

ACTA DE REUNION ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA ILUNION CEE CONTACT CENTER, S.A., (CENTROS DE TRABAJO: Madrid, Santander y Barcelona).

En Madrid, a **12 de abril de 2020**, estando todos los miembros de la comisión negociadora conectados desde sus domicilios. Tanto la parte social como la empresarial someten a votación los acuerdos mediante correo electrónico y confirmando el acta de forma telemática, siendo las 09:00 horas de la mañana.

REUNIDOS

• **Por la Parte Social:**

- Juan Pedro Mirelis, por CCOO
- Jorge Vicente Martín, por CCOO
- Iñaki Bravo, por CCOO
- Víctor M. Martín, por UGT
- Luis Otero, por UGT
- Antonio Rodríguez Manzano, por CGT
- Montse Sánchez, asesora de CCOO
- Ardiel Aguado, asesor de CGT

• **Por la Empresa, ILUNION CEE CONTACT CENTER, S.A.:**

- D. Mario Moreno Román.
- D. Ivan Fernández Chico.
- Dña. Alba Fernández Piña.
- D. Juan José Pérez Morales, en calidad de asesor.

ANTECEDENTES

1. En fecha 6/04/2020, se dio inicio al periodo de consultas, momento en el que se firmaron el Acta de constitución de la mesa de negociación, y el Acta de inicio

del periodo de consultas, con entrega de la documentación e información prevista en el artículo 17 del Real Decreto 1483/2012.

2. En fecha 8/4/2020, tuvieron lugar la segunda y la tercera reunión del periodo de consultas de la que fueron levantadas Actas firmada por las partes, y en la que se acordó mantener la siguiente reunión el 10/04/2020.
3. En fecha 10/04/2020, ha tenido lugar la cuarta reunión del periodo de consultas de la que fue levantada Acta firmada por las partes, y en la que se acordó mantener la siguiente reunión el mismo día, 12/04/2020.

MANIFESTACIONES Y ACUERDOS

1. La parte empresarial aporta una propuesta, partiendo de la propuesta realizada por la parte social en las reuniones precedentes.
2. Las partes después de diferentes contactos y negociaciones han alcanzado el siguiente:

ACUERDO

1º. En virtud del presente Expediente de regulación temporal de empleo, al amparo del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en el Capítulo II del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, las partes acuerdan la suspensión temporal de los contratos y la reducción de jornada de los trabajadores que prestan sus servicios en los centros afectados que se indican en el **Anexo I**, en los

periodos que en dicho anexo se refiere, desde el día de notificación del presente acuerdo a la Autoridad Laboral hasta el 31 de julio de 2020.

2º. El presente expediente ha sido pactado bajo el principio de conservación y mantenimiento del empleo de la plantilla estable de la empresa al momento de su negociación. En caso de que se produzcan fluctuaciones en la afectación del mismo, previa revisión de la Comisión Paritaria que se creará a tal efecto, valorará y asesorará a la empresa en la adopción de las medidas necesarias para impactar en la menor medida posible el nivel de empleo en la empresa, incluido, en su caso, la rotación o sustitución de los trabajadores afectados por el ERTE; todo ello, con el ánimo de evitar, en la medida de lo posible, la adopción de nuevas medidas regulatorias del empleo en el seno de la empresa.

En este sentido, y siempre persiguiendo el objetivo que informa el presente acuerdo de preservar el empleo de la plantilla estable de la empresa, la comisión Paritaria se reunirá a los efectos de valorar y asesorar a la empresa en las modificaciones que sean necesarias de los periodos de inicio y de finalización de los periodos de suspensión/reducción, para crear otros distintos periodos dentro del tiempo de vigencia del ERTE establecido en el punto 1º, para cambiar una medida de suspensión por otra de reducción de jornada o viceversa, o incluso para levantar las medidas de suspensión/o reducción de jornada parcial o totalmente, dentro del periodo de vigencia establecido en el punto primero.

Las modificaciones de los periodos de suspensión/reducción se producirán siempre como consecuencia de las variaciones en la demanda y/o actividad de la compañía (o caída o recuperación de la producción), como causa habilitante del presente expediente.

En cualquier caso, estas modificaciones no podrán estar amparadas en causas distintas a las que motivan el presente expediente de regulación temporal de empleo.

Para llevar a cabo alguna de las modificaciones indicadas anteriormente, la empresa deberá informar con carácter previo sobre la evolución de la demanda con el fin de que sean analizadas en el seno de la comisión de seguimiento a los efectos de valorar la conveniencia de redistribuir las medidas de afectación.

Por su parte, la empresa se compromete a:

1. No realizar nuevas contrataciones mientras exista personal afectado por el ERTE que pueda cubrir la necesidad específica de personal que justifique la misma.
2. No realizar reducciones de jornadas durante el periodo de vigencia del ERTE y, a su vez, ampliaciones de jornadas en otros territorios, dentro de la misma campaña.

Dichas revisiones se realizarán en su caso con carácter semanal y deberán ser comunicadas a los trabajadores/as afectados/as por un medio adecuado con una antelación mínima de 24 horas al momento de entrada en vigor de la modificación. Para comunicar dichas modificaciones se entiende como adecuado y fehaciente, el mensaje SMS o Whatsapp a su teléfono móvil, y/o el correo electrónico, y/o el burofax.

Sin perjuicio de ello, ambas partes se comprometen a realizar una reunión de seguimiento en la primera quincena de junio al objeto de determinar de mutuo acuerdo qué servicios serán los que continúen regulados en el ERTE durante el mes de julio. El personal asignado a aquellos servicios que no sean acordados, finalizará su regulación el 30 de junio de 2020.

3º. La constitución de dicha Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del ERTE se regirá por los principios o condiciones siguientes:

La Comisión Paritaria de Seguimiento tendrá vigencia desde la fecha de firma del presente acuerdo hasta la fecha expiración del ERTE prevista en el punto 1º, y estará integrada por 8 miembros (dos por cada sindicato firmante del acuerdo, con voto ponderado a la representación y 4 miembros por parte de la empresa):

Los trabajadores/as o sindicatos (afectados o representantes de los afectados/as) deberán acudir con carácter previo a la comisión paritaria en el supuesto de que entiendan que existe:

- Un incumplimiento del acuerdo, indicando el punto de acuerdo.
- Entiendan que el texto del acuerdo no cumpliera con los requisitos legales, fundamentando jurídicamente esta afirmación.

Por la parte social:

- JUAN PEDRO MIRELIS DE LA FUENTE

- IÑAKI BRAVO CARMONA
- VICTOR M. MARTIN
- LUIS OTERO

Por la parte empresarial:

- MARIO MORENO ROMÁN
- IVÁN FERNÁNDEZ CHICO
- ALBA FERNÁNDEZ PIÑA
- ELIZABETH REDONDO SÁNCHEZ

Los miembros de la Comisión Paritaria, firmantes a su vez del presente acuerdo, se obligan a mantener el máximo respeto a la confidencialidad de los datos que le sean comunicados en el seno de la Comisión.

De cada reunión se levantará acta que deberá ser confirmada por los integrantes de la misma.

4º.- Compromiso de empleo

La empresa se compromete, en el sentido de lo dispuesto en la Disposición Adicional 6ª del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, a mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

5º.- Con el fin de minimizar las consecuencias que el expediente de regulación temporal de empleo tiene sobre las personas trabajadoras afectadas por el mismo, el presente acuerdo incorpora las siguientes **medidas económicas, laborales y sociales de acompañamiento:**

• **Complemento acción protectora de prestaciones desempleo**

La empresa se obliga a abonar un complemento a la acción protectora de la prestación de desempleo concedida por el SEPE, del 15% de la base reguladora durante los meses de abril y mayo. Durante los meses de junio y julio, si continuara en vigor el ERTE, y el trabajador continuara afectado por el mismo, ese complemento ascenderá al 20% de la base reguladora.

Dicho complemento será proporcional al tiempo que el trabajador tenga su contrato suspendido o su jornada reducida, durante el mes correspondiente.

• **Anticipo/préstamo de carácter extraordinario.**

Ante el posible retraso en el abono de las prestaciones por desempleo por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) de todas las personas trabajadoras incluidas en el Expediente de Regulación Temporal de Empleo, la empresa concederá a quien así lo solicite un anticipo de carácter extraordinario durante el primer mes de afectación al ERTE de un máximo de 600 euros.

De acuerdo con lo establecido en este punto, la empresa procederá al abono de los anticipos aprobados en las fechas acordadas para tal fin, e informará de todas las gestiones en materia de anticipos en la primera reunión de la comisión de seguimiento.

La cantidad concedida comenzará a ser compensada de forma automática por la empresa con la primera nómina completa, que reciba el trabajador una vez finalizada la vigencia del ERTE, debiendo quedar saldada al 100% la compensación antes del 31 de diciembre de 2020. La cuantía de devolución se realizará mes a mes en partes iguales. A los efectos del presente punto se entiende por nómina completa aquel recibo de salarios mensual en cuyo periodo de devengo no haya habido ningún periodo de regulación de ERTE.

En el caso de que el trabajador o trabajadora causara baja definitiva en la empresa por cualquier motivo, el importe que no haya sido reintegrado a la empresa por este concepto será descontado de la liquidación correspondiente o reintegrado a la empresa si la liquidación no alcanzase a compensar el importe del anticipo.

• **Excedencias**

La empresa facilitará la concesión o el mantenimiento de excedencias vigentes hasta el final del ERTE.

• **Antigüedad**

Las partes convienen que los periodos de suspensión computarán como antigüedad a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios.

• **Compensación de festivos**

La empresa facilitará la compensación de los festivos trabajados sin fecha de caducidad posibilitando su disfrute a la finalización del ERTE, de común acuerdo entre las partes.

• **Vacaciones**

Los trabajadores cuya relación laboral se vea suspendida como consecuencia de su afectación al ERTE devengarán un día de vacaciones por cada 30 días de suspensión efectiva.

• **Criterios de afectación**

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a reunirse en el plazo máximo de 5 días a los efectos de revisar el listado de personal afectado incluido en el Anexo I, con el fin de proceder a su actualización conforme a los criterios de afectación aquí pactados en los que, entre otras cuestiones, se prima la afectación del personal que, encontrándose adscrito a una campaña cuya demanda haya disminuido, decida voluntariamente ser afectado por el ERTE.

En cualquier caso, la aceptación de la inclusión en el ERTE, del personal que voluntariamente lo solicite, estará condicionada a las necesidades de cada campaña y/o servicio, de tal forma que permita garantizar el correcto dimensionamiento y funcionamiento del mismo en todas sus franjas horarias.

Con independencia de lo anterior, se tendrán en cuenta los siguientes criterios, respecto del personal que voluntariamente solicite ser afectado en el ERTE:

- 1º.- Discapacitados con necesidad de adaptación del puesto de trabajo (CEE).
- 2º.- Personas con secuelas/patologías de riesgo relacionadas al COVID-19.

3º.- Circunstancias familiares/domésticas (por cuidado de hijos, padres, personas a cargo u otras causas que dificulten el teletrabajo).

4º.- Resto de solicitudes.

Partiendo de las anteriores premisas, ambas partes acuerdan los siguientes criterios de afectación para el personal no voluntario:

- 1º.- Campaña afectada por reducción de demanda
- 2º.- Contratos de circunstancias de la producción
- 3º.- Contratos de sustituciones de IT
- 4º.- Contratos de obra y servicio
- 5º.- Contratos de Fomentos de empleo
- 6º.- Contratos Indefinidos
- 7º.- Antigüedad

Exclusiones en la designación del personal afectado

Quedarán excluidos del proceso de ERTE, hasta su conclusión:

- Excedencias con reserva de puesto
- Permisos por paternidad o maternidad.

Los siguientes casos, sin perjuicio de todo lo anterior, también quedaran excluidos del proceso de ERTE, a no ser que voluntariamente decidan lo contrario:

- Empleados con mayores o menores discapacitados o con enfermedades graves a su cargo o dependientes.
- En el caso de aquellos matrimonios y/o parejas de hecho en los que ambos sean empleados de la empresa, uno de ellos no podrá ser objeto del ERTE.
- Afectados por violencia de género.

Criterios para la reincorporación del personal

La reincorporación se realizará según la necesidad de las campañas/servicios, y a la inversa que los criterios utilizados en la selección del ERTE.

En la afectación y desafectación del personal se valorarán las situaciones de los trabajadores que estén prestando servicios en modalidad de teletrabajo toda vez que esta circunstancia pueda retrasar las fechas de efectos de ambos movimientos con el fin de conseguir una correcta adaptación del puesto de trabajo. En cualquier caso, la empresa se compromete a no demorar más de 2 días hábiles en realizar dicha gestión.

6º. Con el fin de reducir los efectos de este expediente sobre los trabajadores afectados por el mismo, la empresa se compromete a promover, durante los períodos de suspensión de contratos, acciones formativas -potenciando el catálogo formativo existente actualmente en la empresa- que contribuirán a aumentar la polivalencia de dichos trabajadores incrementando su empleabilidad.

El Plan de Formación de la empresa para el período de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo, se incluye como **Anexo II** a este documento. La comisión de seguimiento podrá proponer medidas para impulsar, motivar e incentivar la participación de los empleados en el Plan de Formación antes referido.

7º. Las partes dan por finalizado periodo de consultas CON ACUERDO, y recogándose la conformidad de las partes al Acta redactada

Por la parte Social:

Por la Empresa: