

Hoy os traemos el resumen de la cuarta y última reunión en 2024 con la representación de la empresa celebrada el pasado 11 de diciembre de 2024.

En ella tratamos temas muy recurrentes y otros nuevos asuntos que van surgiendo, con el fin de poder solucionar y 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 y puedes indicarnos si tienes algún tema que quieres que llevemos a la próxima reunión con la empresa el 26 de marzo.

Además, os informamos de las últimas noticias de la negociación del convenio.

## Vacaciones y cierre de año 2024

En esta reunión ya adelantábamos el problema que podía ocasionar la petición del aplazamiento de las vacaciones de 2024.

La representación de la empresa desconocía en ese momento la petición de cambiar las vacaciones y anotó hablar con dirección de operaciones.



## Compensación de horas extra

La empresa sigue rechazando equiparar la compensación de horas extraordinarias en tiempo con la económica y ha decidido posponer cualquier cambio hasta la negociación del nuevo convenio de Oficinas y Despachos.

Seguiremos insistiendo en una solución justa.



## Budget 2024: un año positivo para la empresa

Cada año, en Atmira se celebra el Budget, un momento clave para evaluar la situación financiera de la empresa. Desde la RLPT hemos solicitado los datos generales para incluirlos en el acta, pero la empresa nos ha remitido al departamento financiero para resolver nuestras dudas.



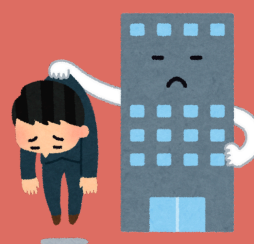
A pesar de la falta de información detallada en la reunión, el ambiente general del Budget sugiere que 2024 ha sido un año positivo para la compañía. Esto refuerza nuestra exigencia de que los beneficios obtenidos se traduzcan en mejoras para la plantilla, tanto en condiciones laborales como en estabilidad y reconocimiento.

Seguiremos insistiendo en una mayor transparencia y en que este crecimiento se refleje en mejoras concretas para todas las personas trabajadoras.



## Despidos disciplinarios y falta de información

Seguimos exigiendo que la empresa nos informe adecuadamente sobre los despidos disciplinarios, ya que en muchos casos no se nos proporciona la información necesaria para garantizar que estos procesos se lleven a cabo de manera justa y sin abusos. Consideramos fundamental que exista un seguimiento riguroso para evitar arbitrariedades.



## Asistencia a la oficina y teletrabajo

Se ha detectado una reducción en la asistencia desde la entrada en vigor del nuevo acuerdo. La empresa ha señalado que está haciendo un seguimiento, pero no ha proporcionado datos claros sobre las exenciones. Hemos solicitado mayor transparencia para evitar posibles favoritismos o discriminaciones en la aplicación del acuerdo.

También recordamos que el teletrabajo ha funcionado eficazmente durante años sin impacto negativo en la productividad.



## Contratación externa

Hemos observado un incremento en la contratación de personal externo mediante contratos mercantiles o figuras como los "trade".

Aunque la empresa afirma que estos contratos responden a necesidades puntuales, estaremos vigilando para garantizar que no se desvirtúe el empleo estable dentro de la plantilla.



## Calendario laboral 2025 y días de ajuste

Se ha acordado que las personas con jornada completa tendrán 4 días de ajuste, mientras que aquellas con jornada parcial o reducida con horario fijo a lo largo del año contarán con 5.

Además, se ha planteado la necesidad de revisar estos cálculos si finalmente se aprueba la jornada de 37,5 horas semanales en el convenio.

Exigimos que todas las personas trabajadoras reciban información clara sobre sus días de ajuste y su aplicación en función de los distintos calendarios laborales.



## Lenguaje inclusivo en comunicaciones

Insistimos en la necesidad de que la empresa acelere las correcciones necesarias en sus comunicaciones internas y externas para garantizar un uso real y efectivo del lenguaje inclusivo.

## Medidas LGTBI+



Desde CCOO estamos promoviendo medidas de protección y sensibilización en el convenio, además de protocolos específicos para garantizar un entorno laboral inclusivo y seguro para todas las personas.

La empresa ha mostrado disposición a asumir un protocolo con mayor cobertura, lo que consideramos un avance positivo.



## ULTIMAS NOTICIAS NEGOCIACIÓN CONVENIO



### Negociación Convenio 00yDD Madrid

Comunicado 4  
17 marzo 2025



### CONTINÚA EL BLOQUEO EN LAS TABLAS SALARIALES de 2025

Terminada la reunión del pasado 5 de marzo, lamentablemente poco podemos adelantar sobre el avance de la negociación, seguimos enrocados en lo que serían las tablas salariales de 2025, desde la parte social nos hemos comprometido a realizar una propuesta económica concreta para el año 2025, asimismo para intentar avanzar en los contenidos del redactado del convenio y nos obstaculizarnos con las tablas, también nos comprometimos, la parte social, a mandar, en cumplimiento de la nueva normativa, una propuesta de redactado en relación a los derechos LGTBI.

#### Posición patronal (CEM) respecto a las tablas salariales de 2025

Consideran que sólo estarán dispuestos a aceptar la petición sindical de NO reflejar cantidades inferiores al SMI en tabla, siempre que los niveles y categorías afectados, puedan ser objeto de compensación y absorción.

#### Posición CCOO y UGT sobre las tablas salariales 2025

Insistimos en que ninguna categoría puede estar por debajo del SMI, no nos conformamos con que simplemente se refleje el SMI en cada categoría que actualmente ha sido sobrepasada sino que fijamos unos criterios básicos:

El último nivel esté siempre un 5% por encima del SMI y que entre niveles haya un incremento del 4% y entre grupos un incremento del 8%.

#### Clausula de revisión del año 2024

Ha surgido una dificultad de última hora, el registro no nos permite registrar las tablas salariales de 2024 revisada encontrándose categorías por debajo del SMI de 2025, por lo que ha solicitado una subsanación, de momento, en este punto, al hilo de lo anterior, nos encontramos bloqueados.

Próxima reunión, martes 1 de abril

Seguiremos informando...



## VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO CIRCUITOS VERANO 2025 B TRAVEL



Circuitos Verano 2025, precios exclusivos para la afiliación de CCOO:  
Islas, Europa y Media y Larga distancia.  
Plazas limitadas. Reservas hasta el 30 de Marzo 2025 o Fin de Plazas.



Aquí tienes más información:

