

El pasado 17 de marzo tuvo lugar la 1ª reunión trimestral del año entre el Comité y la Empresa. En el presente comunicado haremos un resumen de lo más importante que se trató en la misma, para vuestro conocimiento.

Además, aunque ya no es obligatorio enviar a la empresa los partes de baja por IT, parece que sigue siendo recomendable.



## PARTES DE BAJA

En un comunicado anterior os informamos de que, a partir de abril, no sería necesario enviar a la empresa los partes de baja de las incapacidades temporales, puesto que ésta podría descargarlos del Fichero INSS Empresas. Parece que esto no está funcionando bien, por lo que es recomendable que los sigamos enviando si los tenemos, para facilitar su tramitación.

## REUNIÓN CON LA EMPRESA

### TEMAS RECURRENTE

#### Medidas de fidelización y reducción de la plantilla

Desde que se constituyó el Comité en Atmira, en diciembre de 2015, hemos propuesto a la empresa distintas medidas para intentar frenar la preocupante rotación de plantilla que sufrimos, pero en ningún momento se han tenido en cuenta nuestras propuestas y esta rotación está provocando una disminución de la plantilla en los últimos tiempos. La empresa nos ha contado que este problema es algo común a todas las consultoras, que hay muchas ofertas y la gente se va. Y que está llevando a cabo acciones concretas en cada una de las unidades y de los clústeres, incluso con cada uno de los profesionales. También intenta retener a la gente mediante los eventos del Club Ambassador, las flash talks, las reuniones internas de los departamentos e insistiendo en la comunicación dentro de los equipos. Además, pretenden que el nuevo modelo de feedback, más simple y sin una periodicidad concreta, ayude a que nos sintamos mejor tratados y con más posibilidades de crecer y mejorar.

Por nuestra parte, seguimos pensando que esto no va a cambiar la dinámica actual, la gente quiere que el trabajo esté bien organizado, que la comunicación fluya, que se reconozca su labor, una formación de verdad y un sueldo justo sin tener que marcharse.



#### Imputación a pendiente de asignación trabajando en un proyecto

Vari@s compañer@s nos han informado de esta práctica, pero la empresa nos dice que el responsable de staff, Paco Pombo, no es consciente de ello. Si te ves en esta situación puedes ponerte en contacto con tu BP o con Personas, además de comentarlo con el Comité.

#### Cafetera en el office

Hemos comentado a la Empresa que la actual ubicación de la cafetera en la zona multiusos no es la idónea, ya que en ésta se producen reuniones y eventos, dificultando su uso. La empresa nos ha dicho que no se contempla una máquina de café de pago en el office, ya que sería deficitaria. Hemos propuesto mover la cafetera actual al office o poner otra del mismo tipo, pero la empresa no lo cree necesario.



#### Sala del Comité

Como ya sabréis, la empresa ya no cuenta con la planta 7, en la que estaba situada la sala del Comité. Antes de esto, dicha planta estaba cerrada, por lo que habíamos pedido que la sala del Comité se pasara a la planta 8, para tener un espacio en el que reunirnos y en el que atender a cualquier persona que lo necesite. La empresa nos ofreció que podíamos contar con cualquiera de las salas existentes, reservándolas, para desempeñar nuestra labor; pero nos hemos encontrado situación en las que hemos necesitado hacer uso de alguna de ellas y no había ninguna disponible. Somos comprensibles y hemos solicitado que una de las salas sea la del Comité, aunque no sea de uso exclusivo, pudiendo utilizarse por cualquier persona cuando esté disponible, sin reservar. Estamos esperando una respuesta.

#### Situación CESCE

Os hemos comentado en algún comunicado anterior la finalización del proyecto CESCE en próximas fechas, concretamente a mediados de junio. Hemos preguntado a la empresa por la situación de las personas asignadas al mismo y nos han respondido que todas ellas, salvo cuatro, continúan en el proyecto y estarán trabajando hasta el final. Estas treinta y cinco personas, en una siguiente fase, mantendrán reuniones con su BP y el responsable del proyecto, para ver dónde pueden encajar cuando salgan del proyecto actual. Las otras cuatro ya están pendientes de entrar en otros proyectos de la compañía.

Hemos transmitido la preocupación de l@s compañer@s del proyecto CESCE, con mucha carga de trabajo y un futuro incierto. Seguiremos preguntando por su situación periódicamente. Cualquiera de los implicados puede dirigirse a su BP si tiene cualquier duda. Y, por supuesto, podéis contar con el Comité para hacernos llegar cualquier problema o inquietud.



#### Comunicación con los manager

Desde el principio de los tiempos nos llegan quejas de la mala comunicación de los manager con sus subordinados, las cuales hemos transmitido a la empresa para su conocimiento. Estas quejas se trasladaron a Talent y se llevó a cabo la encuesta de management, de la que se han sacado una serie de conclusiones. Se están llevando a cabo unos cursos por unidades y con cada profesional, además de un programa específico para atajar las carencias detectadas.

Creemos que hay que insistir periódicamente en este aspecto a los responsables, de manera que no generen malestar e incertidumbre entre sus subordinados. Os invitamos a hacernos llegar cualquier problema que detectéis en este aspecto.



seccion\_sindical.ccoo@atmira.com  
atmira@servicios.ccoo.es



<https://twitter.com/CCOOAtmira>

## TEMAS NUEVOS

### Despidos



Como ya os explicamos en el comunicado anterior, últimamente se han producido algunos despidos disciplinarios, sin que la empresa nos avise de la apertura de ningún expediente ni de las causas por las que se produce este tipo de despido. Hemos exigido a la empresa que nos informe de los motivos de la sanción, pero siguen negándose a ello. De seguir así tendremos que acudir a inspección de trabajo.

Por otro lado, nos han comentado que la empresa no informa a los despedidos de que pueden solicitar la presencia de la RLPT (Representación Legal de las Personas Trabajadoras) en el momento del despido. La empresa cree que no tiene que hacerlo, porque ya se informa de ello en el documento a firmar, pero lo consultará. Esperamos que no tengáis que veros en esta situación, pero si ocurre ya sabéis que podéis contar con algún miembro del Comité.



### Incumplimiento del protocolo de horas extras

Otro tema que sale a la palestra cada cierto tiempo es el incumplimiento del protocolo de horas extras. En algunos casos se trata de responsables nuevos que no conocen el mismo; y en otros responsables que lo conocen pero que no lo cumplen. Recordad que para la realización de sobreesfuerzos tienen que solicitarlo por escrito, con antelación suficiente e informando de la forma de compensación. Y que la realización de estos es voluntaria.

### Convocatorias de reuniones fuera del horario laboral



Hemos indicado a la empresa que debe recordar a los responsables que no convoquen reuniones fuera del horario de oficina, teniendo en cuenta si hay personas con jornada reducida o adaptación de jornada. Ya que nos han informado de convocatorias que no cumplían esas condiciones.



### Uso de móviles personales para fines profesionales

Este tema lo hemos tratado en varios comunicados. Hemos expresado nuestra queja a la empresa por no haber informado con antelación a la plantilla, dirigiéndose individualmente a cada empleado. Y por exigir el uso del móvil personal para fines profesionales. La empresa nos dice que es la única opción disponible para utilizar Microsoft y cree que la compensación actual por el teletrabajo (32 € brutos) ya incluye el uso del móvil personal para autenticarse. No estamos de acuerdo, dicha compensación se acordó antes de enfocar este problema y no estamos obligados a utilizar medios propios para trabajar. Otra opción es utilizar el teléfono fijo, pero estamos ante el mismo problema. Si no estamos dispuestos a poner estos recursos para trabajar, la empresa sólo ofrece la alternativa de acudir a la oficina cuando se nos requiera la autenticación. Hemos propuesto aumentar la cantidad destinada a los gastos de teletrabajo, para compensar este uso del móvil personal, o que se provea de móvil a las personas que lo necesiten; pero la empresa no contempla ninguna de las dos opciones.

### Catálogo abierto de formación, con horario discriminatorio para jornadas reducidas, contratos parciales y/o adaptación de jornada

Hemos transmitido a la empresa que los horarios de la formación del catálogo abierto, de 16 a 18 horas, entran en conflicto con las personas que tienen jornada reducida, contrato parcial o adaptación de jornada. A pesar de tratarse de formación optativa, creemos que es discriminatorio para ese tipo de contratos o adaptaciones, ya que tienen más dificultad para optar a la misma en ese horario. Además, esto ya se planteó en el plan de igualdad. Insistiremos en este aspecto en la mesa de formación.



### Propuesta reventa de equipos (portátiles, PC, móviles...)

Hemos propuesto a la empresa la posibilidad de revender a l@s propi@s trabajador@s equipos como PC, portátiles, móviles, etc. Nos ha comentado que los ordenadores son de renting, por lo que no hay posibilidad. Si tienen en propiedad pantallas, sillas y teclados, por ejemplo, pero están todos repartidos. De todos modos se trasladará a Sistemas por si lo ve factible. Os informaremos con lo que nos digan.

### Volumen de desasignados



Hemos preguntado a la empresa por el nº de personas desasignadas, el cual ascendía a 30 personas dos semanas antes de celebrarse la reunión, es decir, sobre el 3 de abril.

## VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO

Os traemos hoy las siguientes ofertas para la afiliación.

Además recordad que en la declaración de la renta podéis deducir la cuota de afiliación en la casilla 14.



**PUENTE DE MAYO EN GANDÍA**  
**OFERTA PARA CCOO**  
<https://www.vacacionesah.com/ofertas-colectivos/>  
**OFERTAS VERANO CCOO**  
**APARTAMENTOS**  
**EN DENIA, MÁLAGA Y CÁDIZ,**  
**PRIMERA QUINCENA DE JUNIO**



seccion\_sindical.ccoo@atmira.com  
atmira@servicios.ccoo.es



<https://twitter.com/CCOOAtmira>