

## Procedimentar las exigencias empresariales de disponibilidad

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p><b>Inseguridad</b></p> <p>El 77,8% de la plantilla está en la situación más desfavorable para la salud</p> <p>Puesto de trabajo:</p> <p>Cajero-a/ reponedor-a: 92%</p> <p>JZ/RT/ADJRT: 57,89%</p>	<p>71% está preocupada por variar el horario</p> <p>52% plantilla está preocupada por cambios de tareas</p>	<p><b>Variación de horario</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variación de los planes de trabajo sin preaviso.</li> <li>- Discrecionalidad por parte de los responsables en aplicar los horarios.</li> </ul> <p><b>Variación de tareas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución de tareas de forma discrecional.</li> <li>- Realización de funciones que no correspondan a la categoría.</li> <li>- Indefinición de límites, donde empiezan y acaban las tareas propias de los diferentes puestos de trabajo.</li> <li>- Subjetividad en la valoración</li> </ul>	<p><b>VARIACIÓN HORARIO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definir calendarios a principio de año, tal y como se establece en la resolución de ITSS (a fecha de hoy aún no cumplida) concretando la jornada diaria y semanal (horarios: ordenación diaria de la jornada: hora de entrada y salida; y ordenación semanal: concretar días de la semana y marcando festivos y vacaciones). <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolidación de horarios habituales: Mantener horarios y jornadas en los casos de trabajadores/as que están realizando dicho horario desde hace más de 6 meses, mediante documento escrito facilitando copia al trabajador/a implicado/a.</li> <li>- Mediante documento escrito consolidación del procedimiento para pasar a turno fijo: cuando haya una vacante en el turno fijo, adjudicación al/la trabajador/a más antiguo/a.</li> </ul> </li> <li>2. Establecer procedimiento interno con criterios objetivos para los cambios en la jornada (alargamientos y reducciones de jornadas, cambio de horario, de día de la semana de fiesta intersemanal...) de forma justa y conocida por los trabajadores. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecer causas (xx) , número máximo de cambios (xx) y número máximo de horas(xx)</li> <li>▪ Que sea rotativo en la adjudicación (una propuesta es que el criterio objetivo sea la antigüedad de las trabajadoras).</li> <li>▪ Permitir la permuta entre trabajadoras.</li> <li>▪ Compensar en tiempo a disposición de la trabajadora (1: 1h30 ), decide la trabajadora cuándo lo compensa con preaviso 7 días</li> </ul> </li> </ol>

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<p>de las nuevas tareas asignadas debido al cambio o posible promoción de categoría.</p> <p>- Asignación de nuevas tareas ante una nueva promoción.</p> <p><b>Cambio centro</b></p> <p>- Los cambios de centro de trabajo pueden implicar cambio de horario, tareas....</p>	<p><b>VARIACIÓN TAREAS</b></p> <p>3. Establecer procedimientos internos con criterios objetivos para la distribución y asignación de tareas según funciones y grupo profesional, de forma justa y conocida por los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Que abarque a todos los trabajadores de forma rotativa (una propuesta es que el criterio objetivo para decidir por qué trabajador se empieza y cuál es el orden sea la antigüedad de los trabajadores).</li> <li>▪ Permitir la permuta entre trabajadores</li> </ul> <p>4. Describir las tareas, funciones y el salario, marcando prioridades claras y objetivas del puesto de trabajo, de forma justa y conocida por los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para resolución de los conflictos de prioridades que se creen frente a órdenes contradictorias, se atenderá prioritariamente a la orden dada por el mando superior. Si tienen el mismo rango, se atenderá prioritariamente a la orden del mando que tenga más antigüedad en el centro. <p><b>CAMBIO CENTRO (también implica cambio horario, tareas...)</b></p> <p>5. Con criterios objetivos para limitar el cambio indiscriminado de centro de trabajo (tienda), se cubrirán las vacantes de cualquier tipo mediante <b>nuevos contratos</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 5.1. Alternativa: Se creará una <b>plantilla flotante</b> para cubrir bajas y ausencias imprevistas, con las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contratación de personal con condiciones de plantilla flotante formada por las diferentes categorías.</li> <li>▪ El trabajador de la plantilla flotante estará asignado a la Delegación de Barcelona.</li> <li>▪ Las gestiones burocráticas (nóminas, bajas médicas, etc.)</li> </ul> </li> </ul> </li></ul>

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
			<p>se realizarán en el centro de trabajo más cercano al domicilio del trabajador/a.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los trabajadores de la plantilla flotante tendrán asignados los centros de actuación por criterios de proximidad y movilidad: El centro asignado no puede estar a más de 20 km de distancia del lugar de residencia del trabajador/a, mediante desplazamiento en transporte público, o no puede superar un tiempo de desplazamiento de 45 minutos desde su casa al centro de trabajo asignado. En cualquier caso, los desplazamientos mediante kilometraje o transporte público va a cargo de la empresa.</li> <li>▪ Esta plantilla flotante trabajará en un horario diario fijo.</li> <li>▪ Realizarán las mismas tareas y funciones durante el periodo que permanezca en la plantilla flotante.</li> <li>▪ Durante este periodo de tiempo, el trabajador recibirá un plus por este concepto.</li> <li>▪ Posibilidad de incorporarse voluntariamente a plantilla fija pasados <u>2 años</u> tiempo de permanecer como plantilla flotante.</li> <li>▪ Para el resto de condiciones de trabajo se aplicarán las mismas condiciones que el resto de la plantilla</li> </ul>