



Hace poco más de dos meses que la patronal a la que Atmira pertenece (AEC – Asociación Española de empresas de Consultoría) ha publicado el informe del sector donde recoge la situación en 2017 y la previsión para este año (así no se equivocan).

Queremos compartir dicho informe con todos vosotros porque realmente hay cosas interesantes... Lo puedes descargar pinchando [en este link](#). Pero entre todos los datos del informe nos han llamado la atención las palabras de nuestro CEO, en la parte final del mismo, “*Talento y transformación, un proceso de cambio ‘people first’*” que procedemos a reproducir...

CEO y socio director de Atmira: *“En un momento como el actual, las organizaciones tenemos el foco en la transformación interna para ser capaces de adaptarnos a esta nueva realidad atrayendo y fidelizando al mejor talento. No es nuevo hablar de focalizar esfuerzos en crear un nuevo propósito y relato organizativo, de impulsar un estilo de liderazgo acorde, de trabajar para el desarrollo de un ‘mindset’ organizativo ‘customer centric’, del aprendizaje continuo, etc. Todo esto de nada sirve si no hacemos un análisis del ‘employee journey’ como punto de partida. Abarcar la transformación interna desde un ‘approach’ que no esté centrado en las personas está lejos de afrontar los retos de hoy y anticiparnos a los retos futuros.”*

Lamentamos tener que decir que no nos creemos esas palabras, pero ya que ese es el enfoque de puertas para fuera de quien dirige la compañía, exigiremos que se cumplan también de puertas para dentro y denunciaremos todos sus incumplimientos para con los empleados y empleadas.

Mientras hay compañeros de la zona Este que ya han recibido sus complementos por permanencia, en Madrid hay 18 compañeros y compañeras esperando, algunos desde el año pasado. Problemas con las reducciones de jornada. Intentos de recorte de permisos. Profesionales con jornadas extenuantes en lo que el cliente llama “war-rooms” y que, pasados los meses, aún no han cobrado – sobrevivir ya es suficiente para los profesionales afectados. Horas extras no pagadas. Formación fuera de horario laboral. Compañeros enviados a centros

donde no hay ni office para calentar tu comida y apáñatelas como puedas. Equipos completos sin jornada intensiva de verano ni compensación por el sobreesfuerzo. Jefes que “jefeán” y descargan toda la responsabilidad en los de siempre que no son recompensados ni reconocidos. Cambios de documentación normativa de la propia empresa que no favorece precisamente al trabajador/a... y podríamos seguir.

Por eso y como sabemos que nos leen los que deciden la marcha de la empresa, les hacemos la pregunta en primera persona... ¿qué people va first? ¿Todos los empleados o solo algunos elegidos? ¿Y por qué?

Todo lo expuesto tiene su reflejo en la última reunión de fidelización y retención del talento que tuvo lugar el día 4 y que se contradice con las palabras públicamente expresadas por nuestra dirección. A continuación, podemos ver las propuestas de ambas partes. Las de la empresa no hacen sino ratificar que a la dirección realmente le importan poco o muy poco sus profesionales, salvo para exprimirnos... y muchos saben de qué estamos hablando.

PROPUESTAS DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CCOO PARA RETENER EL TALENTO	RESPUESTA DE ATMIRA
a) Mayor frecuencia con el complemento decenal de fidelización	NO
b) Incrementar compensación de las horas extras	NO
c) Tarjeta de ayuda de comedor a toda la plantilla / mejorar ayuda desplazamiento	NO/NO
d) Correr con los gastos adicionales por ser destinando a determinados clientes (ej Isban-La finca o clientes sin office para comer)	NO
e) Teletrabajo regulado, con normas claras, transparentes y objetivas	SÍ, PENDIENTE DE APROBACIÓN POR LA DIRECCIÓN
f) Mejora de cuantía básica de 9 a 11€ de dieta comedor.	NO
g) Paga de beneficios.	NO
h) Pagas/bonus por antigüedad	NO
i) Incrementar cobertura del seguro de vida según antigüedad y ampliable por el trabajador	NO
j) Seguro de salud. Rebajar cuota según antigüedad.	NO
k) Seguro de salud. Absorber subidas en la prima	NO
l) Días de vacaciones adicionales por antigüedad	NO
m) Paga adicional cada x años	NO
n) Planes de carrera y de formación reales, creíbles y con medios para materializarlo	ASUNTO DE TALENT... QUE ESTÁN ATADOS POR UN PRESUPUESTO EXIGUO
o) Subida del IPC	NO
p) SALARIO EMOCIONAL	
a. Respetar horario elegido por trabajador en reducciones de jornada	SEGÚN EMPRESA YA SE HACE... PERO SABEMOS QUE NO EN TODOS LOS CASOS
b. Inicio de permisos en día laboral	NO
c. Formación de calidad en horario laboral	ASUNTO DE TALENT... QUE NO SE COMPROMETE A REALIZARLO
d. Respetar acuerdos, pactos y protocolos para el fomento de la confianza con la empresa	SEGÚN EMPRESA YA SE HACE... PERO SABEMOS COMO CAMBIAN E INVENTAN NORMAS Y LO HEMOS COMPROBADO TODOS
e. Compensar verano a equipos que no tienen jornada intensiva y no se les compensa con nada (Migración Popular, Banco Caminos, Aegon, Caser)	NO
f. Marcar fecha para el pago de las PO	NO LO HAN HECHO PARA 2019
g. Transparencia en gestiones con mandos intermedios	COSA DE CADA RESPONSABLE... DEMOSTRACIÓN DE LA EXISTENCIA DE CORTIJOS
h. Evaluación de desempeño con garantías y que sirva para algo	COSA DE TALENT... NUEVAMENTE ATADOS POR DIRECTRICES DE MANTENER UNA PLANTILLA SIN ANTIGÜEDAD
i. Talleres de salud y de concienciación con frecuencia	SÍ
j. Hipotecas o productos de seguros con descuentos a precios por debajo de mercado con nuestros clientes	NO

Y estas son **todas** las propuestas de la empresa.

PROPUESTAS DE ATMIRA PARA RETENER EL TALENTO
Ampliar el horario de uso de la tarjeta y permitir hasta 6€/día
Pruebas específicas de salud en próxima revisión médica (en 2020) según edad (por ejemplo pruebas de próstata)

Esta sección sindical de CCOO **seguirá trabajando en todas las propuestas** presentadas, así como en otras tantas descartadas en rondas previas de negociación, para revertir la fuga de talento que nos preocupa, que afecta irremediamente a los proyectos y hacer de Atmira un mejor lugar donde trabajar.

A tener en cuenta...

- [Artículo de “El País” sobre el éxito](#). “Hemos comprado la idea de éxito que nos han vendido (y nos han engañado)”. Realmente bueno. Nos olvidamos de que para tener **éxito en la vida**, además de trabajo, hay familia, hobbies, formación, etc... respetarse a uno mismo. “El tiempo es oro” ... falso. “**El tiempo es vida**”.
- Como comentábamos en breves anteriores, si llevas menos de un año en Atmira, reclama a RRHH tu **prorrata de pagas extras de la primera nómina** ya que no te la habrán pagado completa. Si tienes dudas, dirígete a nosotros por cualquier de los canales que tenemos a tu disposición.
- Si te vas de Atmira y tienes **primas de objetivos o de permanencia** y no hay ni rastro de éstas en el borrador de tu finiquito, igualmente estamos a tu disposición para asesorarte.
- Estamos en el último trimestre del año... y no hace falta decir que si aún te quedan **días de ajuste/vívulo**, va siendo hora de consumirlos. Estos días no se guardan de un año para otro. Por cierto, si eres nuevo, has de saber que, según [comunicado de la propia empresa](#), te deberían dar dos días de ajuste. Y así se mantiene en el calendario colgado en la intranet (a ver lo que tardan en quitarlo o cambiarlo).