

DERECHOS QUE SIEMPRE DEBEMOS DEFENDER Y SUBIDA DE CONVENIO

Desde la representación sindical consideramos necesario volver periódicamente sobre una serie de aspectos clave de las condiciones laborales, porque son los que más impacto tienen en nuestra salud, conciliación y vida personal y, al mismo tiempo, los que más fácilmente tienden a desdibujarse en el día a día. Las vacaciones, la disponibilidad fuera de nuestro horario laboral y la flexibilidad horaria tienen sus reglas de funcionamiento que debemos conocer para evitar abusos por parte de las empresas.

Y os recordamos que en la nómina de Enero debe materializarse la subida para el 2026 pactada en el convenio.

VACACIONES

Las vacaciones anuales no son una concesión de la empresa, sino un **derecho reconocido legalmente en el estatuto y en nuestro convenio (Oficinas y Despachos de Madrid)**, cuya finalidad es el **descanso físico y mental** de la persona trabajadora.

- En atmira las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural o, si no fuera posible, hasta el 31 de enero del año siguiente.
- La planificación debe hacerse **de común acuerdo**, respetando los criterios establecidos y evitando imposiciones unilaterales, y tienes derecho a acordarlas con 2 meses de antelación.
- Durante las vacaciones existe el **derecho a la desconexión**, por lo que no deben producirse llamadas, enviarse correos electrónicos que requieran respuesta ni efectuarse requerimientos de trabajo a la persona trabajadora.

El descanso no es negociable: **sin vacaciones reales no hay salud laboral.**

DISPONIBILIDADES FUERA DE HORARIO Y DESCONEXIÓN DIGITAL

La disponibilidad fuera de la jornada laboral:

- **Debe estar expresamente regulada**, con criterios claros, límites y compensación.
- No puede darse por supuesta ni imponerse de manera informal.
- El derecho a la **desconexión digital** protege el tiempo de descanso, permisos y vacaciones.

Responder mensajes, atender llamadas o mantenerse "pendiente por si acaso" supone una situación de **disponibilidad permanente**, que debe considerarse **tiempo de trabajo efectivo o guardias recompensadas**.

El tiempo personal debe ser respetado. No todo vale fuera del horario laboral.

[Consulta aquí el protocolo de guardias](#)



ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

Recordamos que la empresa tiene la responsabilidad de:

- Dimensionar adecuadamente los equipos, evitando la sobrecarga de trabajo y la dependencia sistemática de horas extraordinarias o disponibilidades fuera de jornada.
- Organizar el trabajo de forma eficiente y planificada, **sin trasladar a la plantilla los problemas estructurales, organizativos o de falta de personal.**
- Garantizar unas condiciones laborales que permitan desarrollar la actividad profesional **sin tener que renunciar al descanso, la conciliación familiar y personal o la salud.**

La conciliación no puede ni debe depender del sacrificio individual ni del "esfuerzo extra" permanente.

La flexibilidad horaria es una herramienta concebida para que **cada persona pueda favorecerse de la conciliación** de la vida laboral, personal y familiar, **no para que la empresa haga un abuso diluyendo los límites de la jornada, ni extendiéndola** de forma encubierta.

Debe servir para **adaptar los horarios a necesidades reales y concretas** —como responsabilidades familiares, cuidados, estudios o cuestiones de salud— y no convertirse en un mecanismo que imponga **jornadas más largas, cambios constantes de horario o una situación de disponibilidad permanente**.

La flexibilidad horaria **no sustituye al cumplimiento de la jornada pactada** ni exime a la empresa de su obligación de **planificar y organizar adecuadamente el trabajo**. Los problemas estructurales de organización no pueden trasladarse a la plantilla bajo la etiqueta de “flexibilidad”.

La flexibilidad no puede utilizarse para:

- **Hacerte alargar las jornadas de forma sistemática.**
- **Justificar la disponibilidad continua fuera del horario de trabajo.**
- **Trasladar a las personas trabajadoras los riesgos derivados de una mala planificación.**

Flexibilidad sin límites no es conciliación, es **desregulación**.



NUESTRO COMPROMISO

Desde esta sección sindical, y por ende desde el Comité de empresa de atmira Madrid, reafirmamos nuestro compromiso con la defensa activa de los derechos laborales y de conciliación de toda la plantilla. Nuestro papel no es solo informar, sino **vigilar, exigir y actuar** cuando estos derechos se ven cuestionados o limitados en la práctica.



- Velaremos por el **cumplimiento estricto de la legislación laboral, el convenio colectivo y los acuerdos internos**, evitando interpretaciones unilaterales que perjudiquen a las personas trabajadoras.
- Denunciaremos cualquier intento de **normalizar prácticas abusivas** como la prolongación habitual de jornada, la disponibilidad permanente no reconocida o la renuncia encubierta a descansos y vacaciones.
- Defendemos un modelo de organización del trabajo **realista y sostenible**, que no se base en el sacrificio individual ni en el sobreesfuerzo continuo de la plantilla para compensar carencias estructurales.
- Apostamos por una **conciliación efectiva**, entendida como un derecho colectivo y no como una concesión puntual, y por una flexibilidad horaria orientada a mejorar la calidad de vida, no a incrementar la carga de trabajo.
- Acompañaremos y asesoraremos a las personas trabajadoras ante cualquier duda, incidencia o situación irregular, garantizando **confidencialidad, apoyo y seguimiento** en cada caso.

Creemos firmemente que unas condiciones laborales dignas no solo benefician a la plantilla, sino que contribuyen a entornos de trabajo más justos, estables y eficientes.

Defender nuestros derechos hoy es proteger el empleo y la salud de mañana.

¡TOCA LA SUBIDA DE CONVENIO DE 2026!

La subida salarial para el año 2026 **se establece en el 2,7% sobre el salario base de convenio**.
Las subidas por categorías para el año 2026 son las de la siguiente tabla:

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES
I	1	40,99
I	2	39,63
II	3	38,16
II	4	36,68
III	5	33,97
III	6	33,23
IV	7	32,63
IV	8	32,30
V	9	31,97



Estad **atentos a la nómina de enero**, donde ya debería verse reflejada.

Deberías ver un incremento en el SALARIO BASE por la cifra indicada en la tabla para tu grupo y en las prorratas (P.P. EXTRA NAVIDAD Y P.P. EXTRA VERANO) por la parte proporcional.

Si no es así **reclámalo a laboure@atmira.com para que lo revisen**.

CONCEPTO	
1	*SALARIO BASE
45	*P. P. EXTRA NAVIDAD
46	*P. P. EXTRA VERANO

Tu Grupo/Nivel de convenio puedes verlo en la nómina:

CATEGORIA
G2.3 FT L

Aviso **para aquellos que utilicen la plantilla de desplazamientos**: esta es la actualización indicada en nuestro convenio para 2026. Es importante revisar que no sea inferior a partir de enero de 2026.

	EUROS
Dieta íntegra	86,55
Cada Kilómetro	0,37

[Consulta aquí el texto íntegro del convenio](#)



Y si cobraste **gastos o dietas en 2025** y los importes no estaban actualizados según convenio, también se deberían regularizar en esta nómina. Si no es así, **reclámalo a laboure@atmira.com**.

VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO

Aquí tienes más información:



luz solidaria | CCOO

VENTAJA PARA PERSONAS AFILIADAS DE CCOO



La energía más justa,
ahora también para personas afiliadas

¿Qué te ofrece Luz Solidaria?

- ✓ La tarifa más baja disponible
— Precio de entidades sociales —
- ✓ Sin permanencia
- ✓ Sin límite de contratos
— Sin servicios adicionales —

Ahorra en tu factura y apoya un modelo energético más justo



Ventaja adicional

Por cada punto de suministro extra:

25€ de descuento directo

