

Esta semana queremos hablar de una realidad muy presente en el sector de la consultoría informática:

las horas extraordinarias.

Explicaremos qué son y qué no son las horas extra, repasaremos el protocolo de atmira sobre su realización y detallaremos los derechos que tenemos como personas trabajadoras en relación con ellas.

Por último, compartiremos con la plantilla los datos de horas extraordinarias realizadas en atmira Madrid durante 2025 y en lo que llevamos de 2026.

Conocer estos datos es fundamental para detectar posibles excesos, identificar necesidades organizativas y garantizar el respeto de nuestros derechos laborales.

¿QUÉ SON Y QUÉ NO SON HORAS EXTRAORDINARIAS?

Tiempo de trabajo que excede la jornada ordinaria

Se considera **hora extraordinaria** todo tiempo de trabajo realizado **a petición de la empresa** o por necesidad organizativa, que exceda la jornada laboral establecida en el contrato o el convenio.

En el caso de que tengas un contrato a tiempo parcial se denominan **horas complementarias**, requieren de la **firma de un acuerdo detallado**, sólo si quieres hacerlas y **están limitadas**.

Tiempo adicional por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor

Se trata de las **horas extraordinarias por fuerza mayor**, son aquellas que se realizan fuera de la jornada habitual para atender **situaciones imprevistas o urgentes** que afectan al normal funcionamiento de la actividad o a la seguridad de las personas o de las instalaciones, **por causas externas** a la actividad de la empresa, y **no originadas por la propia prestación del servicio**.

Permanencia sin prestación efectiva de trabajo

El tiempo de permanencia en el centro de trabajo o en teletrabajo una vez finalizada la jornada, cuando **no se están realizando tareas laborales**, **no se considera hora extraordinaria**.

Ampliaciones de jornada no autorizadas o sin cómputo de tiempo efectivo

No se consideran horas extraordinarias aquellos periodos en los que se prolonga la presencia en el puesto **sin que exista orden**, necesidad organizativa o realización efectiva de trabajo reconocido.



HORAS EXTRAORDINARIAS: ¿VOLUNTARIAS U OBLIGADAS?

Las horas **extraordinarias ordinarias** y las **complementarias** son **voluntarias**, así lo indica el Estatuto de los Trabajadores y lo ratifica el convenio colectivo de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid.

En cambio, las horas **extraordinarias por fuerza mayor** son **obligatorias** cuando se trata de prevenir o reparar daños urgentes e imprevistos. Afortunadamente, en el sector de la consultoría, las horas por fuerza mayor son poco habituales y, **en atmira, nunca ha habido horas extraordinarias por fuerza mayor**.

PROTOCOLO DE HORAS EXTRA EN ATMIRA

En atmira existe un protocolo para la realización de horas extraordinarias, **de obligado conocimiento y cumplimiento** por parte de la plantilla.

Si alguien te solicita realizar horas extra, es importante conocer dicho protocolo y pedir que se aplique correctamente.

Puedes acceder al contenido del protocolo de guardias en el siguiente enlace

Puedes acceder al contenido del protocolo de sobreesfuerzos en el siguiente enlace

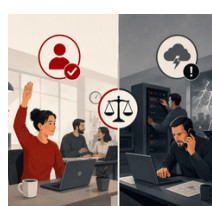
DERECHOS LABORALES

Las **horas extraordinarias** están reguladas en el **artículo 35 del estatuto de los trabajadores**.

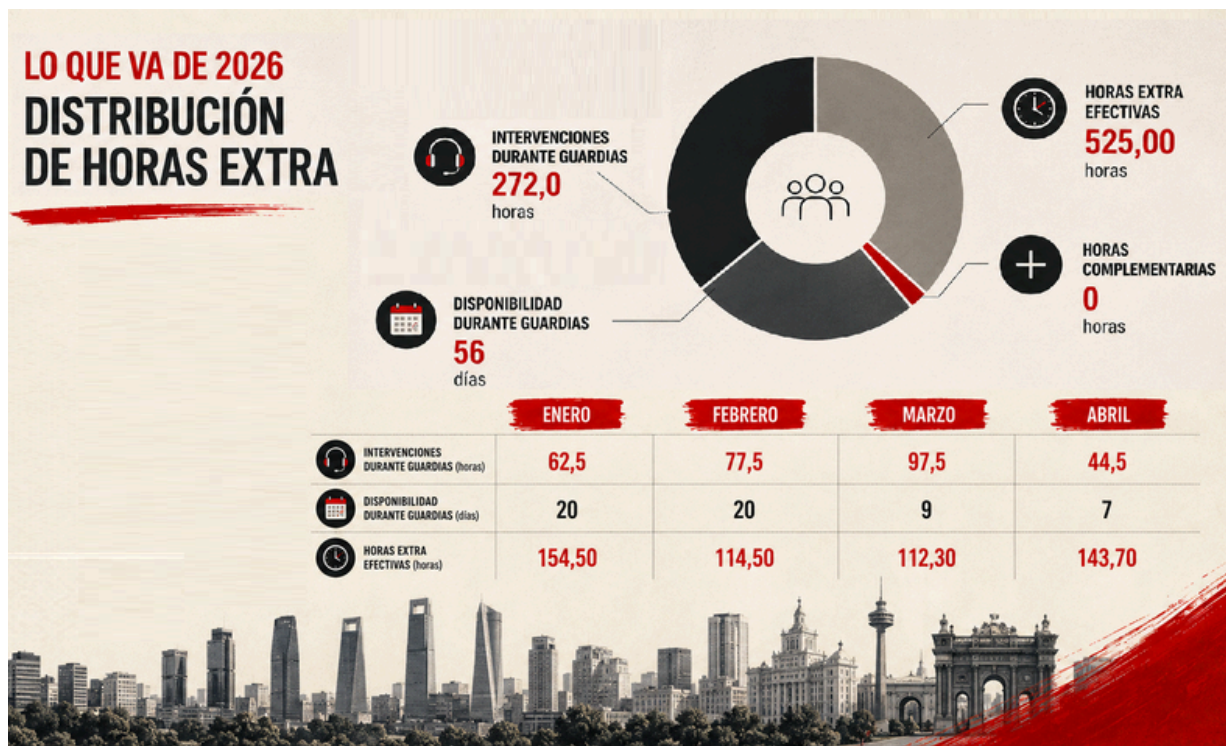
Puedes consultar el texto completo del estatuto en este enlace

También puedes ampliar información, en el **Capítulo V - Jornada de trabajo** del **Convenio Colectivo que nos regula**.

Puedes consultar nuestro **Convenio completo** en este enlace



Antes de mostraros los datos, queremos aclarar que estos datos corresponden a aquellas horas extra que se han remunerado en dinero, sobre las horas extra que se han remunerado en tiempo, estamos pendientes de que la empresa nos facilite dicha información.



REFLEXIÓN SOBRE LOS DATOS



Una jornada anual a jornada completa en nuestro convenio es de 1.765 horas, mientras que en la plantilla de atmira Madrid en 2025 se realizaron 1.637,30 horas extraordinarias remuneradas en dinero.

Si el trabajo se distribuyera mejor, no sería necesario que nadie alargara su jornada y habría una persona desasignada menos.

Sabemos que la gestión de proyectos no es exacta y que no todas las personas pueden realizar el mismo trabajo, pero resulta difícil entender que convivan situaciones de personas desasignadas con otras teniendo que realizar horas por encima del convenio.

