

EL PRÓXIMO
18 DE ENERO

VOTA



POR TU VOZ EN
EL TRABAJO

Votar es tu derecho, ejércelo

- Recuerda asistir con tu DNI/NIE en vigor.
- También puedes votar si estás librando o de baja dentro del horario de las urnas.
- La empresa debe concederte el tiempo indispensable para que puedas votar, que se imputará en el Jira 1070.
- Tu voto será totalmente libre y secreto.

Horario de votación:

8:00 a 16:00

C/ Santiago de Compostela 94, Madrid

La importancia de votar

- Porque próximamente habrá importantes negociaciones.
- Porque los acuerdos que se firman con una mayoría sindical suficiente son difícilmente impugnables... no suele haber segundas oportunidades.



Nuestro pilares: Próximos objetivos

- **Mantener el teletrabajo:** (toca negociar de nuevo) y velar por el cumplimiento de las actuales condiciones y mejorar lo que se pueda. Trabajaremos para evitar el aumento de días presenciales en la oficina, cómo ya está pasando en Villafranca y Barcelona.
- **Subida salarial:** La realidad en ATMIRA es que la plantilla más antigua no ha percibido a penas mejoras en los salarios en los últimos diez años. Necesitamos que todos los salarios se adecúen al precio de mercado para que la plantilla deje de perder poder adquisitivo y la empresa pueda seguir ofreciendo un servicio competitivo. Y es que las subidas salariales del convenio, al ser generales para todo el país, no son suficientes para mantener un salario digno que tanto merecemos.
- **Luchar por una formación de calidad:** Que haga posible nuestro crecimiento profesional y no solo en SISNET.
- **II Plan de Igualdad,** acercarnos más a la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres. Aún no superando el **25% de brecha salarial**, a partir de junio de 2024, la justificación de la brecha **bajará al 5%**, y habrá que analizar de nuevo. Sea justificado o no, la realidad es que las mujeres ganan menos que los hombres. La conciliación y los cuidados familiares siguen recayendo en las **mujeres**, con lo que la doble presencia, o la doble mochila, hace que tengamos peor salud, peores condiciones y peores salarios. Hay que seguir trabajando por la Igualdad, y tenemos una oportunidad única a través del II Plan de Igualdad, que en pocos meses quedará cerrado.
- **Continuar con nuestra forma de trabajar,** de **comunicar** a la plantilla, de **atender** a los compañeros y compañeras, **seguir velando por el cumplimiento de la normativa** vigente, **formándonos** constantemente para poder hacer todo esto de la mejor manera que se pueda. Y **colaborando** para que a la empresa le vaya lo mejor posible, ya que **cuanto mejor le vaya a la empresa, mejor nos irá a los trabajadores y las trabajadoras.**

LOGROS COMITÉ 2 MANDATOS (DICIEMBRE 2015 – ENERO 2024)

- ✓ **Aplicación del Convenio de Oficinas y Despachos** de Madrid, anteriormente nos aplicaban de forma incorrecta el de Cataluña.
- ✓ **Eliminación del concepto de la nómina A CUENTA CONVENIO**, que la empresa empleaba en todas las nóminas, para compensar y absorber las subidas salariales de convenio. Conseguimos que cambiaran este concepto, y ahora tenemos en nómina el concepto **MEJORA EMPRESA**.
- ✓ Las **subidas salariales** que hemos ido percibiendo desde que existimos como comité son las siguientes:

2015	→	0.5%	2020	→	2.5%
2016	→	1.5%	2021	→	1.9%
2017	→	1.9%	2022	→	3.1%
2018	→	2.5%	2023	→	3.0%
2019	→	2.5%	2024	→	2.5%

- ✓ En general velamos por el **cumplimiento íntegro del Convenio y del Estatuto**, estando en constante formación e información, de todas las actualizaciones laborales que nos afectan. Desde que creamos la Sección Sindical, hemos participado activamente en la negociación del Convenio de Oficinas y Despachos
- ✓ **El Plan de Igualdad de ATMIRA**, nos costó sudor y lágrimas, fueron cerca de 3 duros años de negociación, dónde conseguimos mejoras reales en las condiciones de trabajo de las personas de ATMIRA (aplicable no solo a Madrid, sino a toda la plantilla), para trabajar y conseguir una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Al hilo de la igualdad, recordar que hemos participado en 2 paros durante el 8M varios años.

LOGROS COMITÉ 2 MANDATOS (DICIEMBRE 2015 – ENERO 2024)

- ✓ **TARJETA RANCHO:** Un logro que el comité peleó con base jurídica, con el apoyo del gabinete de abogados del sindicato, para que la empresa aportara una ayuda de comedor. Gracias al apoyo de la mayor parte de la plantilla, con una gran recogida de firmas, hemos tenido esta tarjeta, con 32 € al mes, en concepto de ayuda al comedor.
- ✓ **Regularización** de los días de ajuste anuales por **exceso de horas** de convenio. El convenio de Oficinas y Despachos de Madrid, estipula una jornada máxima de 1765 horas, antes de existir el comité, la empresa gestionaba estos días de exceso cómo consideraba, sin tener en cuenta a la plantilla. Desde que estamos, hemos logrado que estos días sean de libre disposición. Según cómo coincidan los festivos cada año, se generan unos días más o menos de exceso de jornada. Para 2024 tendremos 6 días de libre disposición.
- ✓ **Participamos en manifestaciones del 1º de mayo, 8M, 25 de noviembre**, y todas aquellas que han sido necesarias para la acción sindical, como por ejemplo cuando estuvo bloqueado en anterior convenio, porque la patronal no quería abordar subidas salariales, **ERES y ERTES** abusivos de algunas empresas, por las reformas de las pensiones.
- ✓ **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (CSS):** Firma de protocolo de acoso. Asesoramiento e intervención en caso necesario.
- ✓ Participación en la mesa de **formación** junto con la empresa. Es una de nuestras grandes batallas, porque no logramos ver grandes avances, pero vamos como las hormiguitas poquito a poco, vigilando tanto la calidad de las formaciones, cómo los colectivos a los que va dedicados, cómo los horarios en los que se imparte.

LOGROS COMITÉ 2 MANDATOS (DICIEMBRE 2015 – ENERO 2024)

✓ PREVENCIÓN Y CUIDADOS DURANTE LA PANDEMIA:

Seguimiento de protocolos y comunicación continua con la empresa en periodo Covid
Contención ante solicitud de retorno a oficinas en plenas olas Covid Intermediación para que la empresa proporcionara el material necesario en situación de teletrabajo covid (silla, pantalla, etc).

Retuvimos el retorno a la oficina el máximo tiempo posible, siempre pensando en la prevención y la salud de la plantilla, para evitar contagios y proteger a los convivientes, sobre todo los más vulnerables.

✓ Estamos pendientes ante intentos de abuso (despidos, largos periodos en staf, etc), **intermediando con la empresa** y llegando a interponer denuncias ante la autoridad laboral competente. Mediación en conflictos entre la empresa y trabajadores, en proyectos conflictivos, o casos puntuales de acoso laboral y/o comportamientos hostiles, o en proyectos mal gestionados.

✓ Hemos impulsado la creación de varios **protocolos**, que antes eran inexistentes, y se producían abusos por malas prácticas o por ausencias de estos protocolos:

- Protocolo de Horas Extra (donde hemos conseguido la regularización de sobreesfuerzos)
- Protocolo de **Desconexión Digital**.

Y en otros ámbitos:

- Protocolo de **Acoso Laboral o Mobing**.
- Protocolo de prevención y actuación contra el **acoso sexual** y/o por razón de Sexo.
- Protocolo de protección a las **víctimas de violencia de género**.

LOGROS COMITÉ 2 MANDATOS (DICIEMBRE 2015 – ENERO 2024)

- ✓ **Apoyo y consultas jurídicas en despidos.** Hemos vigilado siempre la rotación de la plantilla, que en algunos momentos nos ha parecido excesiva, y en concreto nos paramos mucho en velar por los despidos, para evitar que se produzcan, y que si se producen, sean con todas las garantías, y con el total cumplimiento de la legislación.
- ✓ Atendemos una **media de 4 consultas semanales** a toda la plantilla de Madrid, en temas laborales, sindicales, y a veces tan solo dando apoyo en situaciones complicadas. Hay semanas o épocas del año que se triplica esta media.
- ✓ **COMUNICACIÓN CONSTANTE CON LA PLANTILLA:** Con el paso del tiempo hemos ido aprendiendo la importancia de la comunicación con la plantilla, y cada vez hemos ido acortando la frecuencia de envío de BREVES o COMUNICADOS, informando de infinidad de temas, todos de alto interés para la plantilla, y sabiendo que son muy bien acogidos por todos y todas. Y siempre estamos disponibles para hacer una visita, una reunión, o una llamada para cualquier persona que nos necesite.
- ✓ Apuesta por la conciliación y defensa de la misma. Dando un impulso a la **CORRESPONSABILIDAD**, que es un paso más allá de la conciliación.

LOS DERECHOS NO SE HEREDAN, SE LUCHAN Y SE DEFIENDEN.

EL PRÓXIMO 18

DE ENERO DE
8:00 A 16:00



POR TU VOZ EN EL TRABAJO

CUANTO MÁS APOYO TENGAMOS DE LA PLANTILLA EN ESTAS ELECCIONES, MÁS PESO TENDRÁ EL COMITÉ A LA HORA DE SENTARSE CON LA EMPRESA A NEGOCIAR. NO ES LO MISMO QUE NOS VOTE EL 50% DE LA PLANTILLA, QUE UN 80 Ó 90%. OS NECESITAMOS PARA PODER SEGUIR CONSTRUYENDO. NO PODEMOS RETROCEDER LO CONSEGUIDO ESTOS ÚLTIMOS 8 AÑOS.

VOTA



**servicios
atmira**

LOS DERECHOS NO SE HEREDAN, SE LUCHAN Y SE DEFIENDEN.