

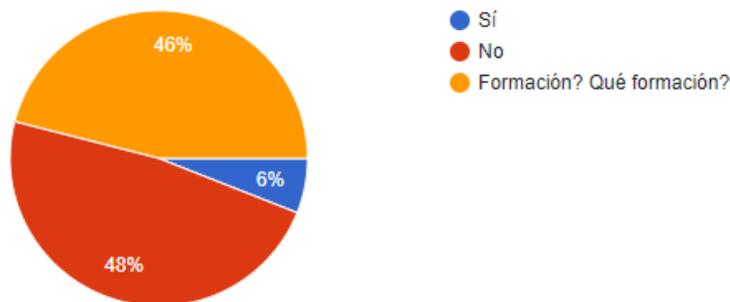
¿Crees que la formación que recibes de Atmira contribuye a tu desarrollo profesional o personal? ¿Opinas que las charlas que te dan, a parte de complicarte tu conciliación por hacerse tarde y fuera de la jornada de trabajo, sirven para poco? O sencillamente, ¿no has recibido ningún curso?

¿Conoces tus derechos de Formación en la empresa?

Este fue el resultado de la encuesta que hicimos el año pasado.

¿Estás satisfecho con la formación recibida desde que perteneces a la plantilla de Atmira?

100 responses



Desde entonces se ha conformado en Atmira el departamento de Talent y han aumentado los cursos... principalmente, charlas, talleres o cursos on-line de 11€ donde ver videos (para esto ya tenemos youtube)... ¿Pero es esto que nos ofrecen suficiente para cumplir, ya no con nosotros como trabajadores o trabajadoras, sino con nuestros derechos? Y si encima se bonifican en algunos cursos con lo que nos retienen de nuestras nóminas (se nos retiene un 0,1% de la base de cotización más 0,6% que ponen las empresas **para formación**), ¿te parece justo que no te den formación? ¿te parece justo que encima tengas que quedarte por la tarde? ¿te parece justo y apropiado lo que te ofrecen? ¿te parece justo que ofrezcan un curso de liderazgo a 90 jefes, que ya deberían saber de eso, de 35horas en horario laboral, bonificado de tu nómina, y a ti te den dos charlas de 3 horas, en las que, además, tienes que gastar de tu tiempo libre o te den un curso on-line para que lo hagas en tu casa? **Todo esto está pasando. Es real.**

## 10 DERECHOS DE FORMACIÓN (recogidos en el Estatuto de los Trabajadores)

- A la promoción y la formación profesional.
- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.
- Preferencia para elegir turno de trabajo, cuando se curse estudios académicos.

- A la adaptación de la jornada de trabajo para asistir a cursos de formación profesional.
- A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con **reserva del puesto de trabajo**.
- A la formación, **durante la jornada laboral**, para adaptarse a cambios en el puesto de trabajo.
- A disfrutar de medidas que favorezcan el acceso a la formación a los colectivos más vulnerables.
- A formarse mientras se está en situación de excedencia por cuidado de personas dependientes.
- A recibir formación en el caso de despidos colectivos que afecten a más de 50 trabajadores/as.
- **A un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo.**

Con **buenos cursos**, cursos de verdad, adquirimos conocimientos (y los utilizaremos en Atmira), tendremos más capacidades (y las utilizaremos en Atmira), mejora la conexión empleado-empresa, pudiendo aportar más y ser más productivos, dando a la compañía una ventaja competitiva, sobre todo en los tiempos que corren, con continuos cambios tecnológicos. Por lo tanto, el principal beneficiado de ofrecer **formación de calidad** es la empresa. En varias ocasiones los responsables de Atmira nos han señalado que el principal beneficiario de los cursos es el trabajador, pero no estamos de acuerdo con la formación que mayormente imparten. Atmira está encallada en el “no doy formación porque luego la gente se va” y por eso ofrecen lo que ofrecen. Pero no se da cuenta que **formar es construir empresa**.

En Atmira se prima facturar/producir por encima de todo. Y por ello, si te forman, tú debes poner de tu tiempo. Y por eso tus responsables (alguna excepción habrá) no van a planificar tu trabajo, que es parte de su trabajo, para que puedas acudir al curso que tienes programado.

En Atmira no te van a formar para darte la oportunidad de promocionar. En Atmira es mejor contratar a alguien de fuera. Mejor eso que darte una oportunidad de promoción o de redirigir tu carrera profesional.



## A tener en cuenta...

El próximo día 13 de este mes comenzaremos con la negociación del plan de Igualdad, para acordar las medidas que deberán implantarse en Atmira y corregir las desigualdades detectadas, algunas de las cuales ya hemos denunciado mediante las “breves”. Es por ello que, si alguno o alguna de vosotras tiene alguna necesidad específica, idea, sugerencia, etc... al margen de lo que los datos ya nos dicen y de las medidas que estamos preparando, estaremos encantados de poder llevarla a la mesa de negociación, para lo cual, tan solo háznosla llegar por el canal que prefieras. **Estamos a tu disposición y daremos voz a tus inquietudes** en esta materia de la misma manera a como estamos haciendo en todo tipo de asuntos laborales.

Queremos también aprovechar estas “breves” para compartir con todos vosotros y vosotras una noticia de la que se han hecho eco los medios de comunicación y que nos parece de lo más rastrero y despreciable.

<http://www.publico.es/sociedad/empresa-no-paga-trabajadoras-convenio-especifica-trabajadores.html>

La noticia es importante desde tres enfoques diferentes:

- De la existencia de la discriminación y desigualdad contra la mujer, que son otras **formas de violencia** contra ellas... Y como respuesta tenemos un ministerio de Igualdad, de la mano de la vicepresidencia del gobierno, que recobrará, sin duda, el peso, la agenda y la importancia que merece la lucha contra esta lacra, por la igualdad que reclama toda la sociedad.
- **Lo que no se nombra no existe** y de ahí que debemos hablar con propiedad, con lenguaje no sexista y no excluyente. En todo momento.
- Del cariz que está tomando la **avaricia empresarial**, basada en lo que hemos llamado en breves anteriores “*dividendos centric*” que recorta derechos y magnifica beneficios para unos pocos. Rascar a los que poco tienen y poco pueden pelear, para quedárselo quienes deciden... ¿te suena? Si haces horas extras que no te pagan, si no te conceden un permiso, si no te dan una formación en tiempo laboral, si te obligan a no tener jornada intensiva... ¿qué es todo esto? Tal vez todavía alguien diga que las empresas están para crear valor. Hoy en día, esto no está tan claro.