizar en SIREC. La empresa tratará este tema con las personas responsables de talento.



Cambios de portátiles



Hemos informado a la empresa de que la mayoría de los portátiles fueron entregados al inicio de la pandemia (marzo de 2020) y que, según el acuerdo de teletrabajo, su vida útil (4 años) ha expirado.

La empresa tomó nota del asunto y nos comunicará el procedimiento a seguir.

Presiones para coger vacaciones en verano

Recordamos que las vacaciones son un acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa y que, en ningún caso, los responsables pueden obligar a que se disfruten en verano. La empresa se mostró de acuerdo e indicó que es recomendable tomar las vacaciones en verano, ya que es la época de menor carga laboral del año.



Otros temas

Hemos preguntado a la empresa su opinión sobre la poca acogida de los eventos corporativos, tanto presenciales como online. Y si cree que merece la pena emplear recursos en los mismos.



Solicitamos que se pueda disfrutar la parte proporcional de días de ajuste una vez comunicada la baja voluntaria. La empresa no está dispuesta, así que recordad pedir estos días antes de comunicarla.

Hemos expuesto que las tarjetas de retribución flexible siempre se han enviado al domicilio del solicitante, pero que tras la última renovación algunas personas las han tenido que recoger en la recepción de la oficina. Por lo que preguntamos si se había cambiado el procedimiento. La empresa cree que fue algún caso puntual.



Mostramos a la empresa una cláusula que indica que el periodo de aviso para dejar la empresa es de 1 mes, cuando el convenio marca 15 días naturales. La empresa indicó que esa cláusula se expone durante el proceso de selección y solamente es aplicable a posiciones directivas, ya que el tiempo necesario para el traspaso de las funciones es superior a 15 días. Expusimos que es una cláusula que va en contra del convenio, pero la empresa indica que se hace para que la empresa no se vea perjudicada en caso de baja voluntaria de esos perfiles.

Hemos solicitado a la empresa la creación de una línea de imputación para el tiempo dedicado a las flash talks; y así poder reportar correctamente el tiempo dedicado. Este punto es especialmente relevante para las personas que están en AT, ya que el cliente debería tener la imputación real del tiempo efectivo dedicado.



VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO

Promoción especial verano para la afiliación de CCOO hasta el 30 de septiembre.



Aquí tienes más información

CLINICA BAVIERA PROMOCIÓN EXCLUSIVA PARA LA AFILIACIÓN DE CCOO

Corrección visual por láser: 920€ (antes 999€)

Presbicia: 1.390€ (antes 1.450€)

+ 1ª CONSULTA GRATIS (VALORADA EN 120€)

Pide cita en el 900 180 200 o entra en clinicabaviera.com

PROMOCIÓN VERANO DE JUNIO A SEPTIEMBRE



seccion_sindical.ccoo@atmira.com
atmira@servicios.ccoo.es



<https://twitter.com/CCOOAtmira>