



Estimadas compañeras y compañeros.

Esta semana no iba a haber comunicado dado que estamos a la espera de constituir el comité y definir la nueva estructura organizativa, pero tras recibir la nómina el pasado jueves, creemos necesario dar unas pinceladas para tratar de aclarar las dudas generales que están surgiendo...

Revisa tu nómina... compara las dos últimas.

Si no tienes A CTA CONVENIO en la nómina de octubre... deberías haber tenido subida. En caso contrario, reclámalo.

Si has tenido revisión salarial este año pero no has firmado una clausula como la siguiente, reclámalo igualmente. ***“El incremento salarial que comporta esta nueva retribución incluye ya la posible subida estipulada por el Convenio de oficinas y despachos de Madrid para el año 2019 (A cuenta de convenio)”***. Fíjate bien porque está con letra pequeña. *“Trato preferencial para soci@s”* debe ser.

Si lo has firmado, pero no tienes A CTA CONVENIO, más de lo mismo. Te corresponde. No hay concepto de donde absorber la subida.

Si has entrado este año y no tienes subida, también estás en tu derecho a reclamarlo. ¿Dónde pone que tu salario incluya la subida de convenio? Es un poco más complicado y depende de los conceptos de tu nómina, pero ha lugar para plantearlo a RRHH.

Todo esto, dicho de otro modo...

```
IF CLAUDULA FIRMADA
AND NÓMINA DE OCTUBRE CON "A CTA CONVENIO"
THEN SUBIDA = 0
ELSE GOTO TABLA SIGUIENTE (MULTIPLICANDO X 11
MESES)... y en diciembre el mes que falta.
```

		INCREMENTO SALARIAL 2019
GRUPOS	NIVELES	(14 pagas)
I	1	31,52
I	2	30,48
II	3	29,35
II	4	28,21
III	5	26,13
III	6	25,09
IV	7	23,86
IV	8	22,82
V	9	44,24

¡Y si tu subida fue a mediados de año, sin ser retroactiva desde enero, puedes reclamar los atrasos desde enero hasta el momento de la subida!!!

Es tu dinero y debe estar en tu bolsillo.

En todos los casos, si la empresa no atiende de buenas, al final del comunicado tienes el impreso formal de reclamación por cantidades. Cumpliméntalo, imprime dos copias y pide a RRHH que te firme una de ella a modo de recibí (si no estás en la oficina, por correo también vale, pero pide respuesta).



¿Qué pretende Atmira? Nuevamente estamos en un caso típico de quien protesta por lo suyo, y tal vez mucho, se lo pagan. Si no, se lo ahorran. Nada nuevo en esta empresa.

Si **todos** reclamamos lo que es nuestro, estas “*políticas para soci@s*” no se repetirían.

Y si he tenido la subida de convenio, ¿cómo entender la nómina de noviembre?

- 1) El “**SAL.BASE**” debe ser el que tuvieras en octubre más la subida de la tabla anterior.
- 2) Simplificando la fórmula, los conceptos de “**P.P. EXTRA N.**” y “**P.P. EXTRA J.**”, uno por cada paga extra, debe ser igual al de la nómina de octubre más 1/12 de la subida de la tabla anterior.
- 3) Si hasta aquí van cuadrándote los números, vamos bien.
- 4) El nuevo “**SAL BASE**” debe ser tu subida de la tabla * 10 meses... son los atrasos.
- 5) Y las nuevas prorratas de pagas extraordinarias son el importe anterior (punto 4) dividido entre 12.
- 6) En lo relativo a los porcentajes de retención de IRPF, cada uno el suyo, que en este mes subirá.

Si tienes reducción de jornada o contrato parcial, aplica el porcentaje de tu jornada a los números que obtengas.

En todo caso, **cualquier duda, problema, lo que no se entienda, estamos a tu disposición.** Disponemos de los medios para calcular si está correcto y adjuntamos la plantilla de reclamación de cantidades por si algo no está correcto.

Para finalizar una cuestión que nos preocupa y nos inquieta. A pesar de la alta participación el pasado día 3D, hemos observado que algunos departamentos cercanos a RRHH/Personas se abstuvieron masivamente de votar. ¿No quisieron o se sintieron presionados/as de alguna manera?

Recordar a todos que nuestra vocación es ayudar en todas las facetas laborales y que siempre trabajamos por todos y todas, para todas y todos, defendiendo los derechos como trabajadores, como con la subida de convenio que aplica (o deber aplicar) desde al programador junior sin experiencia a los cluster managers, pasando por todos los equipos y áreas. Y recuerda también que ante situaciones de acoso laboral o presión existe un **protocolo de acoso** listo para usar con unos delegados de prevención formados y dispuestos a actuar...

Ante algún tipo de problema, **organizativo o laboral**, estamos siempre a vuestra disposición. **¡Cuenta con nosotros!**