



Comenzamos este comunicado con la noticia que saltaba a la prensa el pasado martes con el anuncio, por parte del Gobierno, de una pretendida reforma del Estatuto de los Trabajadores en varios de sus puntos, y entre los que se encuentra el **registro horario efectivo y obligatorio** por parte de los empresarios del tiempo trabajado. Esto es, fichar al entrar y al salir del trabajo como medida para **controlar las horas extras no pagadas y las prolongaciones de jornada** de las cuales solo hay un beneficiario, y no es el trabajador precisamente.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/11/27/midiero/1543333532_687470.html

Las grandes empresas ya lo tienen (Indra, Bankia...), pero otras muchas, como Atmira que aspira a serlo, no, siendo terreno abonado para el abuso... Según datos de la EPA (Encuesta de Población Activa) en el tercer trimestre de este año se han hecho 6,8 millones de horas extras por semana de media, de las cuales el 44% no se han pagado ni con tiempo ni con dinero (63% en nuestro sector), perjudicando a trabajadores y trabajadoras, pero también al conjunto de la sociedad.

Tienes más datos de absentismo y horas extras con desgloses por sector o comunidad autónoma en el siguiente informe: [HORAS EXTRA: MEJOR CREAR EMPLEO](#)

- Entre los datos de la EPA se aprecia que el volumen de horas trabajadas no pagadas es mucho mayor que el supuesto absentismo, pero se silencia esta realidad interesadamente. ¡Pobres empresas de las que se aprovechan los trabajadores! (nótese la ironía).
- Se podrían generar más de 74.000 puestos de trabajo con esa bolsa de horas extras no pagadas y que cotizándolo a la Seguridad Social contribuiría a mejorar los sistemas públicos de salud y pensiones.
- Delimitar esas horas extras ayudará a la **conciliación personal** de todos y todas al disponer de tu tiempo para lo que de verdad te importa... ocio, cultura, familia, descanso... redundando en tu salud, y por supuesto, en tu felicidad.
- Aplicar la medida estará acorde a las normativas europeas en contra de la prolongación de jornada y que [CCOO ha elevado al Tribunal de Justicia Europeo](#) por contravenir, la legislación española, dichas directrices.

¿Y tú qué opinas?

Habrà que ver cómo termina la propuesta del Gobierno, pero mientras tanto, en Atmira y gracias al acuerdo de horas extras alcanzado recientemente por la Sección Sindical de CCOO y del que venimos informando, ya disponemos de nuestra primera herramienta para acabar con esa lacra. ¡ÚSALA! ¡PONLA EN MARCHA!

A tener en cuenta...

- No queremos dejar pasar la ocasión de recoger el gran éxito de las movilizaciones del pasado 25N en toda España, contra la violencia hacia las mujeres. Decía Victor Hugo *“no hay nada más poderoso que una idea a la que le ha llegado su tiempo”*. **¡Es el tiempo de la Igualdad!**... Y con esta idea trabajamos por mejorar Atmira.
- Muchos seguimos a la espera de las conversaciones, evaluaciones del desempeño o como lo quieran llamar que nos anunciaron recientemente. Se habilitó el “modo ON” para prepararnos. Pero se acaba el año y tampoco nos han evaluado... ¿Y cómo afecta la no-entrevista en nuestra carrera profesional o en nuestras inquietudes formativas? Igual que si la hiciéramos. **¡Modo OFF!**
- En los primeros comunicados de cada mes informaremos del número de bajas detectadas... En noviembre han sido **15 profesionales que han dejado la compañía**. Pero todo sigue igual... más presión para los que se quedan, perfiles que no se cubren, o no se acierta, y paños calientes para sacar los proyectos a costa del esfuerzo, del tiempo y de la salud de los resistenten.
- Y por eso también queremos pedirte que, si quieres y te apetece, si te vas o *“te van”*, del mismo modo que RRHH te hará una entrevista de salida, **nos cuentes tu caso**. Nos gustaría saber **qué o quién** te empuja para ver qué se puede mejorar y ayudar así a los que nos quedamos. Muchas gracias.

