

## Teletrabajo

Atmira pone en peligro el Teletrabajo. Tras el acuerdo que habíamos alcanzado sobre esta cuestión y que anunciamos hace unas semanas, debemos informar que hemos recibido una



propuesta de Atmira que nos lleva a la casilla de salida, rompiendo por completo todo lo pactado que, para nosotros, sigue vigente.

Tenemos nuestras dudas de que su voluntad real sea la de implantar un **teletrabajo con derechos**, pero estamos seguros de que están trabajando en un modelo de **teletrabajo premio-castigo**.

## Descansos



Debemos recordar, viendo los informes de horas extras que nos pasa la empresa, que es obligatorio un descanso de 12 horas entre jornada y jornada. Si te ves abocado a no respetar este descanso, habla con nosotros.

Es llamativo el 19,66% de horas extras **RECONOCIDAS** que realizan los compañeros y compañeras que acaban de aterrizar en Atmira con menos de un año de antigüedad en la compañía... ¡Así es el club!

**Saca tus conclusiones sobre cómo están los proyectos y su venta y/o gestión.**

Y **habría que ver cuántas se hacen NO RECONOCIDAS**, que sabemos que no son pocas, y que regalamos a la compañía.

Recomendamos también respetar los descansos estipulados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de 10 minutos cada hora para la actividad que realizamos y que, por acuerdo con la empresa, forman parte de la jornada laboral, por lo que no hay que extenderla más allá de tu jornada habitual. Lo mismo sucede con la pausa para el desayuno, considerada como tiempo de trabajo.

## Permisos

Recordar también que están en vigor todos los permisos. Os dejamos el [link](#) de cuando enumeramos todos ellos y sus mejoras gracias al plan de Igualdad.



Recalcar, en contra de los bulos que se difunden por alguna parte interesada, que el permiso por nacimiento de menor **tanto para padres como para madres** es de 16 semanas y que el permiso de cuidados del lactante **también lo pueden disfrutar los padres**, incluso juntando todo el tiempo que reconoce este permiso en **15 día LABORALES** y no naturales (no lo decimos nosotros – lo dice nuestro convenio en su artículo 36). Ambos permisos se pueden disfrutar antes del

primer año de vida del recién nacido. Para su disfrute solo tienes que informar a tu responsable y a RRHH, indicando la fecha de inicio y la de fin de este permiso.

cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, pacto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este Convenio.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador

¡Ah! Y también tenemos a nuestra disposición las **18 horas de conciliación** que también se pueden disfrutar incluso en teletrabajo... las que antes se llamaban horas de asuntos propios. Recuerda pedir un justificante.

## Promoción y tareas. Comprobar tus funciones.



A raíz de la viñeta adjunta, debemos indicar que, si realizamos tareas por encima de nuestra categoría, categoría por la que nos pagan (y no por otra), estamos incurriendo en una movilidad de funciones que debe compensar la empresa por Ley. No lo decimos nosotros. Lo dice el convenio (acompañamos pantallazo).

Y flaco favor hacemos al resto de compañeros que se ven empujados a emular estos comportamientos en aras de un reconocimiento que sabemos que no llega. Todo termina con una plantilla tragando cosas que no le competen, por las que no les pagan, normalizando esta situación... y la empresa facturando por ello.

### Art. 16º.- PROMOCION PROFESIONAL.

#### 1. Trabajos de superior e inferior categoría.

- a) Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Se establece un tiempo límite de 6 meses consecutivos u 8 meses alternos en 2 años, superando estas limitaciones la persona trabajadora consolidará la categoría profesional superior. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado/a ascienda a ella.
- b) Cuando se produzca el caso en el que la persona trabajadora realice habitualmente varios cometidos propios de distintas categorías profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.

Si en la viñeta hay solo una condición que se cumple, TE ESTÁN EXPLOTANDO. Imagina si se dan más. Pero en todas estas situaciones  **cuentas con nuestra ayuda** y asesoramiento.

**Y para finalizar... revisa tu JIRA y comprueba si has disfrutado todos los días de ajuste que te corresponden. Este año han sido 5, de manera general (6 si tienes el mismo horario reducido todo el año) ... y pide lo que te falte para disfrutarlo antes del 31 de diciembre** porque se pierden más allá de esa fecha. Pídelo también si te vas de Atmira antes de presentar la carta de baja voluntaria. Una vez presentada, no ha lugar para reclamarlo.