



Firmado el primer reglamento de control y gestión de horas extras en Atmira con el objetivo de regularizarlas y agilizar su compensación.

Ya sabíamos **que las guardias y las horas extras son voluntarias**, pero es que ahora, además, tenemos una herramienta nueva para gestionar su realización.

La semana pasada hemos firmado con la empresa un procedimiento para asegurar que cualquier sobreesfuerzo se apunte correctamente, se comunique a RRHH ágilmente y se pague o se anote el tiempo a compensar, como no podía ser de otro modo, a mes vencido, sin las demoras que se venían produciendo en algunos proyectos.

En líneas generales el procedimiento recoge:

- Todo responsable deberá solicitar la realización de horas extras (y de guardias) **por adelantado**, antes del inicio de los trabajos, señalando la compensación y **por escrito**, independientemente de la urgencia (no cuesta nada enviar una plantilla) → **si no es así, dirígete a nosotros**.
- El trabajador/a deberá responder igualmente por escrito sobre la aceptación o no del trabajo con la compensación indicada. Lógicamente, entre medias, podrás negociar mejorar tu compensación.
- Periódicamente, pero **al menos una vez al mes**, el responsable deberá cerrar con el trabajador las horas realizadas en ese periodo. En caso de que no haya cuadro de horas entre las dos partes dirígete a RRHH → **pero también puedes informar a tus representantes de la sección sindical para mediar**.
- Periódicamente, como máximo una vez al mes, todo responsable que tenga personas en su equipo con horas extras, enviará la información cerrada con el trabajador/a a RRHH para su contabilización (ya sea en dinero o en tiempo)
- **En la nómina del mes siguiente** a la realización del sobreesfuerzo deberás ver el ingreso de ese trabajo. Y si la compensación es en tiempo, con el cambio del mes, lo deberás tener **recogido en tu área personal de la laWeb** → **si no es así, coméntanoslo**.

Cosas de sentido común pero que por fin hemos podido poner por escrito.

Las proporciones de compensación siguen siendo los mínimos legales. La empresa se sigue negando a mejorarla. Pero insistimos en que en la voluntariedad de realizar estos trabajos está tu capacidad de negociar.

Mientras no se automatice mediante alguna aplicación, este procedimiento **implica a todos**.

- **A los responsables** con el control, seguimiento y gestión. Y si deben justificar la realización de horas con su coste, que den las explicaciones donde deban darlas... porque un proyecto bien gestionado no debería exigir horas extras.
- **A RRHH**, centralizando y exigiendo a los responsables la información de las horas y guardias, agilizando el pago y mediando en las discrepancias.
- **Al profesional**, con su aceptación y exigencia de cumplimiento, haciéndonos partícipe de las anomalías que se produzcan (si no, no podremos mejorar el proceso).
- **A la sección sindical y al comité**, como vuestros representantes legales, para recibir las quejas, limar los problemas y depurar el procedimiento, llegando hasta donde sea necesario, haciendo cumplir las leyes y los acuerdos.

Si no te lo piden por escrito, no te quedes. **Tu tiempo es vida**.

Si persisten en la realización de algún sobreesfuerzo que no quieres/puedes hacer, habla con asertividad con tu responsable. Se puede decir “no”. Y si lo repiten, apúntalo por si fuera susceptible de ser **acoso laboral**. Recordamos que en Atmira tenemos un protocolo de acoso y que estamos a vuestra disposición para cualquier duda con él.

Si tienes algún problema, no te calles. **Defiende y exige lo que es tuyo**.

Con la colaboración y la implicación de todos, acabaremos con los abusos. Porque si regalas tu tiempo, pierdes en salud, pierdes calidad de vida, y gana el que ha hecho mal su trabajo.

PONEMOS EL PROCEDIMIENTO. ES HORA DE USARLO. **PONLO EN MARCHA**

A tener en cuenta...

CCOO dice NO a la violencia contra las mujeres

Con motivo del **Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres**, que se celebra el **próximo 25 de noviembre**, CCOO reitera su más contundente rechazo a la insostenible violencia contra las mujeres, que desde 2003 a octubre de 2018 se ha cobrado la vida de 971 mujeres (de ellas 51 en 2017 y 43 a noviembre 2018). Desde 2013 también han sido asesinados 27 menores, ocho en 2017 y tres a noviembre de 2018.

Una sangrante consecuencia de la discriminación, la desigualdad, la falta de prevención y protección necesarias para combatir lo que constituye una **grave violación de los derechos humanos** y uno de los mecanismos sociales por los que se mantiene a las mujeres en una posición de subordinación con respecto a los hombres.

Sigue este link especial de la Gaceta Sindical con todos los datos y reivindicaciones de CCOO, como agente social, para acabar con esta lacra.

¡ESTE CAMBIO POR LA IGUALDAD TAMBIÉN HAY QUE PONERLO EN MARCHA!