

Este breve de verano viene cargadito de temas que están afectando a nuestra plantilla y propuestas del Comité para mejorar la situación. Comienzan las negociaciones para el II Plan de Igualdad. Revisamos la situación de los desasignados, a los que se les está pidiendo ir a la oficina, y os contamos las propuestas de fidelización que hemos hecho a la empresa para evitar la alta rotación y pérdida de talento.

DENUNCIA A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO



Esta semana hemos tenido que poner una inspección de trabajo, ya que la empresa ha implantando el MFA (doble autenticación en los sistemas Microsoft), **sin** negociar con el Comité una **compensación** por el **uso de sus teléfonos móviles personales**, que la mayoría de la plantilla ha tenido que dar para poder desempeñar su trabajo con total normalidad.

Como consecuencia, al no dar una solución alternativa viable, hemos visto coartado nuestro trabajo sindical. Después de varios días sin poder entrar al correo ni comunicarnos con la plantilla, y al final nos hemos visto forzados a usar nuestros teléfonos particulares para poder seguir con nuestra labor.

Esperemos que la **INSPECCIÓN de TRABAJO** nos ayude a resolver este asunto de un modo que se compense a la plantilla por el uso de su móvil, se dote a la plantilla de móviles de empresa o se busque otro método de autenticación.

DESASIGNADOS ¡A LA OFICINA!

Nos llega la noticia de que atmira a través de sus gerentes está proponiendo a los desasignados **ir dos días a la semana a la oficina**. Parece que son órdenes que vienen de "arriba". La justificación es darles más visibilidad, fomentar los encuentros con sus BP y gerentes para encontrar las mejores opciones para su reubicación dentro de la compañía.

Estas acciones nos gustan, pero chocan un poco con las condiciones del teletrabajo y en algunos casos con las medidas de conciliación. El **acuerdo de teletrabajo**, contempla la presencialidad en casos concretos, pero **la última palabra la tiene el trabajador**.

1.4. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia

1.4.1. Se establece como norma general la flexibilidad para trabajar en modo remoto o presencial respetándose como mínimo el criterio establecido en la ley 10/2021 de 9 de julio. Para garantizar el adecuado funcionamiento de la actividad, la persona trabajadora podrá acudir voluntariamente al centro de trabajo en los momentos que, bien por motivos de proyecto, cliente y/o su **interés individual profesional**, sea recomendable y se consensuen, si así se justificara-y que quedan recogidos en el

Protocolo de trabajo a distancia:

- Elaboración de propuestas
- Kick offs de proyectos / iniciativas
- Toma de requisitos y diseños técnicos de un proyecto en reunión con cliente.
- Pruebas con usuarios.
- Entregas de proyecto.
- Retrospectivas.
- Sesiones de creación e innovación, ideación.
- On boarding de incorporación a la compañía.
- On boarding ante un cambio de proyecto y/o unidad de negocio (movimientos internos).
- Reuniones, sesiones de comunicación y/o formaciones presenciales convocadas por la empresa cuando **no sea aconsejable seguirlos de manera telemática**.

Para la propia organización del profesional se deberá informar con la antelación suficiente.

Una vez finalizada la actividad, la persona trabajadora podrá retomar su teletrabajo, si así lo desea.

Hemos estado hablando este tema con **Personas** y estas son las **aclaramientos** que nos han hecho al respecto:

Hola y disculpad el tiempo para contestaros!

En relación con esta cuestión volver a insistir en que esta iniciativa, al igual que los reskilling, las entrevistas, la actualización del Cv, etc. es de gran importancia para aquellos trabajadores que se encuentran en situación de desasignación. Como sabéis durante esta situación la relación laboral sigue en vigor y los trabajadores tienen la obligación y necesidad de intentar incrementar su empleabilidad para volver a ser asignados lo antes posible. Es decir, la situación de desasignación no son unas vacaciones, ni tiempo libre, sino que es una situación en la que la persona debería estar formándose y buscando alternativas de proyectos junto con la Compañía que también está obligada a buscarle esa nueva actividad, al tratarse de una situación que no es beneficiosa ni para la persona trabajadora, ni para la empresa.

Es por ello, que a nivel empresa (no solo en el centro de Madrid) se ha considerado beneficioso que estas personas asistan un día o unas horas a sus centros de trabajo para ser coordinados por su responsable en aras a que les sean propuestas determinadas acciones que les ayuden a mejorar sus posibilidades de encontrar una nueva asignación. En este sentido, para que la medida cumpla con su objetivo es relevante que la persona desasignada organice con su responsable el día y la hora en que asistirá a la oficina para poder implantar correctamente esta medida. Al respecto, del total desasignados que a nivel compañía eran 33 y Madrid 14 como recordareis, veremos qué ha pasado con los ejemplos que nos habéis mencionado y los serán analizados para conocer de primera mano qué es lo que ha fallado.

Respecto a la obligación de asistencia, volver a aclarar que las personas trabajadora no están obligadas a asistir a la oficina, ni la Compañía adoptará represalias contra las mismas. Ahora bien, como hemos adelantado, esta medida está pensada para ayudar a mejorar las posibilidades de empleabilidad de las personas desasignadas y facilitar la búsqueda de nuevos proyectos. Por tanto, si bien la empleabilidad de cada persona depende de sus conocimientos, habilidades y skills, lo cierto es que quienes tengan esa reunión bis a bis y no coordinen con sus responsables acciones concretas de mejora podrían tener una mayor dificultad en encontrar un nuevo proyecto frente a otras personas con las mismas capacidades que muestren una actitud activa en la búsqueda de nuevos proyectos en los que trabajar.

Por último, recordaros que como miembros del comité de empresa del centro de Madrid podéis por supuesto acudir a las oficinas siempre que lo estimen necesario para tratar directamente con las personas desasignadas que puedan estar en la misma.

Esperamos que, finalmente, entendáis que la Compañía únicamente busca las mejores opciones para las personas desasignadas pero es cada una de ellas la que debe velar y buscar y tomar las decisiones que considere para su mejor trayectoria profesional.

Un saludo

Revisa aquí el acuerdo individual de teletrabajo completo



FORMACIÓN Y CONCILIACIÓN

En las últimas reuniones mantenidas por el Comité con la empresa, **nos han asegurado** que están dispuestos a **facilitar al máximo la formación de personas con jornadas reducidas**, para que esto no afecte a su proyección dentro de la empresa y evitar la discriminación y el atentado al plan de igualdad que esto supone.

En el Comité pensamos que la mejor manera de evitar esto sería hacer los **cursos en el horario laboral** y que en la planificación de los proyectos se tuvieran en cuenta las horas de formación.

Si estás en esta situación y no puedes hacer un curso por incompatibilidad de horario escribe a Talent y a tu BP, porque nos han asegurado **que van a buscarte alguna formación similar compatible con tu situación**.

Además estamos negociando para que las personas que están desasignadas y haciendo cursos puedan imputar estas horas especificándolo en el Jira como una manera de reflejar su implicación en mejorar su empleabilidad.

MEDIDAS DE FIDELIZACIÓN Y FUGA DE TALENTO EN ATMIRA

La plantilla en atmira ha menguado continuamente en lo que va de año.

La empresa lo achaca a una **tendencia del sector**, donde hay muchas ofertas de trabajo y los perfiles junior tienen la política de ir rotando por las distintas consultoras del sector.

Sin embargo, en este Comité pensamos que esta alta rotación y pérdida de masa trabajadora compromete la **calidad de los proyectos** y que merece la pena hacer un esfuerzo para **retener el talento**. Por eso hemos lanzado de nuevo una batería de **propuestas** a la empresa como medidas de **fidelización** que hasta el momento la empresa ha ignorado.

Atmira sigue negándose a sentarse con el Comité para mejorar las condiciones de los trabajadores.

En todas las reuniones trimestrales que tenemos con la empresa, nos dan largas sobre las medidas de fidelización. Desde el 2017 tenemos actas con nuestras propuestas.

Más allá de este trileo, engaño o vacile que nos hace la empresa, con toda nuestra seriedad, hace unas semanas les hicimos una importante propuesta de sentarnos y abrir una mesa para negociar subidas salariales, apelando al último **AENC** ([en este enlace podéis leer el comunicado](#)), y tristemente este lunes 24 de julio nos hemos encontrado con un **NO** rotundo de la empresa, que ellos cumplen con el convenio a rajatabla, y no van a sentarse a tratar estos temas con el Comité ni la sección sindical de **CCOO** atmira Madrid.

Estamos muy indignados y enfadados por la **negativa de la empresa**, viendo como otras empresas de la misma federación que la nuestra, Federación de Servicios, [por ejemplo el grupo Inditex](#), han conseguido gracias a la negociación colectiva comité-empresa, llegar a importantes acuerdos económicos y sociales para la plantilla.

La empresa, en su última respuesta, nos dice que se alegran que nos preocupemos por la plantilla, y que llevemos nuestras propuestas al convenio colectivo. Seguiremos insistiendo y trabajando en mejoras para la plantilla, y al igual que **la empresa recoge premios**, esperemos que quieran celebrar sus éxitos en modo de mejoras para todos.



¿Qué medidas te motivarían para quedarte en atmira en caso de tener otras oportunidades fuera?
CUÉNTANOS



NEGOCIACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

El **27 de julio de 2023** ha quedado constituida la **mesa de negociación para el II Plan de Igualdad** de Atmira. Será una mesa paritaria, donde de una parte estará la empresa, asesorada por el despacho Arinsa, y por otro lado la parte social, que representa a todos los centros de trabajo, y que ha quedado conformada de la siguiente manera:

Centros **con** representación sindical:
Madrid: 3 personas del comité (**CCOO**)

Centros **sin** representación sindical:
Barcelona, Villafranca y Córdoba: de los sindicatos llamados a la negociación, ha respondido **CCOO** designando 1 persona



**tenemos un plan:
la igualdad**

Os iremos informando del desarrollo

VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO

Centro de vacaciones enclavado en un pueblo típico del Viejo-Sobarbe del siglo XVIII, reconstruido por la Unión de Aragón de CCOO.

Se encuentra entre el Parque Natural de la Sierra de Guara y el Parque Nacional de Ordesa, donde se puede disfrutar de la montaña y la naturaleza y practicar senderismo y deportes de aventura. Está situado a 4 Km. de la villa medieval de Ainsa, y en las orillas del embalse de Mediano donde se pueden practicar deportes náuticos. Interesantes ofertas para afiliados.

Alojamiento en: camping, albergues, bungalows (dos de ellos adaptados para personas con discapacidad física), hostales, apartamentos y casas unifamiliares. En verano se puede disfrutar de piscina, supermercado, biblioteca, animación infantil, museo de alfarería, observaciones astronómicas. Tiene restaurante y bar. Salas de estudio, de reunión y biblioteca.



[Aquí tienes más información](#)



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



<https://twitter.com/CCOOAtmira>