

RESUMEN ASAMBLEA 22 DE MAYO

"EL FUTURO DEL TELETRABAJO EN ATMIRA"

El pasado 22 de mayo, celebramos telemáticamente y en las oficinas de Madrid una asamblea con la plantilla para hablar del futuro teletrabajo en nuestra empresa. Aunque estamos aún ante un planteamiento inicial de la compañía, que tenemos que negociar, queríamos hacer un punto de situación.

La asamblea tuvo un gran volumen de asistencia y, por ello, queremos dar las GRACIAS a todas las personas que dedicaron su tiempo a escucharnos.

En este breves haremos un resumen de la asamblea y compartiremos las preguntas y temas más populares.

También adjuntamos un esquema de la normativa aplicable en temas de teletrabajo.

gracias

225 personas asistieron telemáticamente
11 personas asistieron presencialmente

Asamblea Primer Turno

149

Asistieron

4

Participantes no
identificados
①

Asamblea Segundo Turno

75

Asistieron

3

Participantes no
identificados
①

COMPARTE TU OPINIÓN



La opinión de la plantilla debe ser escuchada por la compañía y, aunque desde el comité de empresa se ha transmitido la preocupación existente, creemos que es importante que, de manera individual, se trasladen las inquietudes a la empresa.

Por ello os invitamos a que compartáis vuestra opinión con vuestro manager, vuestro responsable de talent y con el departamento de personas.

La empresa, ¿va implantar un protocolo de teletrabajo en contra de la opinión de, al menos, 250 empleados?



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



<https://twitter.com/CCOOAtmira>

A continuación un resumen de la cuestiones planteadas.
No dudes en escribirnos si se te han quedado dudas sin resolver o tienes alguna sugerencia.

¿Existe la posibilidad de indemnización por unilateralidad en cambio de contrato?

No, el RDL 28/20 de Trabajo a Distancia, en su artículo 5.2, dice lo siguiente:

No puede ser causa justificada de extinción de contrato ni de modificación sustancial de condiciones, no querer hacer trabajo a distancia, revertir la fórmula a presencial, falta de adaptación o ineptitud sobrevinida de esta forma de trabajo.

¿Vence el acuerdo individual el 31 de agosto? ¿En qué fecha entra en vigor el nuevo acuerdo?

Hasta el 31 de agosto siguen vigentes los acuerdos actuales.

Intentaremos que se prorroguen hasta que llegemos a un nuevo acuerdo.

El acuerdo, ¿afecta a Madrid o a todas las oficinas? ¿Esto a la sede de Córdoba afecta de la misma manera?

Nosotros sólo representamos a la oficina de Madrid, pero igual que ocurrió con el primer acuerdo colectivo de teletrabajo, entendemos que la compañía lo extenderá al resto.

Los que van a cliente, ¿también tienen que ir a la oficina de atmira?

De momento sólo tenemos una propuesta inicial de la empresa, pero en ella se contempla la posibilidad de que también tuvieran que acudir a la oficina de atmira las personas que ya acuden a la oficina del cliente.

¿Tienen queja de nuestro trabajo o productividad?

Sí, es uno de los motivos, aunque no han podido darnos pruebas concretas de ello cuando se las hemos pedido.

El Comité piensa que somos profesionales responsables y que así nos deberían tratar.

¿Pero si vamos a la oficina vamos a facturar más? No hay por donde cogerlo.

Pensamos lo mismo. Creemos que el modelo actual de teletrabajo ha funcionado de manera ejemplar, así se lo hemos expresado a la empresa.

¿La propuesta que lleváis desde el comité cuál es? ¿100% teletrabajo?

Nuestra intención era continuar como hasta ahora, a partir de ahí tenemos que negociar para acercar posturas.

¿En caso de tener que ir presencialmente los 2 días, es viable ir por la mañana hasta la hora de comer a la oficina, comer y acabar la jornada en tu casa teletrabajando?

En la propuesta inicial de la empresa se habla de jornadas presenciales completas.

El Comité aboga por la flexibilidad para favorecer la conciliación, además el office actual no cumple con los requisitos para ser un comedor funcional.



¿Sabemos si buscan que gente de la plantilla deje Atmira? Entiendo que serán conscientes de la alta rotación que generara esta medida....

Hemos insistido en ello y nos han respondido que lo asumen.

¿Hay opciones de deslocalizar el contrato?

La deslocalización del contrato habría que tramitarla de manera individual con la compañía, pero no creemos que la empresa esté por la labor.

¿Quién elige el/los días que se va a la oficina? ¿La empresa?

En la propuesta inicial que hemos recibido de la empresa, los momentos en los que hay que acudir los define ella.

¿En el convenio no hay ningún 'apartado' específico de Teletrabajo? ¿Tiene más peso la ley que el convenio?

Tras la última renovación del convenio colectivo se incluyó un apartado relativo al teletrabajo, el cual incluye un mínimo de un 40% de trabajo presencial, lo que no está en contra del RDL 28/20 de Trabajo a Distancia.

Pero sin duda se puede tener un acuerdo de empresa con menos tiempo de trabajo presencial (como hemos tenido hasta ahora)

Los 32€, pasaron a ser por Teletrabajo. Ahora que habrá Teletrabajo y presencial, ¿volverá la Tarjeta? ¿La "ayuda al teletrabajo"? ¿Se va a reducir? ¿Volverá el "chéque desayuno"?

En principio, si se firma el acuerdo de teletrabajo seguiremos cobrando la compensación de los gastos por el mismo. Está por negociar las condiciones de vuelta a la oficina.

¿Se va a poder solicitar teletrabajar 100% en verano?

Estamos negociando, nuestra propuesta es que no haya presencialidad en periodos no lectivos.

Yo llevo desde noviembre y acepté venir a esta empresa por el teletrabajo 100%, de hecho, me insistieron en ello.

Por los comentarios que hemos recibido, hay mucha gente a la que le han vendido el teletrabajo al 100%, sin informar que podría revocarse.

¿Los que han firmado 100% de teletrabajo están afectados?

Habría que ver el acuerdo individual que has firmado, pero en la propuesta inicial de la compañía no se descarta que incluso los contratados como "deslocalizados" tengan que asistir a la oficina puntualmente.



¿Contempla la ley algún caso para poder teletrabajar (cuidado de dependientes, niños, etc.)?

El RDL 28/20 de Trabajo a Distancia no lo contempla, pero es parte de lo que queremos llevar a la negociación.

En caso de que finalmente sea el 40% de presencialidad. ¿Podríamos plantearlo mensualmente? Como si fuese una bolsa de días que tienes que consumir... De manera de que si una semana te viene mal ir a la oficina puedas trabajar desde casa y recuperarlo otras semanas del mes, por ejemplo.

Estamos negociando, es una de nuestras propuestas para añadir la mayor flexibilidad posible.

¿Cuándo sería la próxima reunión con la empresa?

Estamos analizando su propuesta, no tenemos fecha.

¿Qué pasa si se rompe la negociación?

El objetivo por ambas partes es llegar a un acuerdo, pero atmira puede decidir unilateralmente imponer un nuevo régimen de teletrabajo.

Si eso pasa os emplazaremos a las movilizaciones que acordemos con la plantilla.

“El primer escenario específico, lo veo un poco cojo ya que el cliente a muchos, o todos de nosotros, nos sacó de sus oficinas y no tenemos previsión de vuelta a sus oficinas, por lo que no entiendo que el cliente requiera que estemos en nuestra oficina, y en caso de que sea la oficina del cliente tendría que ser un caso muy específico con unas condiciones muy claras.”

“Creo que somos mayoría los que renunciaríamos antes de ir dos días o más a la semana a la oficina presencialmente.

Con el efecto consecuente que tendría en el cliente, creo que es un punto que tenemos de presión”

“Algunos nos incorporamos a Atmira con estas condiciones y hemos renunciado a algunas opciones laborales más lucrativas por mantener el teletrabajo.

Estoy en atmira actualmente (después de 6 años) por el 100% remoto, es prácticamente la única ventaja que encuentro a seguir aquí, si eso desaparece...”

“Estaría bien una encuesta o similar donde los trabajadores puedan decir si se irían de la empresa con las condiciones planteadas por la empresa. A ver si con eso son conscientes del impacto...”

“El problema es que aquí deciden los que no han hablado nunca con ningún trabajador (es su grupito de soci@s).

¿Atmira es consciente del porcentaje de posibles bajas por esta medida? ¿Le importa algo?”



LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA

[Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia](#)



CONVENIO OFICINAS Y DESPACHOS

[RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2022](#)



ACUERDO COLECTIVO TRABAJO A DISTANCIA

[Acuerdo colectivo de trabajo a distancia](#)

atmira

ACUERDOS INDIVIDUALES



VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO

Porque tu salud y bienestar es lo más importante, desde CCOO nos hacen llegar varias ofertas con condiciones muy beneficiosas.

Abanzis, ventajas de salud; Gafas.es; Biow; Institutos Odontológicos; Oftalvist; CB Loyalty.

Para más información, haz clic en la imagen de la oferta que te interese



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



<https://twitter.com/CCOOAtmira>