

# LA PLANTILLA HA SIDO ENGAÑADA, ¡ OTRA VEZ !

Una vez más, la dirección de operaciones de Atmira, con sus malas artes, ha conseguido camelar a parte de la plantilla, en esta ocasión con un derecho básico de toda persona trabajadora, las vacaciones.

En este comunicado queremos informar sobre lo sucedido, explicar cómo la empresa ha diseñado una estrategia para eliminar las vacaciones y aumentar la productividad, y dar a conocer las herramientas que tenemos, tanto a nivel colectivo como individual, para hacer frente a esta situación.

## ¿CÓMO SE REGULAN LAS VACACIONES LABORALES?

Las vacaciones están reguladas por el estatuto de las personas trabajadoras:

### Artículo 38. - Vacaciones anuales.

1. El **periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible** por **compensación económica**, será el pactado en **convenio colectivo** o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.
2. El **periodo o periodos de su disfrute** se fijará de **común acuerdo** entre el **empresario y el trabajador**, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.



En caso de **desacuerdo** entre las partes, la **jurisdicción social** fijará la **fecha** que para el **disfrute** corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

Y por el convenio colectivo de oficinas y despachos de Madrid:

### Art 31º.- VACACIONES.

1. **Todo el personal** sujeto al presente **Convenio disfrutará** de unas **vacaciones anuales** de **23 días laborables**.
2. Dentro del mes de enero se confeccionará el calendario de vacaciones del año.
3. Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador/a.



### Art 28º.- JORNADA LABORAL.

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en el **artículo 34.2** de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, se acuerda una **jornada máxima anual efectiva** de **1.765 horas**.

## ¿ATMIRA TIENE UNA REGULACIÓN INTERNA SOBRE VACACIONES?

Sí, **Atmira** tiene una **regulación interna**, ubicada **en su web**

Esta normativa, implantada por la empresa, consideramos que puede ser abusiva en algunos aspectos, por ejemplo:

- Las vacaciones deben disfrutarse en el año en curso y, si no fuera posible, hasta el 31 de enero del año siguiente.
- El 1 de febrero de cada año caducan los días de vacaciones pendientes de disfrutar correspondientes al año anterior.
- Es recomendable disfrutar al menos el 50% de las vacaciones durante los meses de jornada intensiva (julio y agosto), que suelen coincidir con un menor nivel de actividad en la compañía. No obstante, la aplicación de la jornada intensiva estará condicionada a la planificación de la carga de trabajo, aunque es voluntad de la Dirección facilitar que se lleve a cabo.

## ¿QUÉ HA PASADO ESTE AÑO CON LAS VACACIONES?

El día **24 de febrero**, la empresa, con **perfidia** y **sin aviso** explícito a la **plantilla** ni a la **RLPT**, **eliminó de laweb las vacaciones de 2024** a un número indeterminado de personas.

Por un lado, se está **saltando** sus **obligaciones** con el **comité de empresa** establecidas en el **estatuto** de los **trabajadores**:

Por otro lado, se está **saltando** su **protocolo interno**, ya que, si **según la empresa**, las **vacaciones caducan el 31 de enero**, **deberían haber desaparecido el 1 de febrero**.

**BOE** BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 255 Sábado 24 de octubre de 2015 Sec. I. Pág. 100281

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

¿Acaso hay algo que afecte más a la plantilla que la pérdida de las vacaciones?



## ¿QUÉ HA CAMBIADO CON RESPECTO A AÑOS ANTERIORES?

Durante **diciembre** de **2024** y **enero** de **2025**, las/los **mánager** de los equipos, siguiendo la **directriz** del **director de operaciones**, **instaron verbalmente** a algunas personas a **aplazar** sus **vacaciones**, **ofreciéndoles** la posibilidad de **disfrutarlas después** del **31 de enero**. Todo ello para **maquillar** los **resultados** a **cierre** de **año**, a **costa** de **pisotear** un **derecho fundamental**.



Una vez realizada esa **comunicación verbal**, **sospechosamente** verbal para **no dejar nada escrito** que pueda **incriminarles**, las/los manager han **alargado** la **respuesta** a la **propuesta** de **retraso** del **plazo** para el **gasto** de **vacaciones**, bajo la **premisa general** de *“La dirección de operaciones está revisando tu caso”*.

Desde el **1 de enero** hasta el **24 de febrero** la **respuesta** de la **empresa** **no cambió**. Sin embargo, **ese último día** las **vacaciones desaparecieron** de la herramienta corporativa.

Muchas **personas no recibieron confirmación ni denegación** por **escrito** al **aplazamiento** de sus **vacaciones**. A pesar de ello, algunas **personas** las han **perdido completamente**, **otras** las han **conservado** y **otras** sólo han visto **eliminada una parte** de esas vacaciones.

## ¿QUÉ ESTÁ HACIENDO EL COMITÉ PARA SOLUCIONAR EL PROBLEMA?

Desde el **primer día**, estamos **recolectando** toda la **información** posible referente al **problema generado** por la **compañía**, para **estudiar** el **recorrido legal** que puede tener una **reclamación colectiva**.



Hemos **solicitado** a la **compañía** una **reunión** con el **director de operaciones** y la compañía nos la ha **negado**.

Además, hemos **solicitado** a la **compañía** un **listado** de las **personas** que han **perdido vacaciones** y, previa **consulta** a sus **abogados**, que han **interpretado** de **manera torticera** el **artículo 64** del **estatuto** de las **personas trabajadoras**, nos lo han **negado**.



¿Tanto miedo tiene la empresa a facilitarnos información que tiene que recurrir a sus abogados?



## ¿QUÉ PUEDO HACER YO PARA SOLUCIONAR ESTE PROBLEMA?

- **Agotar** la **vía del diálogo** con la **empresa**, ya sea con tu **responsable**, tu **BP**, **labour** o hasta dónde seas capaz de llegar.
- **Facilitar** al **comité de empresa** ([seccion\\_sindical.ccoo@atmira.com](mailto:seccion_sindical.ccoo@atmira.com)) toda la **información** que tengas sobre este caso y que consideres que **puede ayudar** de **manera colectiva**.
- En **último caso**, realizar una **demanda individual**, ya que la **empresa** te está **quitando** un **derecho fundamental** como son las vacaciones.

Ya hay al menos **dos personas** que han **utilizado** esta **última vía**, si tú también **quieres hacerlo**, no **dudes** en ponerte en **contacto** con el **comité** para que te **asesoremos**.

## ¿QUIERES MÁS INFORMACIÓN RESPECTO A LOS DERECHOS SOBRE LAS VACACIONES?

A continuación, **compartimos** varios **enlaces** en los que se habla de **sentencias relativas** al **derecho** a las **vacaciones**:

