

¿Cuánto te queda en Atmira?

Día sí y día también, nos llegan comentarios negativos de la gestión de numerosos responsables que tienen más ánimos de agradar a la dirección que de hacer equipo o liderar las unidades/proyectos y remangarse para solucionar los problemas. Esto genera malestar, desánimo, falta de motivación...

Son numerosas las consultas que recibimos sobre los días de preaviso para causar baja en Atmira y que se acaban materializando, como ya denunciábamos en varios comunicados, y directamente a RRHH, sin que haya habido ninguna reacción por parte de la empresa, salvo enviarnos mensajes y videos, como si aquí no pasara nada.

Esto nos lleva a hacer el siguiente ejercicio... **Análisis de la antigüedad de la plantilla.**

De media durante 2017 se fueron cada mes más de 8 compañeros, lo que viene siendo casi un 2% mensual de bajas voluntarias. Pero en lo que va de año, las cifras, mes a mes, duplican las bajas voluntarias del año pasado, ritmo que parece que Atmira no puede mantener y que hace que esos puestos no se repongan y, por lo tanto, la plantilla de Madrid esté menguando.

El mercado se ha puesto en marcha. No hay duda. Pero no es solo dinero lo que nos hace movernos. Tal vez, formación, un proyecto nuevo e interesante, la cercanía a casa, promocionar, olvidarnos de ese jefe explotador... Y mientras en Atmira:

- Con responsables como los que mentamos y en los que muchos estáis pensando.
- Con salarios congelados año tras año (salvo la subida del convenio rescatada de los bolsillos de la empresa por esta sección sindical o la tarjeta de ayuda de comedor que entre todos los que firmamos la propuesta conseguimos).
- Con promociones nulas, ni perspectivas para ello, ni reconocimientos de ningún tipo
- Sin medidas eficaces de fidelización (bueno, algunos tenemos manzanas en el office)
- Con formación deficitaria y en nuestro tiempo libre. En nuestro tiempo!!!!

Sufrimos todo esto. Lo vemos. Lo vivimos. Todos. Todos los días de la semana (y algunos en fines de semana también). Y sabemos que los mensajes que nos lanzan son solo palabras huecas... Con todo, para muchos, la única salida es un cambio de aires.

ORGANIZACIÓN, INVERSIÓN, FORMACIÓN, RECONOCIMIENTO, PROMOCIÓN... son palabras que no están en su vocabulario.

Para terminar dos datos muy elocuentes.

- La antigüedad media de la plantilla en Madrid: 2 años y 11 meses y 7 días.
- Antigüedad media de los más de 200 compañeros que nos han dejado en los dos últimos años... 2 años y 8 días.

¿Hablamos, Atmira? Porque hay mucho trabajo que hacer para revertir esta situación.



A tener en cuenta...

- **Recordamos:** Toda formación que te ponga la empresa fuera de la jornada habitual de trabajo es formación voluntaria. Y si fuera obligatoria/necesaria para desempeñar un trabajo, su realización debe ser considerada, además, como hora extraordinaria. Pero además, si esta formación se realiza a través de la Tripartita/Fundae, y por lo tanto Atmira se bonifica por ello, siempre es voluntaria, aunque sea en horario laboral. Dicho de otro modo... si la empresa propone un curso, por necesidad propia o de cliente, que no se bonifique, y quiere garantizar que lo hagas, sin opción a que puedas renunciar, que lo ponga en horario laboral.