

PROPUESTA PARA ACUERDO DE EXCEPCIONALIDAD LABORAL EN CAMPAÑA ELECTORAL COMITÉ DE EMPRESA PODEMOS BORRADOR

3 TIPIFICACIONES (que afectan a todos los contratos fijos o temporales)

1-MOVILIDAD Y DISPONIBILIDAD: cada trabajador genera tantos días libres como noches se pasen fuera (caravana etc ..) 12 noches = 12 días a librar con 50% de elección por compañer@ 50% elección empresa (VOLUNTARIO) lista publica de adscritos/as.

2- DISPONIBILIDAD: trabajadores que están a jornada full pero duermen en casa generan medio día por cada jornada disponible en campaña 20 días de campaña genera 10 días de libranza, 50% -50% empresa- elección personal, (por escrito) lista publica de adscritos/as. Decidido por la empresa sin necesidad de voluntariedad (salvo excepciones muy particulares, sobre todo atendiendo necesidades de conciliación familiar del compañer@)

3- resto de trabajadores contratado con anterioridad: los que no estén previa y debidamente asignados a jornadas electorales no generan días pero no pueden generar horas extras de ningún tipo (el que no aparezca en lista publica)

I. RRHH de la organización se compromete a emitir un comunicado aclarando que quien no este inscrito en ninguna de las dos listas anteriores , no debe modificar su jornada de trabajo.

Y Si fuera necesario y siempre voluntario, previa revisión de RRHH, lo comunicará por escrito RRHH al compañer@ y se computarán como horas generadas y compensadas como en el punto 2.

II. RRHH de la organización se compromete a solicitar las dos listas del personal sujeto a modificación de jornadas (es decir , los 1 y 2) y publicarlas

III. UTILIZACIÓN DE COCHE PROPIO PARA DESPLAZAMIENTOS EN CAMPAÑA

Si se utilizan vehículos propios, además de pagar el kilometraje y la gasolina, se abonarán 20€ por día/coche al trabajador@ propietario@ del vehículo

IV. Si a alguien se le rescinde el contrato (temporal) inmediatamente después de las elecciones y no le da tiempo a disfrutar los días generados la empresa se compromete a liquidar dichos días generados. como marca el estatuto de trabajadores

V. Si se contratan trabajadores solo para campaña electoral, se le debe pagar compensación por exceso de jornada , por contrato.

Aclarar si el periodo electoral es ¿30? días antes de jornada de reflexión y ¿20? días después , pensando en todos los equipos q tienen q efectuar cierres (RRHH, Gerencia, Producción, finanzas...)