

MANUAL DE SOBRESFUERZOS

NO TE DEJES ENGAÑAR
INFÓRMATE CON CCOO

"Este fin de semana te toca estar atento por si te llaman. Como no te llamarán, no hay compensación"

"Ve arreglando la incidencia. Tiene que estar corregida mañana. Ya veré luego como se compensa. ¿No te fías de mí?"



"Como tienes una guardia, no se pagan las intervenciones"

"Este trabajo en fin de semana está planificado. Cada hora se paga a precio/hora"

1. DEFINICIÓN DE HORA EXTRAORDINARIA

- Artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores: "Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo".

Es decir, cualquier tarea que te ocupe tiempo fuera de tu jornada habitual... ya sea una incidencia urgente o un trabajo planificado. Ya sea dentro de una guardia o al final de tu jornada porque saltó la incidencia dichosa de última hora.

NOTA: lo debe autorizar tu responsable. Si no hay autorización, nadie te pide que te quedes por encima de tu hora de salida. Y si te lo piden, por escrito.

Quedarse por quedarse o alargar gratis la jornada laboral no cotiza. ¡TIEMPO ES VIDA!



2. NO HAY DISTINTOS TIPOS DE HORAS EXTRAS

En Atmira tenemos guardias o trabajos planificados donde se pueden realizar intervenciones fuera de horario laboral. También hay trabajos no planificados fuera de horario... Tanto las intervenciones primeras como los trabajos segundos **son HORAS EXTRAS**, por definición, y sujetas a la misma compensación que se describe a continuación, independientemente de si vienen de una guardia o de una urgencia/incidencia, de si está planificado o no.

La fórmula: **TRABAJO FUERA DE TU JORNADA = HORA EXTRAORDINARIA SIEMPRE**



3. COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAS (*)

(*) tanto las intervenciones de las guardias como las "normales", tanto si son planificadas como si no

Su compensación se regula por convenio (el nuestro es [Oficinas y Despachos de Madrid](#)).

La norma básica es que nunca pueden pagarse por debajo de tu salario/hora que se calcula dividiendo tu salario bruto anual (SBA) entre el número de horas anuales de tu convenio.

Para Atmira en Madrid:

$$\text{salario/hora} = \text{SBA} / 1765$$

Pero hay mejoras en la compensación dependiendo del momento en que realizas esas horas...



4. COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAS DE NOCHE O EN FIN DE SEMANA/FESTIVO (*)

(*) tanto las intervenciones de las guardias como las "normales", tanto si son planificadas como si no

En este recuadro podrás ver el esquema general para toda la empresa, independientemente de tu centro de trabajo... que se resume, en Madrid, en un **20% adicional** en caso de nocturnidad y un **75%** en fines de semana o festivos...

¡Y todas así!



COMPENSACION HORAS DE SOBRESFUERZO			
Centros de trabajo	Regla General y Prioritaria	Regla con Aprobación	
		Horarios	Percepciones
Zona Centro	Tiempo libre retribuido igual al realizado	L a J de 18:00 a 22:00 V de 15:00 a 22:00	Retribucion económica equivalente al valor de la hora ordinaria: SBA/1.765h
		L a J de 22:00 a 6:00 V de 22:00 a 6:00	Retribucion económica equivalente al valor de la hora ordinaria*20% adicional: (SBA/1765h)* 20%
		Festivos y por razón de urgencia	Retribucion económica equivalente al valor de la hora ordinaria *75% adicional: (SBA/1.765)* 75%
Zona Este	Tiempo libre retribuido igual al realizado	L a J de 18:30 a 6:00 de la mañana V de 15:30 a 6:00	Retribucion económica equivalente al valor de la hora ordinaria*50% adicional: (SBA/1.772)* 50%
		Festivos y por razón de urgencia	Retribucion economica equivalente al valor de la hora ordinaria *75% adicional: (SBA/1.772)*75%

5. OTRAS CONSIDERACIONES



- Para que se compensen, **nos las deben pedir por escrito**. Sin petición formal por escrito, no hay garantías de que se paguen. Si no quieres lamentar "esta es la última vez que me pringo un fin de semana sin saber cómo me pagarán", pide que te lo pongan por escrito, siguiendo el protocolo existente y reconocido por la propia empresa.

- **Aceptar o no es algo voluntario**. Tú decides si haces la guardia, las horas extras o quedarte a arreglar la incidencia... y no puede haber represalias por parte de la empresa.

- **Se compensan a mes vencido**. Forma parte de los acuerdos que hemos alcanzado con la empresa. Si no es así, te ayudamos a gestionarlo. No hay excusas para que se retrasen... no admitimos facturas a 120 días días ni esperamos a que pague el cliente. Atmira es nuestro pagador y sus gestiones con los clientes no son nuestro problema para cobrar.

- **Las disponibilidades se pagan**. Llevar un móvil, estar pendiente de un arranque o de la finalización de unos procesos son disponibilidades que te deben solicitar también por escrito y deben compensarse... además el tiempo real de intervención es, como hemos visto, hora extra, y se debe compensar.

6. QUÉ HACER SI HAY PROBLEMAS

- Si te dicen que vayas adelantando trabajo pero no te lo ponen expresamente por correo
 - Si te dicen eso de "¿Cuándo no te he pagado yo?" o similar
 - Si se retrasan en la compensación
- Si no te pagan en las condiciones mínimas explicadas en este comunicado
- Si tratan de convencerte de que no aplica el recargo de la compensación (porque hay mucho cuñado y heredera sueltos en Atmira)
- Si tienes dudas...

CONTACTA CON NOSOTROS - TU SECCIÓN SINDICAL A TU LADO

