

FALTA DE COMUNICACIÓN EN CAMBIOS DE RESPONSABLES, FORMACIÓN POCO ÚTIL Y DESCANSOS COMPUTABLES.

En las últimas semanas hemos detectado varias situaciones en las que, en casos de salida de manager, responsable directo o BP, no se está informando adecuadamente a las personas de los equipos afectados. Esta falta de comunicación genera incertidumbre y problemas operativos en el día a día.

Por otro lado, en muchas ocasiones desde la empresa se pide realizar formaciones que requieren un gran esfuerzo, pero por desgracia, sin un objetivo concreto, en esos casos parece que no hay un plan de formación encaminado a su posible aplicación en proyectos.

Y finalmente os recordamos que los descansos habituales (desayuno, pausas de descansos "vitales", ...) cuentan como trabajo efectivo.

SI TU MANAGER O TU BP SE VA DE LA EMPRESA...

Como **atmira** en muchas ocasiones no lo comunica directamente, en estas situaciones parte de la plantilla se encuentra sin saber:

- Quién pasa a ser su nuevo manager, responsable directo o BP.
- Quién debe validar las horas mensuales en JIRA.
- Quién autoriza vacaciones, ausencias o solicitudes pendientes.
- A quién dirigirse para dudas operativas o para la gestión de tareas del equipo.
- A quién solicitar cursos de formación.

Desde el Comité de Empresa consideramos que **este tipo de transiciones deben comunicar** con claridad, transparencia y antelación si es posible, **evitando situaciones de desinformación** que afectan tanto a la organización del trabajo como al bienestar de la plantilla involucrada.

FORMACIÓN QUE NO SE APLICA EN LOS PROYECTOS



Además, queremos trasladar otra situación últimamente en numerosas ocasiones nos habéis comunicado:

La empresa está indicando la realización cursos de formación, que exigen tiempo, esfuerzo y dedicación, pero **sin un plan de formación personal ni un objetivo de aplicación concreto**, ya que en muchas ocasiones no se están aplicando en los proyectos reales porque los clientes con los que trabajamos no demandan esas tecnologías o conocimientos.

Esto genera:

- **Frustración**, ya que se invierten horas —muchas veces fuera de jornada— para formarse.
- **Desaprovechamiento** del conocimiento adquirido.
- Sensación de **falta de planificación** por parte de la dirección.
- **Pérdida de oportunidades** para utilizar esa formación en proyectos alineados con nuestras carreras profesionales.

Desde el Comité de Empresa trasladamos que **la formación debe ser**:

1. **Planificada** en función de las necesidades reales de los proyectos.
2. **Coordinada con tu manager** para garantizar que el esfuerzo formativo tiene una utilidad posterior.
3. **Aprovechable**, buscando activamente proyectos donde puedan aplicarse esas competencias.
4. **Si es necesaria** para el trabajo la formación debe ser **dentro de tu horario laboral de atmira**.

Continuaremos insistiendo en que **la formación** no sea un simple requisito formal, sino una **herramienta real de desarrollo profesional**.

EN ATMIRA LOS DESCANSOS HABITUALES SÍ SON CONSIDERADOS TRABAJO EFECTIVO



Últimamente han surgido noticias relativas a que, en algunas empresas, **los descansos que se realizan durante la jornada laboral** no computan **como trabajo efectivo** y es tiempo que hacen recuperar.

En atmira eso no es así, pero **esto es gracias al acuerdo del Registro Horario que firmamos** con la compañía la **Sección Sindical de CCOO**, que también formamos el **Comité de Empresa de atmira Madrid**.

Tal como informamos hace años ya, gracias a dicho acuerdo en atmira se consideran como tiempo efectivo de trabajo **los descansos "vitales"**, es decir, los recomendados en la normativa de prevención de riesgos laborales para el personal que trabaja con pantallas:

"En tareas que requieran el mantenimiento de una gran atención o precisión conviene realizar al menos una pausa de 10 minutos cada 60 minutos, mientras que en tareas con menos demandas se podría reducir la frecuencia de las pausas, pero sin hacer menos de una cada dos horas de trabajo con la pantalla".

Es más, tal como se expresa en el acuerdo:

"El único tiempo no computable como parte de la jornada laboral es el dedicado a la comida establecido en el calendario laboral, en los casos en que la persona trabajadora tenga jornada partida".

Es decir, **los descansos habituales y razonables (incluido el desayuno)** que solemos hacer desde siempre en atmira se consideran tiempo de trabajo efectivo de la jornada laboral y, por lo tanto, no es necesario que recuperemos ese tiempo, **una muestra más de que la Sección de CCOO de atmira está ahí, para defender tus derechos**.

También conviene recordar que debemos ser responsables en su uso de manera razonable.



[Acceso a nuestro convenio.](#)



VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO

Como Ventaja Especial de lanzamiento y para todas las personas afiliadas a CCOO, se realizará un estudio gratuito y se te asesorará sobre cómo ahorrar en tu factura de la luz.



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



Ventaja adicional

Por cada punto de suministro extra:

25€ de descuento directo

