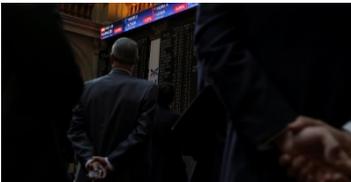


Algunas noticias se entienden mejor juntas:



[La CEOE se opone al registro horario y pide menos costes por el despido colectivo](#) (eldiario.es 13-dic-2018)



[Récord de beneficios empresariales en 2018](#)

(Público 1-feb-2019)



[Las horas extras no pagadas impiden la creación de 74.000 empleos](#)

(Expansión 3-feb-2019)

CCOO elevó a la justicia europea el tema del registro horario por si la normativa española contravenía las directrices internacionales en materia laboral... y parece que algo de razón sí tenían.

## [Espaldarazo de la justicia europea a los planteamientos de CCOO en materia de registro de horas](#)

El Abogado General del TJUE da la razón a CCOO. Propone al Tribunal Superior de Justicia Europeo que las empresas tengan la obligación de registrar de manera efectiva las horas trabajadas, apuntado el elevado porcentaje de horas extras que en España no se registran, **53,7%** (... y que posiblemente no se pagan - comentario nuestro).

Además concluye: "*Estas obligaciones guardan relación no sólo con el derecho del trabajador y de sus representantes a poder controlar periódicamente la cantidad de trabajo realizado con fines retributivos, sino sobre todo con la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo*".

- Para acabar con el fraude de las horas extras no pagadas
- Para poner los medios que acrediten el tiempo de trabajo
- Defendiendo lo que es tuyo
- Por tu tiempo y tu vida personal
- Por tu salud
- Por el empleo

Y vamos a ver en Atmira... ¡en un año tan boyante de beneficios empresariales como 2018!

Pronto deberían empezar con las revisiones salariales y el pago de las primas de objetivo.

**¿Habrá sorpresas? Apostamos a que sí.**



## A tener en cuenta

### ¿Sabes si te afecta la subida del SMI?

```
IF (SALARIO BASE +  
    ANTIGÜEDAD (si la tienes en nómina) +  
    A CTA CONVENIO (si lo tienes) +  
    MEJORA EMPRESA ) < 900 (o parte proporcional según tu jornada)  
THEN Contacta con nosotros  
ELSE Toca esperar subida de convenio  
END-IF.
```

**Calendario 2019:** Por fin, el pasado 29 de enero, como de pasada, nos comunicaron oficialmente el calendario de Atmira para 2019. Ya podemos empezar a organizar nuestras vacaciones. Recuerda pedir las con más de dos meses de antelación y asegúrate de tener el recibí y el ok por escrito de tu responsable, no vaya a ser que sufras de [“vacaciones fantasma”](#).

Pero lo que queremos criticar es el talante egoísta de Atmira, a la hora de no reconocer en otros centros de la compañía (Córdoba, Vilafranca y Barcelona) derechos que hemos conseguido que aparezcan en nuestro calendario de Madrid:

- Revisión de los días de ajuste para casos de contratos parciales y reducciones de jornada, por si diera lugar a un quinto día adicional como en 2018.
- Movilidad temporal del día de ajuste inter-trimestre en caso de no poderlo/quererlo disfrutar en el trimestre que lo generas.

Puedes ver tú mismo en myatmira los calendarios de estos centros sin estos reconocimientos explícitos. Desde aquí, porque además sabemos que nos leen, además de comunicarles nuestro apoyo y ofrecerles nuestra ayuda, animarles a reclamar a RRHH si les ponen trabas a la hora de solicitar cualquiera de estos dos puntos.

Queremos también denunciar este comportamiento impropio de una compañía seria. Ya lo vimos con las prorratas de pagas extraordinarias que solo han abonado a quien ha reclamado, en vez de subsanar de oficio los “errores” a todos los afectados... Y ahora lo volvemos a ver, como con los kilometrajes que denunciarnos la semana pasada, rascando (o tratando de rascar) al trabajador, para aumentar los beneficios con los que abríamos este comunicado.

Va siendo hora de que se apliquen su [código ético](#), ¿verdad?

### 3.15 Dudas sobre el Código Ético

Cualquier duda relacionada con el contenido, aplicación o interpretación de este Código deberá ser inmediatamente comunicada a la oficina de ética (oficina.deetica@atmira.com) antes de llevarse a cabo ninguna actuación que pudiera contravenir lo dispuesto en el mismo.

Ante cualquier situación o actuación nueva o que te plantee dudas, pregúntate:

1. ¿Va contra las normas profesionales o de atmira?
2. ¿Es lo correcto?
3. ¿Es legal?
4. ¿Tendrá un efecto negativo para mí o para atmira?
5. ¿Quién puede verse afectado por esto (otras personas dentro de atmira, clientes, yo mismo, etc)?
6. ¿Me sentiría avergonzado si los demás se enterasen de cómo he decidido actuar?
7. ¿Existe una solución alternativa que no plantee un conflicto ético?
8. ¿Qué pasaría si fuese divulgado a través de los medios de comunicación?
9. ¿Qué pensaría una persona razonable?
10. ¿Podré dormir tranquilo?