

COMUNICACIÓN TELETRABAJO ACUERDO EN DESACUERDO

El pasado viernes 19 de julio finalizó la negociación sobre el teletrabajo, por imposición de la empresa. En este comunicado, queremos contaros los detalles de la negociación y los motivos que nos han llevado a firmar el acuerdo, a pesar de estar en desacuerdo con varios puntos de éste y con cómo ha transcurrido la negociación.

¿CÓMO EMPEZÓ TODO?

El 9 de febrero, la compañía decidió **denunciar** el anterior acuerdo e iniciar un proceso de negociación para uno nuevo.

En esa denuncia del acuerdo anterior, la empresa hacía recaer sobre la plantilla el mal funcionamiento del anterior por supuesta **falta de productividad**.

Estimado Comité,

Por el presente escrito, la Dirección de la empresa viene a denunciar el actual acuerdo de trabajo a distancia, en aras a iniciar una nueva negociación.

Desde que, como consecuencia de la pandemia COVID-19, se elevó al 100% la política de trabajo a distancia ya existente en nuestra organización, **y a pesar de que en la mayoría de los casos no se han seguido nuestras recomendaciones** en virtud de situaciones que se producen en el ámbito de los servicios/proyectos que llevamos a cabo, hemos logrado mantener la continuidad de nuestras operaciones y servicios, no sin dificultades, adaptándonos a las nuevas condiciones y desafíos.

Sin embargo, también se han identificado algunas ineficiencias y retos en esta modalidad de trabajo que afectan al desarrollo de nuestros socios, a la formación de los que aportan un bagaje de menor experiencia y a facilitar la rápida integración en los equipos de los profesionales en situaciones de staffing, así como en la pérdida de identidad y sentido de pertenencia con la empresa, los compañeros y la cultura organizacional.

Estas situaciones **impactan negativamente en la gestión de las mejoras en la empleabilidad de nuestros profesionales y en nuestra capacidad de organización**, así como en nuestra productividad.

Por ello, consideramos que el actual régimen de trabajo a distancia debe adaptarse a las necesidades y expectativas actuales de nuestros socios y clientes. Es por eso que queremos iniciar un proceso de diálogo con vosotros para revisarlo, incorporando mejores prácticas, lecciones aprendidas y sugerencias de mejora que ambas partes podamos tener. Todo ello con el fin de conjugar la flexibilidad y el bienestar de todos, con el servicio, eficiencia y calidad a los que una empresa innovadora y sostenible como atmira no debe renunciar.

Agradecemos de antemano vuestro compromiso, colaboración y disposición para afrontar este proceso, para lo que os convocamos a una reunión el próximo 28 de febrero.

Un cordial saludo

Desde el comité, desde el primer día transmitimos a la empresa nuestro total desacuerdo con los motivos esgrimidos para romper el acuerdo anterior.

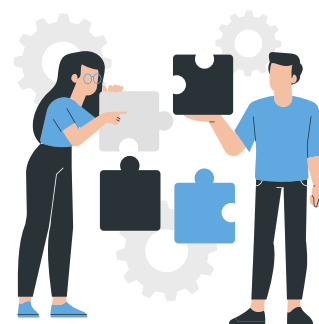
¿CÓMO HA SIDO LA NEGOCIACIÓN?

La negociación ha sido extremadamente dura, ya que desde el primer día la compañía ha marcado unas **líneas rojas** prácticamente inamovibles que dificultaban cualquier avance.

Esto, sumado al hecho de que en Atmira únicamente hay una persona con capacidad de decisión **que se niega a tratar con el comité de empresa**, han complicado sumamente el proceso.

Cabe comentar que la empresa **únicamente ha querido mantener** cuatro reuniones en más de cinco meses. Hemos pedido en varias ocasiones reuniones para poder avanzar en la negociación pero, en la última semana, la empresa nos ha pedido cerrar el acuerdo con prisas (obligándonos a revisar el borrador final con dos días de margen), con ultimátum e imposiciones. En un periodo donde hay personas del comité, implicadas en la negociación, que se encuentran de vacaciones.

Independientemente, esta negociación no hubiera sido posible sin el apoyo de la plantilla expresado en diferentes foros (asamblea de mayo, encuesta "tu voz", reuniones de equipo), gracias a vuestro respaldo la empresa ha cedido mínimamente en su postura inicial y ha rebajado sus exigencias.



COMUNICACIÓN TELETRABAJO ACUERDO EN DESACUERDO

¿Qué propuestas **hemos conseguido que acepte** la empresa?

- Rebajar la primera propuesta de 8 días al mes a 1 día a la semana.
- Excepción de presencialidad del colectivo de Personas trabajadoras que ya están trabajando en modo híbrido en el cliente.
- Excepción de presencialidad en el mes de Agosto y periodo de navidad.
- Indicar con mayor detalle las situaciones claves indicadas en el acuerdo.



¿Qué propuestas **NO** ha aceptado la empresa?

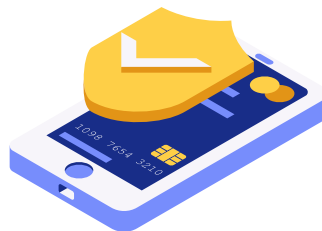
La lista de las propuestas que la empresa ha rechazado es extensa, pero vamos a enumerar las más importantes:

- Aplazamiento de la implantación del nuevo modelo para garantizar un acuerdo razonable.
- Flexibilidad de los días de presencialidad en la oficina.
- Excepción de la presencialidad para personas con jornadas reducidas para poder continuar su conciliación.
- Preaviso de 2 a 5 días para asistir a la oficina en las situaciones clave.
- Preaviso por escrito para asistir a la oficina en las situaciones clave.
- 100% teletrabajo durante los periodos no lectivos (Julio y semana santa).
- Fijar días máximos de presencialidad en la oficina.
- Párrafo explícito sobre cambio de material al final de su vida útil.
- Ampliación del importe de compensación de los gastos de teletrabajo.
- Sala exclusiva del comité. **Una vez más tendrá que decidir inspección de trabajo al respecto.**



¿ POR QUÉ HEMOS ACEPTADO EL ACUERDO?

El comité, a pesar de no estar conforme al 100% con el acuerdo, ha decidido firmar por un único motivo, que el hecho de no firmar el acuerdo desprotegería a la plantilla, ya que quedaríamos en manos de lo que marca el convenio colectivo donde, por ejemplo, fija una presencialidad mínima del 40%.



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



<https://twitter.com/CCOOAtmira>



COMUNICACIÓN TELETRABAJO ACUERDO EN DESACUERDO

AVISO A NAVEGANTES

El nuevo acuerdo, por deseo explícito de la empresa, deja **momentos ambiguos** de presencialidad en la oficina.

Esto supone que, a efectos prácticos, **ir o no a la oficina queda en manos de la persona responsable de cada proyecto o cliente**, con el peligro que esto conlleva.

Sabemos que la mayoría realizan su trabajo con **sentido común** y **justicia**, pero ya hemos tenido conocimiento de un manager que ha ofrecido a una persona trabajadora **no asistir a la oficina presencialmente como aliciente para no abandonar la empresa**.

Hemos avisado a la compañía de que estaremos atentos a estas situaciones para evitar que se haga mal uso del acuerdo pero, para ello, necesitamos el apoyo de toda la plantilla.

Si, en algún momento, percibes que se está abusando de la presencialidad, sin justificación o que se hace de forma arbitraria, por favor, avísanos, para poder denunciarlo.

SI TENGO DUDAS, ¿A QUIÉN PREGUNTO?

Desde el comité de empresa estamos encantados de ayudaros con cualquier duda que tengáis sobre el nuevo acuerdo, **pero la empresa no nos ha facilitado detalles de cómo lo van a organizar e instrumentalizar**.

- No sabemos cómo están organizando el **reparto de los días de presencialidad** ni cuándo nos van a comunicar el día asignado.
- No conocemos detalles de cuándo vamos a firmar los **acuerdos individuales**.
- No nos han informado de cómo cada persona trabajadora va a poder **visualizar su asistencia** en Kalena.

Por lo tanto, cualquier duda organizativa debe solucionarla la empresa por **los canales habituales**.

¿TU VOZ? ¿NUESTRA VOZ? ¿LA VOZ QUE QUIERE ESCUCHAR EL LÍDER?

Para finalizar este comunicado queremos expresar **nuestra queja** por el sesgo que ha hecho la empresa en la publicación de los resultados de la encuesta "Tu voz".

Sin entrar a valorar a fondo los resultados, que como todo lo que rodea a la empresa están **recubiertos de algodón de azúcar**, nos parece un ejercicio de **censura** que no se haga ni una mínima referencia al **teletrabajo**, a pesar de que somos conscientes de que muchas personas trabajadoras valoraron positivamente el primer periodo de teletrabajo y **mostraron su preocupación con el nuevo acuerdo**.

VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO

Las personas afiliadas y sus familiares tendrán un descuento del 15% sobre la tarifa vigente web en cada momento.

[Aquí tienes más información](#)



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



<https://twitter.com/CCOOAtmira>