

HORAS EXTRAS: TRANSPARENCIA, RESPETO Y COMPENSACIÓN JUSTA

A nadie le agrada alargar su jornada, y menos aún sin compensación. Por eso esta semana queremos recordaros algunos puntos clave sobre las horas extras, para que tengamos claro lo que nos corresponde y no cedamos ni un solo derecho.

Os dejamos una información muy interesante sobre conceptos del acoso laboral.

También queremos recordar a quienes tienen vacaciones pendientes de 2025, que si han pedido disfrutarlas fuera del plazo establecido (31 de enero de 2026) deben recibir una respuesta formal por parte del director de operaciones de la empresa para no perderlas.

A TENER MUY EN CUENTA

Cuando te solicitan trabajar **fuera de tu horario, en días festivos o más horas de las que corresponden** se debe recibir una compensación por ello.

Cuando en tu jornada laboral trabajas un número de horas superior al fijado en el convenio, esas horas se conocen como **HORAS EXTRAORDINARIAS**.

Las razones que llevan a hacerlas son variadas (mala planificación de los proyectos, situaciones extraordinarias, fechas límites inamovibles, etc.) pero, tanto la empresa como las personas trabajadoras, deben evitar que se produzca esta situación que, como su nombre indica, es extraordinaria, entre otras cosas porque perjudica la conciliación con la vida personal y puede llevar al agotamiento, bajando las cifras de productividad.

El Estatuto de los Trabajadores las regula en su **Artículo 35**, indicando la manera en la que deben ser compensadas y fijando unos límites.



Nuestro **convenio** fija algunas condiciones adicionales.



COMPENSACIÓN



Las horas extras se pueden compensar de dos maneras:

- **CON TIEMPO:** Descanso por tiempo equivalente a las horas realizadas.
- **CON DINERO:** En principio, en atmira, la hora extra se está pagando a razón de:
 - **1 a 1 si es hora diurna de lunes a viernes (el precio de tu hora de trabajo).**
 - **1,2h. por cada hora trabajada en horario nocturno (de 22h a 6h) de lunes a viernes.**
 - **1,75h. por cada hora trabajada es en festivo o fin de semana.**

LÍMITE MÁXIMO

Como **máximo puedes hacer 80 horas anuales recompensadas en dinero**, o la parte proporcional si tu contrato es parcial. Si las horas se compensan con tiempo o son realizadas para prevenir o solventar daños extraordinarios y urgentes, no computan para este cálculo de máximos.

VOLUNTARIAS

No te pueden obligar a hacer horas extras. Si te proponen hacer horas extras lo tienen que hacer de acuerdo al protocolo que atmira tiene establecido y tienes derecho a negarte a hacerlas.

Se deben proponer por parte de la empresa, por adelantado, indicando la forma de compensación por escrito (basta un correo electrónico) y puedes acordar la forma de compensación.

Consulta [aquí](#) el protocolo de horas extraordinarias



EL ACOSO LABORAL, QUÉ ES, CAUSAS Y LOS DIFERENTES TIPOS



Qué es el acoso laboral en el trabajo

El **acoso en el entorno de trabajo** se refiere a cualquier conducta negativa, hostil o humillante que se ejerce de forma sistemática sobre uno o varias de las personas trabajadoras, por parte de responsables de equipo, o incluso por parte de una persona a tu cargo.

Este tipo de comportamiento puede manifestarse a través de **insultos, burlas, amenazas, aislamiento, sobrecarga de tareas, cuestionamientos constantes** o cualquier otra acción **que afecte la dignidad, la salud mental o el bienestar** de la persona trabajadora.

Causas del acoso laboral en el trabajo

Competencia o envidia: es una situación habitual entre personas ambiciosas y, usualmente, poco experimentadas.

Asociación con un "bando": cuando el clima de trabajo se ha degradado notablemente, pueden crearse bandos dentro de la propia empresa.

Negativa a secundar un comportamiento irregular: quienes se niegan a colaborar con acciones poco éticas o contrarias a los intereses de la empresa pueden ser señaladas por otras personas de la plantilla menos íntegras.

Desafío a la autoridad: aquella persona que no secunda sistemáticamente las opiniones o supuestamente no reconoce su autoridad, puede verse marginada y perjudicada por la persona responsable.

Enemistad con responsable de equipo: cuando éste somete a su equipo a una gran presión psicológica si no se pliegan sistemáticamente a sus indicaciones.

Tipos de acoso laboral en el trabajo

Horizontal

Es la tipología más común porque es el acoso que se produce entre las personas que comparten un mismo nivel jerárquico en la compañía. En la mayoría de casos, las víctimas suelen llevar menos tiempo en la empresa que quienes realizan el acoso.

Vertical descendente

Es el acoso laboral que se ejerce desde los puestos de responsabilidad hacia abajo.

Puestos de dirección o managers se aprovechan de su mayor autoridad jerárquica para dispensar un trato poco edificante a los equipos a su cargo. Es un tipo de acoso laboral difícil de detectar y de combatir, dado que la persona afectada es menos propensa a denunciar la situación.

Vertical ascendente

Aunque menos habitual, también se dan las conductas de acoso de abajo hacia arriba. Estas conductas son más frecuentes cuando la persona responsable formaba parte anteriormente del equipo.

VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO

Descuento de hasta el 28,20% en la compra de la baliza V16 Ledone Connected.

A partir del 1 de enero de 2026, todo vehículo en España deberá estar provisto obligatoriamente de una luz de emergencia V16 conectada, reemplazando a los triángulos de emergencia.

ADIÓS A LOS TRIÁNGULOS DE EMERGENCIA

BALIZA OBLIGATORIA V16

DESCUENTOS HASTA EL 28%

- Única de fabricación Española
- Homologada y Geolocalizable, conectada a DGT 3.0
- Incluye tarjeta SIM hasta el 01/01/2041
- APP que comunica con aseguradora

ENVÍOS GRATIS A PENÍNSULA

..... Una pequeña inversión, una gran seguridad

LED ONE CONNECTED

