



“Solo sabes COBOL” o “no sé dónde recolocarte”. Son algunos de los motivos para los nuevos despidos que está habiendo en Atmira.

Y eso cuando no te dicen que “*ha bajado tu rendimiento*” (solamente para no pagar los 15 días de preaviso, que todos lo sabemos). Nos gustaría saber cómo miden ese rendimiento... ¿por el número de líneas de código? Del mismo modo también querríamos saber qué hace la empresa para “corregir esa bajada de rendimiento”, para motivarte y que el rendimiento suba antes de aplicar una sanción tan grave. Porque si esa bajada de rendimiento es porque te han puesto a hacer algo que no corresponde a tu categoría o tecnología sin formarte, tal vez sea que estaban preparando el escenario.

Al final te dan una palmadita en la espalda, desde RRHH, espetando que es una oportunidad porque no vas a tardar en encontrar trabajo. Merece un **¡Ole tú!**

En lo que va de año 11 personas han sido despedidas en Madrid. Representan el 2,2% de la plantilla de nuestro centro... y no sabemos qué estará pasando en los demás. Pero mientras tanto, la empresa sigue contratando (20 personas este año hasta la fecha) ... **siempre apostando por lo de fuera y ninguneando a sus profesionales de dentro.**

A destacar:

- El 54,5% de los despidos eran de Digital-Salesforce... ¿pero qué clase de historia nos han contado en las últimas flash-talks diciendo que Atmira apuesta por Salesforce? Desmantelar mejor que construir.
- El 72,7% de los despidos llevaban menos de dos años en plantilla.
- A más de la mitad le dijeron que había bajado su rendimiento.
- Tres de cada 4 pertenecían a categorías en los últimos niveles... es decir, los que menos cobraban... y les dicen que la viabilidad de la empresa depende de que les despidan.

En definitiva, a la vista de lo anterior, es decir, el cambio de tendencia en las necesidades de los clientes a los que Vd. ha estado adscrito, junto con el hecho de que no existen proyectos que puedan encajar con su perfil y categoría profesional, justifican la amortización de su puesto de trabajo con la **única finalidad de garantizar la viabilidad de su proyecto empresarial.**

Pues forme usted a esa persona, ¿no? Y más este año tan sensible con la desaparición de un cliente tan importante como Bankia, o los parones a los que nos tienen acostumbrados algunos otros... por eso de los presupuestos ágiles. Hay trabajo para todos como nuestra Dirección ha expuesto el miércoles pasado a responsables de unidades... por lo tanto, ¡no sobra nadie!

Es por ello que pusimos una inspección de trabajo que cortó esa sangría, pero que de nuevo se abre, siguiendo prohibido despedir por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, y por lo que queremos de nuevo recordaros a todos y todas que, si te convocan para lo que ahora llaman “reestructuración” o “desvinculación”, puedes pedir la presencia de algún delegado del comité para que te acompañe porque además de que **es tu derecho, estamos de tu parte.**

Esperamos que lo relacionado con los despidos no lo tengáis que usar nunca, pero siempre, tenedlo en cuenta porque estamos a vuestra disposición.

Asimismo, y para finalizar, os informamos que el próximo día 22 de marzo, a las 17:30, a la finalización de la jornada laboral, realizaremos un encuentro telemático con quienes queráis y podáis acompañarnos. Hemos pedido a RRHH realizar una asamblea en horario laboral, pero nos lo ha denegado. Sin embargo, sabiendo del esfuerzo que puede suponer para quienes os conectéis y agradeciéndoslo de antemano, no queremos dejar de estar en contacto con todos vosotros y vosotras para hablar **en nuestro idioma** de lo que nos preocupa, sin jerga ni pseudo-anglicismos, para que todos nos podamos entender y saber de lo que hablamos.

Enviaremos el link al encuentro el próximo lunes en nuestro comunicado habitual. Será por *meets* de Google y no hará falta que te instales nada ni en el móvil ni en tu equipo.

¡Os esperamos!