

El pasado mes de octubre tuvo lugar la 3ª reunión trimestral del año entre el Comité y la Empresa.

Como viene siendo costumbre, queremos haceros un resumen de los temas más relevantes tratados en dicha reunión.

Además, si alguien está interesado en conocer más detalles, os invitamos a pedirnos la información.

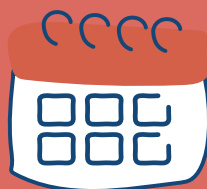
Presencialidad en la oficina

Una vez más, desde la RLPT (Representación Legal de las Personas Trabajadoras) hemos solicitado a la compañía que no se incite a la plantilla a asistir a la oficina contra su voluntad y sin una tarea o planificación asignada.

Además, como RLPT advertimos a la compañía de que la empleabilidad de una persona no puede estar supeditada a su asistencia o no a la oficina.



Personas con días de ajuste sin gastar



Desde la RLPT hemos solicitado a la compañía un listado de las personas que tienen días de ajuste sin gastar este año, para poder contactar con ellas e invitarles a gastarlos.

La empresa se ha comprometido a facilitarnos dicha información.



Primas de objetivos (PO)

La compañía nos comunicó que el CEO informó en julio a los directores de las unidades de que no se había alcanzado el 50% de la rentabilidad y, por lo tanto, no habría liquidación de PO.

Además, a principios de septiembre volvió a comunicarse para que se trasladara a los equipos.

Únicamente se han pagado primas extraordinarias a algunas personas por su contribución a alcanzar los resultados.

La compañía reconoció, literalmente, que "se ha comunicado con mucho retraso que no se iban a pagar las PO".

Desde la RLPT lanzamos dos propuestas:



Establecer una fecha de compromiso para comunicar si se han alcanzado los objetivos y comunicar por escrito el resultado.



Eliminar las PO a aquellas personas con rol de asistencia técnica, ya que tienen una incidencia mínima en los resultados.



La empresa estudiará la propuesta.



La empresa rechazó la propuesta rotundamente.

Equiparación de la compensación de horas extras

En la actualidad y acorde a la ley, la compañía está compensando las horas extras de peor manera en tiempo de descanso que en dinero.

A la RLPT no nos parece razonable, aunque sea legal, y hemos propuesto que se equipare la compensación para que, en ambos supuestos, se tome la opción más beneficiosa para las personas trabajadoras.

La compañía se ha comprometido a estudiar la propuesta.



Pérdida de vacaciones no gastadas

Como RLPT manifestamos nuestro enfado por no haber recibido información de la empresa sobre la decisión de quitar las vacaciones no gastadas de años anteriores.

Además, la RLPT solicitamos a la empresa el listado de personas que han perdido vacaciones, para analizar el motivo por el que no las han disfrutado.



La empresa se negó a facilitar dicha información.
¿Algo que ocultar?

Conducta inapropiada de un mánager

Desde la RLPT trasladamos a la compañía la conducta inapropiada por parte de un mánager, la cual nos habían transmitido algunas personas que, por desgracia y como consecuencia de esa conducta, han abandonado la empresa.

La compañía se ha comprometido a analizar el caso e informar a la RLPT de la situación.



Reestructuración de equipos cuyos mánager han dejado la compañía

Desde la RLPT preguntamos por el motivo por el que han salido varios mánager de la empresa recientemente y cómo se van a reestructurar sus equipos. Recalcando la importancia de retener perfiles de esas características. Hemos advertido a la empresa de la situación de saturación de muchos responsables, que no tienen disponibilidad para sus subordinados.

La empresa no parece preocupada por esta pérdida de talento, como viene siendo habitual, cree que está causada por la demanda actual del mercado de perfiles de cierto nivel y experiencia. Expuso que se han incorporado nuevos responsables recientemente y que, próximamente, se incorporarán más, cubriendo las vacantes y no dejando puestos vacíos.



Situación Cesce



La RLPT preguntó por la situación actual de las personas que estaban en el proyecto de Cesce. La empresa informó de que hay 13 personas reubicadas en otras unidades, 3 más y todo el equipo de SISNET de Cesce se ha quedado en seguros, hubo 3 despidos, una baja voluntaria y 7 personas en el staff (desasignados). También había 4 personas de las que estaban en asistencia técnica que se van a incorporar a Cesce.

A la gente que está en staff y especializada en Natural, se les está dando formación en AS400 y Cobol; y a los que trabajaban con Java se les está formando en Microservicios.

VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO

Descripción del descuento

Portal de descuentos con ofertas para la afiliación de CCOO. Para poder disfrutar de estas ventajas, primero debes registrarte en la página

<https://ccooafiliados.benefitforme.com> y cuando te piden el 'código de activación' debes introducir el código que encontrarás al validarte como afiliado/a en el apartado 'Información exclusiva para personas afiliadas a CCOO' situado más abajo en esta misma página.

Aquí tienes más información:



seccion_sindical.ccoo@atmira.com
atmira@servicios.ccoo.es



<https://twitter.com/CCOOAtmira>