



DISRUPCIÓN. Según la RAE “*rotura o interrupción brusca*”. Una palabra con múltiples lecturas e implicaciones.

Por un lado tenemos la **disrupción tecnológica** de la que todos hemos oído hablar. Pero además, como esta disrupción afecta a nuestras vidas (modifica desde nuestra manera de relacionarnos hasta las formas de trabajo), también deberíamos hablar de **disrupción social**. Principalmente porque se supone que la tecnología está al servicio de las personas. No nos podemos olvidar de esta faceta. Hablemos de esto, que son los **cambios que nos va a tocar vivir**, impulsados por un conjunto de leyes recientes:

- 1) **Desconexión Digital** también es **derecho a la intimidad**. Desde diciembre las empresas como Atmira están obligadas a tener un protocolo que contenga estos dos aspectos. Hay que regular la **videovigilancia, geolocalización, derechos del uso de dispositivos digitales, conciliación, intimidad familiar y personal, salud laboral** con el respeto a los descansos e información/sensibilización sobre prevención de problemas derivados de la sobrecarga laboral-digital. Está solicitada una reunión con la Dirección de Atmira para tratar estos temas... y estamos a la espera, **ya preparados en CCOOAtmira**.
- 2) **Teletrabajo**... se trata de una medida positiva para facilitar la conciliación, pero sabiendo qué es, con unas normas claras que definan lo que es trabajo y lo que no lo es cuando estás en tu casa, horario laboral, condiciones del puesto de trabajo, seguridad de la información, y como no... saber cuando desconectar. Se está trabajando con la empresa en esta materia, con cierta sintonía, aunque lo que nos plantean **se nos queda corto**. Podría ser una verdadera **disrupción respecto al paradigma presentista actual** (si fuera un plan ambicioso y no una mera medida de flexibilidad), por lo que este futuro tendrá que esperar, ya que la Dirección no acaba de verlo en toda su extensión. Pero vayamos paso a paso...
- 3) **Registro horario**... de reciente aprobación en Real Decreto Ley. **A partir del 12 de mayo** podrás pedir tu fichaje a la empresa. Independientemente de tu rol o si estás en cliente... incluso en teletrabajo, si estás viajando o si siempre te sientas en el mismo sitio. Como venimos diciendo, creemos que es una **medida positiva para todas las partes**, empresa y trabajadores/as. **Solo quien se aprovecha y abusa de no tener registro horario afirma (interesadamente) que es malo**. Esta obligación de las empresas, **junto al protocolo de horas extras** que tenemos firmado en Atmira constituyen dos herramientas potentes para gestionar correctamente los sobreesfuerzos... y por ello os animamos a quienes no hayáis hecho el test del lunes pasado a hacerlo y recordarlo. Serán 2 minutos. Os dejamos aquí el link ([¿cuánto sabes del protocolo de horas extras?](#)).
[Gracias a todos los que ya la habéis hecho y a quienes nos habéis dejado comentarios que nos ayudarán a seguir mejorándolo]
- 4) **Registro salarial**... También existe por ley la obligatoriedad de las empresas de disponer de un registro de medias salariales desagregado por categoría y género, que podrá estar a tu disposición y donde todos nos podremos ver reflejados. Para la lucha **contra la brecha salarial entre hombres y mujeres** (en Atmira y en todas las empresas)... y para la lucha contra la brecha salarial **en general**. Porque lo que recoge la ley es que **“a trabajo de igual valor, igual salario”**. ¡Y esto sí va a ser disruptivo en la manera de contratar y retener el talento!

Y hay más novedades recientes que nos han traído los Reales Decretos Ley... **ampliación de permisos de paternidad, de lactancia, adaptación de la jornada laboral sin reducción...** De todo esto y de como evolucionen los temas tratados iremos informando. **Pero si quieres, dirígete a nosotros y hablamos.**

<p>PATERNIDAD / MATERNIDAD</p> <p>MODIFICACIONES DE LOS REALES DECRETOS 6 y 8 DE 2019</p> <p>Se convierten en una única prestación denominada ahora de NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR</p> <p>Se amplía hasta las 16 semanas:</p> <p>2019 8 semanas 2020 12 semanas 2021 16 semanas</p> <p>Su ampliación entra en vigor el 1 de abril</p> <p>6 PRIMERAS SEMANAS</p> <ul style="list-style-type: none"> → Obligatorias para ambos progenitores/as → Deben disfrutarse simultáneamente <p>RESTO DEL PERMISO</p> <ul style="list-style-type: none"> → Progenitores y progenitoras pueden decidir cómo distribuirlo → En periodos semanales, a disfrutar de forma acumulada o interrumpida → Hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses → Deberá comunicarse con 15 días de antelación a la empresa <p>CCOO servicios</p> <p>Más Información en: contacta@servicios.ccoo.es</p>	<p>SUBSIDIO MAYORES DE 52 AÑOS</p> <p>MODIFICACIONES DE LOS REALES DECRETOS 6 y 8 DE 2019</p> <p>CUANTÍA (80% del IPREM): 430,27€ (actualmente)</p> <p>BASE DE COTIZACIÓN: 100% → 125%</p> <p>ACCESO: 55 → 52 años</p> <ul style="list-style-type: none"> → Se podrá percibir hasta la edad de jubilación ordinaria → Sólo se toman en consideración los ingresos de la persona, no los de su unidad familiar → Acceso al subsidio completo (aunque se proceda de un empleo a tiempo parcial) → No se exige cotizar los 90 días previos a la percepción del subsidio → Garantía de los plenos efectos de los periodos cotizados para acceder a cualquier modalidad de jubilación <p>CCOO servicios</p> <p>Más Información en: contacta@servicios.ccoo.es</p>
<p>Corresponsabilidad en la LACTANCIA</p> <p>MODIFICACIONES DE LOS REALES DECRETOS 6 y 8 DE 2019</p> <p>El Permiso de Lactancia se amplía y se añade CORRESPONSABILIDAD en el cuidado del lactante</p> <p>Si ambas personas lo disfrutan de forma asimétrica, con distinta duración y/o régimen</p> <p>9 MESES</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12</p> <p>En este caso, la reducción de jornada implica la reducción de salario desde los 9 hasta los 12 meses</p> <p>Se amplía hasta los 12 MESES si lo disfrutan con la misma duración y en régimen de reducción de jornada</p> <p>La Seguridad Social deberá compensar a una de las dos personas con una prestación equivalente</p> <p>CCOO servicios</p> <p>Más Información en: contacta@servicios.ccoo.es</p>	<p>JORNADA</p> <p>MODIFICACIONES DE LOS REALES DECRETOS 6 y 8 DE 2019</p> <p>Las y los trabajadores tienen derecho a solicitar la adaptación de jornadas: DURACIÓN y DISTRIBUCIÓN (Art. 34.8 del E.T.)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Por conciliación (cuidado de familiar o de persona con discapacidad) → En caso de conciliación por hijos/as, hasta que cumplan 12 años <p>Se abrirá un procedimiento por el que la empresa deberá negociar con la persona solicitante, a la que deberá comunicar su aceptación, o propuesta alternativa, o su negativa (debiendo indicar razones objetivas)</p> <p>CCOO servicios</p> <p>Más Información en: contacta@servicios.ccoo.es</p>

Finalizamos este comunicado con dos recordatorios:

- Aunque ya no debería haber ningún caso tras la acción sindical realizada por CCOO, si llevas menos de un año en Atmira, comprueba tu primera nómina. La **prorrata de las pagas extraordinarias** (conceptos P.P.EXTRA) debe ser completa, en base, siempre, a 30 días. Habla con nosotros si tienes dudas. Es tu dinero el que puede no estar en tu bolsillo.
- Los **días de ajuste** de este año: En general son 4 días, uno por trimestre. Si no vas a disfrutar el de un trimestre en concreto, tan solo informa a tu responsable. Lo podrás disfrutar en otro momento del año. Solo se pierden los días de ajuste que no hayas disfrutado en tres circunstancias:
 - a) a 31 de diciembre
 - b) si presentas carta de baja voluntaria
 - c) en caso de despido

Y si tienes reducción de jornada o contrato parcial con el mismo horario todo el año, recuerda que tienes 5 días de ajuste porque cuando todos tenemos la jornada intensiva, tú no... y encima cobras menos por tu parcialidad.