

Continuando con el comunicado de la semana pasada, ya son tres los compañeros, que tengamos constancia, que no han cobrado sus primas firmadas de objetivos o de permanencia (y que forman parte de sus salarios), porque la empresa sigue instalada en la **política del NO**. Veremos si esto sigue así cuando les lleguen las primeras denuncias por reclamación de cantidades. Y es que parece que prefieren gastarse el dinero en abogados en vez de cumplir sus compromisos. Y parece que **Atmira confunde los términos “retención del talento” con “secuestro del talento”** que es lo que están tratando de hacer. Sinceramente creemos que están muy equivocados...

Y has de saber que nada te garantiza que, permaneciendo a 31 de diciembre, fecha del devengo que se han inventado, cobres tu prima de objetivos, porque ya han puesto **SUS CONDICIONES**, sus reglas **a mitad del partido** para hacer el reparto - cosa que podría estar bien, pero haciéndolo correctamente y siempre que lo tengas firmado. Es por ello que, si os dan alguna modificación de las primas de objetivos o similar para firmar, que supedite el pago a un devengo futuro, a una fecha de permanencia, etc, asegúrate bien antes de firmarlo. Nada te obliga a firmar si te lo proponen.

Pero el objetivo de las breves de hoy, aparte de esa recomendación (por si acaso), es compartir una carta de un compañero que a más de uno le va a ser muy familiar. La carta podría titularse “No hay café para todos”, “Atmira no es una ONG”, “El cliente no sube las tarifas (pero yo no bajo mi rentabilidad y me reparto los dividendos que quiero)”. **Muchas gracias, compañero, por compartir tu experiencia.**



elroto.elpais@gmail.com

Año tras año, para explicar actualizaciones salariales inexistentes, nos hemos encontrado con respuestas muy manidas que, fruto de una crisis económica, debíamos aceptar o comprender; bajada de tarifas en clientes, situación crítica en empresas del sector, situación económica actual... todas estas razones y alguna más nos empujaban a “tener paciencia” y “seguir remando”:

“Nuestro compromiso de tener como objetivo el mantenimiento de puestos de trabajo debería animarnos a todos a trabajar en equipo, con ilusión y dedicación, en la confianza de que seguiremos ganando posicionamiento en el mercado como lo hemos venido haciendo hasta la fecha. Sin otro particular, aprovecho la ocasión para agradeceremos de antemano vuestro compromiso, además de vuestra comprensión y colaboración con nuestro objetivo de mantener nuestro Equipo a salvo de la presente crisis.”

Hay una frase, dentro de este maremágnum de razonamientos/excusas, que realmente marcó mi día a día en esta empresa: “No hay café para todos”. Esta frase, bien entendida, pretende plasmar que no se puede aplicar una subida a todo el mundo ya que no todos la merecen. Tras entender esto, seguí trabajando para preparar mi taza y que estuviera disponible para, cuando la coyuntura

económica lo permitiera, ésta fuera rellena con un buen café.

Después de tantos años, esa frase se volvía en mi contra al ver que, subida cero tras subida cero, veía que tenía el mismo café que cualquiera, independientemente de su desempeño, de su experiencia u otros factores; la frase “No hay café para nadie” se llena del mismo significado.

Tristemente, llegó mi momento. ¿Por qué tristemente? Varios son los motivos: Ya no hay crisis, la empresa consigue beneficios año tras año y el cliente ha decidido mejorar la tarifa aplicada. Sumando todos estos factores, la taza debería llenarse y, casi me podría aventurar a ilusionarme con un croissant... Pero, ¡oh, sorpresa! Llega la taza llena, la pasan por un *funnel* y se diluye el café entre márgenes y beneficios, dando un mísero valor al esfuerzo realizado. Aunque lo

pueda parecer, esto no es lo más penoso. Lo peor, rozando lo grotesco, viene cuando te intentan convencer de que lo que te ofrecen es un cappuccino, que es el café que te has ganado, te dan la enhorabuena... y que no me puedo quejar porque al resto le ha tocado un simple cortado.

Está claro que hay dinero para muchas cosas que no voy a enumerar, solo un vistazo al perfil de atmira en LinkedIn o los televisores de la oficina es suficiente; pero para valorar el esfuerzo y el compromiso de la gente que ha estado, y sigue, generando negocio a atmira no debe haber tanto.

Mientras la frase “*Nuestra clave está en el talento de las personas que forman parte de Atmira*” solo sea una frase hecha para que aparezca en las redes y el “*Customer Centric*” pase por encima de las personas que conformamos la empresa, la transformación digital engullirá a atmira y no podrá enarbolar la bandera de empresa moderna y puntera que pretende ser.

¡Hasta el infinito y más allá! -Buzz Lightyear- not Buddy ...

Veremos si para el año próximo al menos cumplen con el acuerdo de subida en torno al 3% pactado entre patronal (a la que pertenece Atmira) y sindicatos (CCOO y UGT) en el AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva), y del que ya hemos informado oportunamente a la dirección.

A tener en cuenta...

La semana pasada tuvimos el privilegio de asistir nuevamente a la **escuela sindical de CCOO**. Dos jornadas muy interesantes donde intercambiamos ideas con otros delegados de otras empresas, compartimos mesas de debate interesantísimas sobre el [papel de la Mujer como eje transformador](#) de la sociedad, [Digitalización del trabajo](#) o [Historia de la Transición](#) con expertos y expertas en las temáticas. Conocimos también las [propuestas de los partidos políticos](#) en materia de empleo, desigualdad y precariedad. Pero sobre todo aprendimos. Aprendimos mucho... y una cosa que aprendimos es la siguiente:

En nuestro convenio, tanto cuando te vas, te despiden, **o entras en la empresa**, la prorrata de las pagas extras **NO SE PRORRATEA por los días trabajados en ese mes, sino que se paga completa**, independientemente del día que entras o “sales” de la empresa (Convenio Oficinas y Despachos de Madrid, art.15.2).

Durante muchos años, al irte de la Atmira no se estaba abonando correctamente a la salida ya que siempre se pagaba prorrateado por días, y eso era incorrecto como ya comentamos en la temporada pasada (y con el consecuente ahorro para Atmira). Desde hace unos meses, y gracias a la acción de esta sección sindical de CCOO, ya se hace bien cuando “sales”. Pero **tampoco se debe prorratear cuando te incorporas en Atmira**. Es por ello que, si tienes menos de un año de antigüedad en la compañía, que es el plazo para reclamar cantidades, echa un vistazo a tu primera nómina, y si no lo tienes, puedes solicitárselo a la empresa. Ponte antes en contacto con nosotros para asesorarte.

Hemos estimado el importe que Atmira ha dejado de abonar a los trabajadores en estos conceptos (ya irrecuperable y que se ha quedado en sus arcas, porque no creemos ahora que en un acto de penitencia/rectificación nos lo devuelvan a todos). Estamos hablando de una cuantía nada despreciable... más de 400.000€ con los que hemos subvencionado directamente de nuestros bolsillos a esta empresa. ¿Quién paga aquí el café?



Síguelo en streaming en www.ccoomadrid.es

CCOOMadrid
@CCOOMadrid
@ccoomadrid

AVANZANDO ▶
DESAFÍOS SINDICALES DEL SIGLO XXI

ESCUELA SINDICAL 2018 | Centro Municipal de Formación Ocupacional
12 Y 13 de septiembre | Avda. de Ramón y Cajal,
San Sebastián de los Reyes - Madrid

PEDRO PATIÑO

CCOO ****
www.ccoomadrid.es