

### Listos para negociar el plan de Igualdad

Esta semana hemos tenido reunión de Igualdad, a las que cada vez van menos miembros de la parte de la empresa, señal de poco interés en reuniones planificadas con meses de antelación. Tras 13 meses desde que CCOO planteó a la empresa la obligación de contar con un plan de Igualdad, con sus más y sus menos en el análisis de la situación de la mujer en Atmira, hemos dado por finalizada la fase de diagnóstico como mejor manera para avanzar y empezar a negociar. Hemos entregado a la empresa una [declaración](#) para empezar YA a acordar medidas correctoras, sin más dilación. Basta ya de artilugios para retrasar la concreción de medidas.

Podemos decir que hay desigualdad. Atmira es una empresa tipo del sector donde esta desigualdad no es excesivamente visible, incluso invisible para muchos, pero donde los datos arrojan luz y confirman que hay mucho por hacer.

Comenzaremos en la próxima reunión con la negociación de las medidas y esperamos que podamos concretarlas, con generosidad y sentido de equidad por parte de Atmira, en un breve plazo de tiempo... y que se apliquen después, donde estaremos atentos, porque el plan de Igualdad no finaliza en la firma de un acuerdo, sino que es una carrera de fondo hasta la consecución de la plena Igualdad entre hombres y mujeres. Es un tema muy importante para CCOO y para nosotros como miembros de su sección sindical en Atmira.

### Inspección

En lo que llevamos de mandato hemos acudido en 4 ocasiones a Inspección de Trabajo que nos ha dado la razón en todas ellas, tras previos e infructuosos intentos para solucionar los problemas y escasa o nula voluntad para arreglarlos por parte de Atmira.

Pero hoy queremos contaros que **tú también puedes acudir a Inspección de Trabajo** con total garantía de confidencialidad como se recoge en la ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Artículo 10. *“Deber de sigilo e incompatibilidades. 1. Los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social considerarán confidencial el origen de cualquier queja de que conozcan, en el ámbito de la función inspectora, sobre incumplimiento de las disposiciones legales. 2. También vendrán obligados a observar secreto y a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los datos, informes o antecedentes de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones”.*

Se puede poner de manera formal rellenando [este formulario](#) que se puede entregar en persona en cualquiera de las oficinas provinciales de Inspección o a través de la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (meys).

Pero también puedes hacerlo **de manera anónima** en el siguiente buzón (pincha [aquí](#)) para comunicar a la Inspección de situaciones irregulares para y proceda de oficio con temas como, por ejemplo, **“Trabajadores con jornada superior a la firmada en contrato (contratos a tiempo parcial irregulares), incumplimientos en materia de jornada y horas extraordinarias”.**

Hemos de comentar que este buzón está atendido y que, según el propio [BOE en un reciente informe](#), anexo I, dice:

*“Buzón de lucha contra el fraude. Como ya se ha indicado con anterioridad, la puesta en marcha del buzón de lucha contra el fraude se ha configurado como un instrumento importante en la lucha contra el empleo no declarado. **Esta vía de comunicación directa entre el ciudadano y la administración** se ha convertido en una fuente de información muy relevante que ha permitido mejorar las actuaciones planificadas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la lucha contra la economía sumergida. Si analizamos los resultados de la actividad inspectora que se ha planificado como consecuencia de estas comunicaciones a través del buzón, hasta diciembre de 2017, la información facilitada a través de este canal ha permitido finalizar **31.245 inspecciones** que han derivado en el afloramiento de 11.437 empleos y la tramitación de expedientes liquidatorios por un importe total de más de once millones de euros.”*

### **TENEMOS LAS HERRAMIENTAS. USÉMOSLAS.**

#### **Días de ajuste con reducción de jornada**

En fechas recientes algunos compañeros con reducción de jornada nos han comentado que no han podido acogerse al día adicional de ajuste horario que tienen por la distribución de su horario porque su jefe o en Administración les han dicho que no procede. Este día adicional procede básicamente de que en verano no se les aplica la reducción de su jornada en el horario.

Y no contentos con desinformar y condicionar el disfrute de ciertos derechos como este, responsables de la empresa han venido a nosotros con amenazas veladas para que no insistamos en el tema y difunden la idea de que esta sección sindical informa mal.

De volver a producirse tanto lo primero como lo segundo, no le quepa la menor duda a Atmira que volveremos a acudir a Inspección de Trabajo, o a explorar la vía judicial si es preciso, porque ya sabemos cómo se hace. Estamos plenamente seguros que en esas instancias nos darán la razón. Les rogamos que rectifiquen en su actitud para con los compañeros con reducción de jornada, **por respeto y justicia**, además de que dejen de difundir bulos para tapar sus vergüenzas.

Desde nuestro punto de vista esta actitud de presión es la que mantiene la compañía con quienes se reducen el sueldo (recordémoslo) por necesidades de conciliación. Poniéndoles trabas con la petición o condicionándoles el horario de su reducción... y esto es una pequeña muestra de esas desigualdades “no excesivamente visibles” para la mayoría pero que existen en Atmira.

Si tienes reducción y te ponen la más mínima pega con ese día adicional, ya sea en el primer semestre o en el segundo, ponte en contacto con nosotros.

### **CUENTA CON NOSOTROS. VELAMOS POR TUS DERECHOS.**

Y POR ESO TAMBIÉN NOS ENCONTRARÁS EN LA SIGUIENTE MANIFESTACIÓN, EN LA DEFENSA DE LOS SALARIOS, DISPUTANDO EL REPARTO DE LOS BENEFICIOS QUE GENERAMOS ENTRE TODOS.

CRECEN LOS BENEFICIOS EMPRESARIALES  
¿POR QUÉ NO SUBEN LOS SALARIOS?  
¿POR QUÉ SIGUE EXISTIENDO BRECHA SALARIAL?  
¿POR QUÉ SOMOS EL PAÍS CON MÁS PRECARIEDAD DE EUROPA?  
¿POR QUÉ LAS PENSIONES PIERDEN PODER ADQUISITIVO?



**CONCENTRACIÓN 11 h.**  
CEOE-CEIM. C/ Diego de León 50



comisiones obreras de Madrid

**#TIEMPODEGANAR**