

1. Propuesta para un reunión monográfica en intercentros sobre horarios. Donde se tratarían entre otros temas.

Derogar el actual sistema de turnos, por uno que garantice una cadencia y un mayor equilibrio entre los horarios de mañana y de tarde. *Es urgente modificar el acuerdo de 2014 donde las franjas de los turnos establecidos se entremezclan y hace imposible que los trabajadorxs conozcamos realmente en que turno estamos.*

Propuesta de Rotación y cadencia del sistema turnos. Equilibrando mañanas/tardes. Que no se mezclen turnos de mañana mid y tarde en la misma semana.

Acabar con las libranzas separadas. *Es habitual en tiendas de apertura generalizada, que los 2 días de descanso de los trabajadorxs se planifiquen siempre separados. Esto dificulta un buen descanso o una desconexión real de los trabajadorxs.*

Devolución de un festivo trabajado, en una horquilla máxima de 15 días. *Anteriores o posteriores del mismo para una planificación anual más equilibrada.*

Regularidad en los horarios de comida durante una misma semana. *Comer en horarios irregulares nos hace más propensos a tener problemas de salud como la obesidad o la diabetes.*

Regularidad en horario semanal. *Horas de entrada al trabajo durante la misma semana, con unas variaciones máximas de 1 hora (arriba o abajo).*

Hacer desaparecer el turno de mediodía. *Que ocupan parte de la mañana y parte de la tarde impidiendo, de este modo, conciliar con cualquier otra actividad.*

Propuesta de un máximo de 6 días de trabajo consecutivo. *Conseguir un nuevo acuerdo que reduzca y limite el número de días seguidos de trabajo que actualmente son 10 y que genera bajas por enfermedad o agotamiento sobre todo en periodos de pico de trabajo.*

Limitar las jornadas de 4 horas.

Sábados libres sin que tenga que ser un finde de calidad

2. Entrega de un calendario laboral completo a todxs los trabajadorxs de Apple Store, en el que se nos detallen todas las vacaciones, findes calidad, festivos y libranzas.

Esto nos dará información de cuando se compensan los festivos que se trabajan, al principio del año. Tal como recoge el Acuerdo de 2014, creemos que se puede interpretar que se deben entregar todas las libranzas del año.

- 2.5. Con el fin de promover la conciliación de la vida familiar, personal y profesional de la plantilla, los trabajadores conocerán (i) a principio de cada año su período anual de vacaciones y libranzas y (ii) con antelación suficiente al inicio de cada trimestre su prestación individual de trabajo, todo ello de conformidad con la Cláusula Quinta siguiente.

De conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, la empresa dará a conocer a los trabajadores, con visibilidad anual su plan de vacaciones y libranzas.

Devolución de un festivo trabajado, en una horquilla máxima de 15 días. Anteriores o posteriores del mismo para una planificación anual más equilibrada.

3. Nuevos aforos en las tiendas ante la actual situación de la pandemia.

Teniendo en cuenta que el porcentaje de población con pauta completa es del 70% y que la nueva previsión para alcanzar la inmunidad de rebaño se sitúa en Octubre, nos parece una decisión prematura. Aunque la mortalidad ha bajado, las nuevas variantes son mas contagiosas y la vacunación no evita el contagio, a día de hoy la incidencia acumulada sigue siendo de riesgo extremo en la mayoría de la comunidades.

Consideramos que lo mejor sería mantener los aforos actuales del 55% mínimo hasta alcanzar dicha inmunidad de rebaño. Un aforo del 75%, seria una vuelta prácticamente a la normalidad de 2019, y es imposible mantener la distancia de seguridad.

Nos preocupa especialmente la situación en las tiendas con mayor afluencia, en PDS y PDG donde ya se estan dando situaciones en las que no se respeta la distancia de seguridad, manteniéndose a escasos centímetros, con un gran variedad de personas y durante muchas horas consecutivas.

4. Obligación de CV para procesos de selección interna.

Con las nuevas medidas de procesos de selección interna se ha añadido el requisito de un CV. Están descartando a trabajadores con una gran experiencia interna ¡por ejemplo trabajadores que llevan 5, 7, 9 años! Con la excusa de que su cv no cumple los requisitos o esta subido a Cooljobs. Consideramos que si los requisitos fueron suficientes para entrar en Apple, no se puede excluir a los trabajadores del proceso de selección por experiencia anteriores.

5. Ticket Restaurant desde 4h, y actualización a 11,5€

La actual cuantía de 8,5€ por jornada de mínimo 5h cumplida es insuficiente actualmente, la media nacional del precio del menú del día ya en 2016 se situaba en 11,62€. Lleva sin actualizarse desde 2014.

6. Nuevas funciones Leads.

Podría considerarse u modificación sustancial de la condiciones de trabajo. Se les han dado nuevas funciones que la empresa les obliga a asumir de forma unilateral:

Posibilidad de abrir y cerrar la tienda teniendo llave del centro de trabajo, acarreando nuevas responsabilidades y mayor flexibilidad.

Puestos que ya existían con este nombre antes pero que no tenían estas funciones. Apareció después un puesto con mismo nombre que asumió esta responsabilidad. Ahora a los primeros se les va a obligar a tener la responsabilidad que aceptaron los segundos.

7. Consolidación de horas complementarias, tras sus 3 años de aplicación.

Este nuevo acuerdo permite que los tiempos parciales puedan ampliar su jornada ordinaria contratada por la consolidación del 25% de las horas complementarias trabajadas en domingos y festivos calculada según las horas trabajadas durante los últimos tres años, en los términos que establece el artículo 9 A.5 del Convenio.

8. Sistema de petición de vacaciones a nivel estatal.

Pactar el calendario de vacaciones con la representación de los trabajadores en cada comité y unos compromisos básicos a nivel estatal. *Asegurando la equidad entre tiendas y unos huecos de disponibilidad de fechas proporcionados. Hasta ahora, ha sido la empresa la que unilateralmente ha marcado los períodos y la disponibilidad de fechas, esto esta generando conflictos o sorteos por la escasa disponibilidad.*

Cumplir el acuerdo de 2014 que dice de que los periodos de vacaciones se negociaran con los comités.

Las partes acuerdan que cada tienda pactará con los Comités, según sus necesidades organizativas y operativas, a principios de cada año los 31 días de vacaciones previstos en el Artículo 34 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

Asegurar el cobro de la Bolsa vacacional, ya que en algunas tiendas se esta limitando a las semanas consecutivas en verano ya con los requisitos de la petición.

-