

BOLETÍN 2022

CCOO

Sección Sindical Grupo
ILUNION Contact Center



Reclama

Lucha

En lucha por un Convenio Digno

¡¡¡PARTICIPA!!!

Aporta
Ideas

Elige
CCOO

Únete

Los derechos no se herdan, se conquistan y se defienden, por tanto, si no te involucras, los perderás.

Nicolás Sartorius, cofundador de CCOO

CONÓCENOS

CCOO ILUNION

Delegad@s Sindicales

Pilar Díaz Soriano	Renfe - Mañana
Raquel Cano Pascual	Sala - Mañana
Mariam García Rojas	Renfe - Mañana
Amparo Mena Hernández	Renfe - Tarde
Servando Farzón Borrego	Once - Mañana
Fernando Díaz Busquets	Adeslas - Partido
Javier Robleño Arteaga	Adeslas - Tarde
Velém García Jiménez	Adeslas - Mañana
Mercedes García Alcaraz	Adeslas - Mañana
Raquel Acebo Martín	Renfe - Mañana

Delegada LOLs

Paloma Lázaro Cantera	Adeslas - Partido
Bruno Matos Monteiro	Renfe - Tarde

Prevención de Riesgos Laborales

Pilar Díaz Soriano	Renfe - Mañana
Raquel Cano Pascual	Correos - Mañana
Mariam García Rojas	Renfe - Mañana

CCOO CEE ILUNION

Delegad@s Sindicales

Juan Pedro Mirelis de la Fuente	Local Sindical
Ángel Dapena Sotillo	Renfe - Mañana
Matilde Maruri Pedraza	Renfe - Mañana
Jorge Vicente Martín	Heineken - Partido
Yolanda Pozo Torres	Correos - Partido
José Borrallo Trillo	012 - Partido

Delegada LOLs

Eduardo Arrones Calderón	OTIS - Mañana
--------------------------	---------------

Prevención de Riesgos Laborales

Jorge Vicente Martín	Heineken - Partido
----------------------	--------------------

CONTACTA CON CCOO

-  CL Julián Camarillo, 45 - planta 0. 28037, Madrid.
-  913 608 960 Ext 473105 - 473106 - 473138
-  ccoo.madrid@contactcenterbpo.ilunion.com



Únete a nuestro Telegram

Recibe información actualizada y comunicados sobre todos los asuntos relevantes relacionados con el sindicato y con la empresa.



Descarga nuestra APP

Todo el contenido de la web, y más, en tu móvil. Ten a mano toda la información sindical que puedas necesitar en el bolsillo.



Accede a nuestra WEB

Tienes a tu alcance toda la información sindical que puedas necesitar. Convenio, turnos y horarios, salario, prevención de riesgos laborales, y mucho más.



UN SINDICATO
PARA TOD@S

La jornada máxima anual está establecida en 1764 h para jornadas de 39 h semanales o su parte proporcional para jornadas inferiores. Si al finalizar el año hubieses superado el máximo de horas que te corresponden, la empresa tiene que compensarte ese exceso de jornada con tiempo libre o abonártelo como horas extraordinarias. En cambio, si la jornada realizada fuese inferior, no podrá obligarte a recuperar esas horas.

Las bajas médicas y los permisos retribuidos son jornada efectiva de trabajo.

Cálculo de la jornada mensual

Toma como referencia tu **jornada semanal contratada** (39, 35, ...), divídela entre los 5 días laborables que tiene cada semana (de lunes a viernes). El resultado será la **jornada diaria**. Multiplica tu jornada diaria por el número de días hábiles que tiene el mes (de lunes a viernes sin contar festivos) y obtendrás la **jornada mensual**. Los decimales iguales o superiores a 5 se redondean al alza y los inferiores, a la baja.

Ejemplo: 39 h semanales ÷ 5 = 7,8 (jornada diaria) × 20 (días hábiles de febrero) = 156 h.

Distribución irregular de la jornada

La jornada no podrá ser superior a 48 horas semanales para jornadas de 39 horas semanales, o su parte proporcional para jornadas inferiores. El exceso de jornada que se acumule en un mes deberá regularse en la primera semana del mes siguiente.

Si tu jornada es igual o inferior a 30 h semanales no te pueden aplicar distribución irregular.

Descanso semanal

Se podrá acumular en periodos de hasta 14 días, dentro de los cuales habrá un descanso mínimo de 3 días, siendo el límite máximo de trabajo sin descanso de 8 días seguidos. Aquella empresa que viniera realizando un límite máximo menor, sin descanso, lo mantendrán como condición más beneficiosa, por lo que en nuestras empresas el límite máximo serán 6 días seguidos.

Fines de semana libres en vacaciones

El Convenio garantiza la libranza de al menos **dos fines de semana al mes**. Además, por **acuerdo entre la empresa y CCOO**, en el mes en el que disfrutes de vacaciones también dispondrás de dos fines de semana libres adicionales a los disfrutados en vacaciones.

Descansos

10 minutos	Jornadas de 4 o más, y menos de 6, horas diarias.
20 minutos	Jornadas de 6 o más, y hasta 8, horas diarias.
30 minutos	Jornadas de más de 8 horas diarias.

PVD: Te corresponde una pausa de 5 minutos por hora de trabajo, incluida la hora en la que tienes el descanso, no pudiendo adelantarse o demorarse su inicio en más de 15 minutos respecto a cuando cumplan las horas fijadas para su ejecución.

Baño: Durante tu jornada laboral podrás ir al baño tantas veces como sea necesario sin tener que esperar a tu PVD.

Turnos

Tendrás adscripción obligatoria a turno fijo, y no podrán cambiártelo, salvo acuerdo por tu parte. Los turnos rotativos, es decir trabajar una semana de mañana, una de tarde, etc. No podrán aplicarse salvo acuerdo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Mañana	07:00 h a 16:00 h	
Tarde	15:00 h a 00:00 h	
Noche	22:00 h a 08:00 h	
Partido	09:00 h a 20:00 h	Máximo 2 h comida. Sólo jornadas de más de 30 h
Intensivo mañana	09:00 h a 18:00 h	Solo para jornadas continuadas de 39 h y es obligatorio ofrecerlo a la plantilla antes de realizar nuevos contratos.
Intensivo tarde	12:00 h a 21:00 h	

Turnos Intensivos

Con el fin de fomentar la contratación a tiempo completo, el Convenio establece dos nuevos turnos, obligatoriamente de 39 horas en jornada continua, nunca en turno partido.

En aquellas campañas en las que se establezca alguno de estos turnos y exista personal con contrato a tiempo parcial, éste tendrá preferencia sobre el personal de nueva incorporación para convertir su jornada a tiempo completo.

Si hubiera personal con contratos indefinidos de jornadas parciales en otras empresas, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones.

La empresa publicará la posibilidad de adscribirse a estos turnos con el objeto de acreditar que se ha ofrecido la posibilidad al resto de la plantilla de la campaña con contrato a tiempo parcial antes de realizar cualquier contratación externa.

Publicación de Horarios

La publicación de los horarios se realizará con al menos 14 días naturales de antelación a la fecha de inicio de los mismos.

En aquellas campañas en las que se preavisa de manera mensual, la empresa deberá hacerlo con, al menos, 10 días naturales de antelación. El Convenio marca 7 días, pero **el acuerdo firmado entre CCOO y la empresa** lo mejora.

Modificación de Horarios

Las posibles modificaciones se realizarán también con, al menos, 10 días de antelación. Sólo se podrán modificar los horarios, dentro de las franjas establecidas, a un máximo del 20% de la plantilla que sea susceptible de dicho cambio. Este 20% de la plantilla, a la que se le puede modificar el horario, debe ser informada de dicha circunstancia en la fecha de publicación de los horarios. Siempre será de forma rotativa, es decir, el personal que haya sido incluido en ese porcentaje no podrá volver a figurar hasta que no haya sido incluido todo el personal de la campaña en dicho porcentaje.

Publicación de Festivos y Festivos Especiales

Festivos Normales	Horarios publicados con, al menos, 20 días de antelación.
Festivos Especiales	Horarios publicados con, al menos, 30 días de antelación.

Hojas de voluntarios: La empresa expondrá en cada plataforma, con al menos 10 días de antelación a la realización del sorteo, las hojas de voluntarios, para que puedas apuntarte si quieres trabajar .

Dispones de 32 días de vacaciones anuales, o su parte proporcional, si has empezado a trabajar después del 01 de enero del año en curso.

VACACIONES

El periodo mínimo de días a disfrutar es de 7 continuados y de 14 en periodo estival según el Convenio, pero mediante **un acuerdo de mejora de CCOO** se establece que se pueden disfrutar 8, 9, 10, 12, 20, etc.

Los 4 días sueltos se podrán disfrutar de forma conjunta o separada del resto de los días de vacaciones.

El plazo de disfrute de vacaciones será desde el 01 de enero del año en vigor hasta el 28 de febrero del año siguiente.

Puntuación en vacaciones

Por **acuerdo entre CCOO y la empresa** se establece un sistema objetivo de concesión de vacaciones. Cada día de vacaciones disfrutado a lo largo del año tendrá una puntuación según las tablas que se publiquen al inicio de cada año. Dicha puntuación será tenida en cuenta en caso de existir más solicitudes que periodos disponibles.

Baja en vacaciones

En caso de baja laboral por embarazo, parto o lactancia natural tienes derecho a tus vacaciones aunque haya terminado el año natural. **Si es baja laboral por distintas causas a las anteriores** podrás disfrutar de tus vacaciones una vez finalice tu incapacidad y **siempre que no pasen más de 18 meses** a partir



Más información en www.ccoo-servicios.es/ILUNIONcontactcenter/

Plazos de solicitud y periodos de disfrute

Hay cuatro plazos para solicitar las vacaciones, dependiendo de las fechas en que queramos disfrutar las mismas.

Plazo de solicitud	Periodo de disfrute	Plazo de respuesta
Hasta el 20/12	Del 01/03 al 31/05	Máximo hasta el 30/12
Hasta el 20/03	Del 01/06 al 31/08	Máximo hasta el 30/03
Hasta el 20/06	Del 01/09 al 30/11	Máximo hasta el 30/06
Hasta el 20/09	Del 01/12 al 28/02	Máximo hasta el 30/09

La solicitud de vacaciones se realizará rellenando un formulario que la empresa devolverá firmado y fechado. La concesión o denegación de las mismas te las tendrán que entregar por escrito con la firma del responsable del servicio.

Aquellas solicitudes que se entreguen fuera de plazo serán tenidas en cuenta para su posible concesión y respondidas con al menos dos meses de antelación.

Si una vez concedidas las vacaciones, cambian tus necesidades por cualquier motivo, podrás solicitar modificación en las fechas, que la empresa deberá valorar según las necesidades del servicio, respondiéndote lo antes posible.

Los cuatro días sueltos no están sujetos a éstos plazos ya que se consideran de utilidad para imprevistos que no estén cubiertos por los permisos retribuidos correspondientes.

Retribución de pluses en vacaciones

“Las personas afectadas por este Convenio percibirán, como retribución de sus vacaciones anuales, la media de lo que hayan percibido por los complementos de festivos, festivos especiales, domingos, plus de nocturnidad y de idiomas, así como las comisiones por ventas y/o incentivos a la producción variables, de carácter ordinario, en función de la actividad realizada derivados del desempeño de su puesto de trabajo”

Cálculo de la retribución

- Suma las cantidades percibidas durante el año en curso por los complementos salariales indicados en el párrafo anterior. No se incluirán en esta suma los importes ya percibidos durante el periodo de vacaciones, para evitar duplicidades.
- Divide dicha cantidad entre 330 días (11 meses de 30 días como mes tipo) y multiplícalo por los 32 días de vacaciones fijados en el Convenio, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.
- El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en único abono en la nómina de enero del año siguiente, salvo en el supuesto de que la persona afectada cesara en la empresa, por cualquier causa antes de la finalización del año natural, y se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito.

Retribución en vacaciones para jornadas ampliadas

En caso de que tengas un contrato con una jornada semanal determinada y que mes a mes te amplían la jornada, en el mes de vacaciones tienen que abonarte en función a la jornada media de los 11 meses anteriores.

Por ejemplo, si tienes un turno por contrato de 25 horas semanales pero te amplían mes a mes a 35 horas, entonces, en el mes de vacaciones tienes que cobrar en función a 35 horas, aunque no te hagan ampliación para el mes de vacaciones.

Si en los 11 meses anteriores a tus vacaciones solo has estado parte de ellos con jornada ampliada, se te calcula la media. Por ejemplo, si has estado 5 meses a 20 horas, y 6 a 35, te tienen que pagar a razón de 31,8 horas.



Más información en www.ccoo-servicios.es/ILUNIONcontactcenter/

INCAPACIDAD TEMPORAL

Días de baja	Porcentaje de salario percibido			
	ILUNION	CEE ILUNION	Convenio	Seguridad Social
Del 1 ^{er} al 3 ^{er} día	75 % ¹	100 % ¹	70 %	0 %
Del 4 ^o al 20 ^o día	75 %	75 %	75 %	60 %
Del 21 ^o en adelante	100 %	100 %	100 %	75 %

¹Acuerdo de mejora firmado entre CCOO y la empresa y posteriormente roto unilateralmente por la misma, por lo que fue denunciado por CCOO. Desafortunadamente la justicia da la razón a la empresa, y por sentencia judicial firme, lo cobras sólo si tu contrato es anterior al 01/09/2011, en caso de que sea posterior, cobras según lo establecido en el Convenio.

Tras un año de baja dejarás de cobrar por la empresa y comenzarás a hacerlo por pago directo de la mutua, el cambio de pagador no es automático por lo que tendrás que ponerte en contacto con la mutua para facilitar tus datos y que comiencen a realizarte correctamente los pagos.

10 días al semestre para tratamientos médicos-funcionales

Si tienes discapacidad y perteneces a ILUNION CEE tienes derecho a un permiso retribuido de 10 días al semestre para asistir a tratamientos de rehabilitación y tratamientos médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional siempre que estén relacionados con tu discapacidad.

Este permiso es del día completo, independientemente del tiempo que estés en el médico. De común acuerdo con la empresa podrás disfrutarlo como horas sueltas si te resulta más ventajoso.

Si en la mutua te remiten a tu centro de salud, alegando que no es una dolencia derivada de un accidente de trabajo o del puesto de trabajo, o no estás conforme con la atención recibida, no lo dudes, pide una hoja de reclamaciones y comunícanoslo para indicarte cómo tramitarla.

Justificación de bajas

En caso de baja avisa a la mayor brevedad posible a tu campaña por teléfono o email y posteriormente presenta el parte original en el plazo máximo de 72 h. No es necesario que lo presentes en persona, lo puedes entregar alguien por ti, o puedes enviarlo por correo certificado con acuse de recibo.

Accidente de trabajo

- Toda lesión que sufras durante el tiempo y en el lugar de trabajo, salvo prueba de lo contrario.
- Todo accidente que sufras durante los desplazamientos de tu domicilio al trabajo o viceversa.
- Todo accidente que sufras si te desplazas para realizar una actividad encomendada por la empresa como consecuencia de tu trabajo.

Los accidentes de trabajo son gestionados por FREMAP, la mutua de accidentes por lo que ante cualquiera de las situaciones anteriores, debes dirigirte al centro más cercano para ser atendido.

El tiempo utilizado para ser atendido en la mutua, así como el desplazamiento, es justificado y retribuido y en ningún caso computa en las 35 h médicas anuales, y si te dan de baja, cobras al 100%

El desplazamiento a cualquier centro de FREMAP correrá por tu cuenta salvo que tenga que venir una ambulancia o necesites algún medio de transporte alternativo para desplazarte.

Si sufres accidente y no te puedes desplazar, puedes llamar al **900 610 061** y solicitar traslado, pero ten en cuenta que, como no se trata de urgencia, pueden demorarse en acudir, si necesitas desplazarte en un taxi, pide la factura que podrás presentar ante el médico que te atienda que, si así lo considera, autorizará el reembolso del importe.

Reconocimiento médico anual

Una vez al año, la empresa te ofrecerá un reconocimiento médico, de carácter voluntario y confidencial. El reconocimiento incluye analítica de sangre y orina, audiometría, revisión de vista, oídos y garganta y un electrocardiograma cuando existan antecedentes familiares o a partir de los 40 años. Si con los resultados detectas que empeoras de la vista, oído o garganta, comunícanoslo y te asesoraremos.

Permisos retribuidos

Previo aviso y justificación podrás ausentarte del puesto de trabajo por los siguientes motivos y periodos:

Por matrimonio o unión en pareja de hecho.	15 días continuados desde el primer día laborable.
Por matrimonio de madres, padres, hijas, hijos, hermanas o hermanos.	1 día, en la fecha de celebración del evento.
Por nacimiento de hija o hijo.	3 días continuados desde el primer día laborable.
Por traslado del domicilio habitual.	2 días continuados.
Por accidente, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario de pariente hasta 2º de consanguinidad o afinidad.	3 días continuados dentro de los 10 días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive. ²
Por fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, hermanos y hermanas.	4 días continuados, desde el primer día laborable. ¹
Por fallecimiento de pariente hasta 2º de consanguinidad o afinidad.	2 días continuados desde el primer día laborable. ²
Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	Por el tiempo indispensable para el cumplimiento del mismo. ³

¹Si el desplazamiento es mayor o igual a 200 km, los permisos aumentarán un día más.
²Si el desplazamiento es mayor o igual a 200 km, el permiso será de cuatro días.
³Cuando el cumplimiento del deber ocupe más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, la empresa podrá pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa.

Horas médicas

Además de lo indicado en el cuadro anterior, tendrás derecho a 35 h retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y presentar la justificación posteriormente.

No obstante, los trabajadores y trabajadoras procuraremos adaptar, cuando así resulte posible, las horas de visitas médicas a nuestros tiempos de descanso.

Por acuerdo entre CCOO y la empresa, podremos utilizar las 35 h. médicas establecidas en el Convenio Colectivo para la asistencia a consultas médicas tanto de la Seguridad Social como privadas, para el acompañamiento de hijas e hijos en edad de pediatría, así como para el acompañamiento de ascendientes mayores de 65 años hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Asistencia a exámenes

Si trabajas para cualquier empresa del grupo ILUNION tendrás permiso retribuido para la asistencia a exámenes de cualquier tipo de formación reglada, aunque no esté relacionada con la formación para el puesto, previo aviso y justificación. No consideran retribuida, dentro de éste acuerdo, la asistencia a exámenes de conducir.

Permisos no retribuidos

Si has consumido las 35 h. anuales de las que dispones para ir al médico, y tienes que acudir a consulta o tienes que acompañar a hijas e hijos en edad de pediatría o a ascendientes mayores de sesenta y cinco años, dispondrás de permiso justificado pero no retribuido.

Por acuerdo entre CCOO y la empresa, el tiempo en que te ausentes de tu puesto de trabajo, con motivo del disfrute de permisos no retribuidos, serán descontados en función del salario/día, cantidad resultante de dividir el salario mensual entre los días del mes, o su parte proporcional en caso de que la ausencia sea parte de la jornada.

 **Más información en www.ccoo-servicios.es/ILUNIONcontactcenter/**

EXCEDENCIAS

Excedencia Especial

Requisitos: Antigüedad mínima en la empresa de 1 año.

Duración: Máximo de 1 mes, divisible en 2 periodos de máximo 15 días por semestre.

Reincorporación: Se te garantiza la reincorporación.

Información Adicional: No cotizas a la Seguridad Social.

Excedencia Voluntaria

Requisitos: Antigüedad mínima en la empresa de 1 año.

Duración: Duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años. Se puede volver a solicitar ésta excedencia 4 años después de disfrutada.

Reincorporación: No se te garantiza la reincorporación.

Información Adicional: No cotizas a la Seguridad Social.

Excedencia Forzosa

Requisitos: Que te designen para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Duración: Se mantendrá durante la vigencia de dicho cargo público.

Reincorporación: Se te garantiza la reincorporación, que deberás solicitar en el mes siguiente a la finalización del cargo.

Información Adicional: Es computable a efectos de antigüedad.

Cuidado de Hijo

Requisitos: Atender a una hija o hijo tras nacimiento, adopción o acogimiento permanente.

Duración: Máximo de 3 años, pudiéndose disfrutar de forma fraccionada.

Reincorporación: Durante el primer año. Este plazo se amplía a 15 meses para familia numerosa de categoría general y 18 meses para familia numerosa de categoría especial.

Información Adicional: Cotizas a la Seguridad Social, Constituye un derecho individual por lo que puedes disfrutarlo junto con la otra persona progenitora. Es computable a efectos de antigüedad.

Cuidado de Familiar

Requisitos: Atender a familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse sin ayuda y no desempeñen alguna actividad retribuida.

Duración: Máximo de 2 años, pudiéndose disfrutar de forma fraccionada.

Reincorporación: Durante el primer año. Este plazo se amplía a 15 meses para familia numerosa de categoría general y 18 meses para familia numerosa de categoría especial.

Información Adicional: Cotizas a la Seguridad Social. Constituye un derecho individual. Es computable a efectos de antigüedad.

ACUERDO DE ANULACIÓN DE EXCEDENCIAS

En febrero de 2015, **CCOO firmamos un acuerdo** por el que se permite anular las excedencias especiales concedidas siempre que exista una causa justificada, y siempre que el disfrute de la misma no haya comenzado:

- Podrás anular una **excedencia especial** previamente concedida si te sobreviene alguna circunstancia que te impida disfrutarla (incapacidad transitoria, accidente, etc.).
- Tú o una persona debidamente autorizada por ti, deberá solicitar la anulación de la excedencia mediante carta certificada con acuse de recibo dirigida al **Departamento de Personas y Desarrollo del Talento (DPDT)** o al **Responsable del Servicio**, adjuntando el justificante que motiva la anulación.
- En caso de que la empresa acepte la anulación de la excedencia, te responderá por escrito. En caso de que te la deniegue, además de responderte por escrito, deberá motivar tal decisión.

 **Más información en www.ccoo-servicios.es/ILUNIONcontactcenter/**

REDUCCIÓN DE JORNADA

Reducción de jornada por lactancia

Si tienes una hija o hijo menor de 9 meses tendrás derecho a 1 hora de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

Este derecho podrá ser acumulado en jornadas completas o sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar después del permiso de maternidad.

En caso de parto múltiple, estos derechos se incrementarán proporcionalmente y podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

El ejercicio de éste derecho no supone reducción del salario.

Reducción de jornada por cuidado de menor o familiar con discapacidad

Si por razón de guarda legal tienes a tu cuidado directo a menor de 12 años o familiar con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrás derecho a una reducción de la jornada de trabajo de entre un octavo y la mitad de la duración de tu jornada habitual, con disminución proporcional del salario.

Reducción de Jornada por Cuidado de Familiar

Si tienes a tu cuidado a familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por motivos de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse sin ayuda y que no desempeñe actividad retribuida, tendrás derecho a una reducción de la jornada de trabajo de entre un octavo y la mitad de la duración de tu jornada habitual, con disminución proporcional del salario.

Reducción de Jornada por Hospitalización de Hijo

En los casos de nacimientos de hijas e hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer en hospitalización a continuación del parto, tendrás derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrás derecho a reducir tu jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por la misma causa, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Concreción Horaria

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute, de las reducciones de la jornada anteriormente indicadas, te corresponderán a ti si las solicitas, siempre dentro de tu jornada ordinaria. Es decir, si trabajas en turno de mañana y reduces tu jornada de 38 a 30 horas semanales, por ejemplo, puedes determinar que tu jornada sea de lunes a viernes, no festivos, de 08:00 a 14:00, por ejemplo.

Víctimas de Violencia Machista

La trabajadora víctima de violencia machista tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Asimismo, tendrá derecho al cambio de centro de trabajo en la misma localidad o traslado a otra distinta, la suspensión voluntaria del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo o extinción del mismo con derecho a percibir la prestación por desempleo.

También a la Justificación de ausencias o faltas de puntualidad siempre y cuando estén motivadas por situaciones físicas o psicológicas acreditadas por los Servicios Sociales o de Salud.

Los derechos anteriormente descritos se podrán ejercer en los términos que se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras y, en su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá al trabajador o trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Excedencia por Cuidado de Familiares

- En caso de excedencia por el cuidado de una hija o hijo tras nacimiento, adopción o acogimiento permanente, los dos primeros años contarán como periodo de cotización efectiva. Para familia numerosa general, el periodo de cotización efectiva será de 30 meses, en caso de familia numerosa especial se ampliará a 36 meses.
- En caso de excedencia por el cuidado de familiar dependiente, el primer año contará como periodo de cotización efectiva. Para familia numerosa general, el periodo de cotización efectiva será de 15 meses, en caso de familia numerosa especial se ampliará a 18 meses.
- El periodo de cotización efectiva se tendrá en cuenta tanto para calcular el periodo mínimo de cotización necesario para obtener la prestación, como para calcular la base reguladora que determinará la cuantía de la misma. La base reguladora que se aplicará durante el periodo de cotización efectiva será la media de las cotizaciones correspondientes a los 6 meses anteriores al inicio de la excedencia.

Reducción de Jornada por Motivos Familiares

- Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años y durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación.
- Si solicitas una reducción de jornada por estos motivos es importante comprobar el informe de vida laboral para asegurarte que las cotizaciones son correctas, porque es habitual que la empresa se equivoque y reduzca la cotización de forma proporcional a la reducción salarial, lo cual no sería correcto.

PERMISO DE MATERNIDAD

Requisitos

- Para menores de 21 años, no se exige periodo mínimo de cotización. Entre los 21 y 26 años, 90 días de cotización en los 7 últimos años o 180 en toda la vida laboral. Para mayores de 26, se exigen 180 días en los 7 años inmediatos anteriores o 360 días en toda la vida laboral.
- Las trabajadoras que no tengan el periodo de cotización exigido según su edad tendrán derecho a una prestación económica por maternidad de 42 días.

Duración

- 16 semanas en caso de nacimiento, adopción o acogimiento que, en caso de que sea múltiple, se ampliará a dos semanas por cada hijo o hija después del primero.
- 13 semanas más en caso de parto prematuro y de hijos o hijas que precisen hospitalización superior a 7 días a continuación del parto.
- 2 semanas más en caso de producirse el nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o hija con una discapacidad igual o superior al 33%.

Otra Información

- En caso de fallecimiento de la madre, la prestación correspondiente al permiso podrá percibirla el otro progenitor o progenitora, aunque no realice trabajo remunerado.
- En caso de fallecimiento del hijo o hija, La madre podrá seguir disfrutando del permiso hasta concluir las 16 semanas.
- La progenitora o progenitor que esté disfrutando del permiso por parto cedido por la madre, continuará disfrutándolo aunque ésta no se reincorpore a su puesto por pasar a situación de incapacidad temporal.
- El permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, siempre que haya acuerdo con la empresa.

- Si se está disfrutando del permiso de maternidad y se extingue el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que se reúnan los requisitos exigidos.
- Si la madre está en situación de desempleo, el tiempo de permiso por maternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

PERMISO DE PATERNIDAD

Requisitos

- Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o 360 días cotizados a lo largo de toda la vida laboral, con anterioridad a dicha fecha.

Duración

- 16 semanas en caso de nacimiento, adopción o acogimiento que, en caso de que sea múltiple, se ampliará a dos semanas por cada hijo o hija después del primero o primera.
- 13 semanas más en caso de parto prematuro y de hijos o hijas que precisen hospitalización superior a 7 días a continuación del parto.
- 2 semanas más en caso de producirse el nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o hija con una discapacidad igual o superior al 33%.

Otra Información

- Si se está disfrutando del permiso de paternidad y se extingue el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que se reúnan los requisitos exigidos.
- Si el padre está en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

Éstos permisos tienes que solicitarlos ante la empresa y la Seguridad Social. Ponte en contacto con nuestra Sección Sindical y te asesoramos sobre los trámites necesarios para realizar la solicitud.



Tablón Violeta

016 TELÉFONO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA

Contacto para personas con discapacidad

900 116 016: Teléfono contra el maltrato a través de texto (DTS)
<https://www.telesor.es>: Acceso a través de internet o de APP gratuita.
<http://www.svisual.org>: Servicio de videointerpretación SVIsual



Violencia Machista. Señal de Socorro



1 - Sitúa la palma de la mano frente a la cámara con el pulgar doblado.

2- Cierra el puño y esconde el pulgar entre los dedos.

**Si necesitas ayuda, úsala
Si la ves, llama al 016**

Más información en el Tablón Violeta: <https://www.ccoo-servicios.es/ilunioncontactcenter/pagweb/3490.html>

TABLAS SALARIALES

Categoría Profesional	Nivel	Salario Anual	Salario Base (mensual)	Paga Extra (mensual)
Directivo	1	35.641,81 €	2.545,84 €	424,31 €
Jefes Dpto. o Áreas	2	32.300,13 €	2.307,15 €	384,53 €
Jefes Proyecto, Analistas Funcionales	3	27.849,89 €	1.989,28 €	331,55 €
Titulados Superiores, Analistas, Téc. Sistema A	4	23.399,65 €	1.671,40 €	278,57 €
Titulado Medio / Responsable Servicios	5	20.616,26 €	1.472,59 €	245,43 €
Supervisor A	6	17.585,63 €	1.256,12 €	209,35 €
Supervisor B	7	16.788,10 €	1.199,15 €	199,86 €
Coordinador/Formador/Agente Calidad (Quality)	8	15.950,67 €	1.139,33 €	189,89 €
Gestor Telefónico	9	15.392,40 €	1.099,46 €	183,24 €
Teleoperador / Operador Especialista	10	14.555,00 €	1.039,64 €	173,27 €
Auxiliar Administrativo / Teleoperador / Operador	11	13.916,98 €	994,07 €	165,68 €
Auxiliar Oficinas Propios	12	13.709,63 €	979,26 €	163,21 €

PLUSSES

Nivel	Sábados Domingos < o = 6h	Sábados Domingos >6h	Domingos	Festivos Normales	Festivos Especiales	Idioma	Nocturnidad	Transporte
6	9,02 €	10,52 €	1,94 €/h	5,547 €/h	11,95 €/h	109,78 €	1,65 €/h	5,50 €/día
7	9,02 €	10,52 €	1,86 €/h	5,298 €/h	11,41 €/h	109,78 €	1,65 €/h	5,50 €/día
8	9,02 €	10,52 €	1,76 €/h	5,031 €/h	10,84 €/h	109,78 €	1,65 €/h	5,50 €/día
9	9,02 €	10,52 €	1,70 €/h	4,854 €/h	10,46 €/h	109,78 €	1,65 €/h	5,50 €/día
10	9,02 €	10,52 €	1,61 €/h	4,593 €/h	9,89 €/h	109,78 €	1,65 €/h	5,50 €/día
11	9,02 €	10,52 €	1,54 €/h	4,390 €/h	9,45 €/h	109,78 €	1,65 €/h	5,50 €/día

Las tablas anteriores, salvo que se especifique lo contrario, están referidas a jornada de 39 horas semanales, si quieres acceder a las tablas completas, puedes hacerlo en nuestra web.



Más información en www.ccoo-servicios.es/ILUNIONcontactcenter/

Las cuantías referidas en la tabla anterior corresponden a las calculadas para el año 2019, último año de vigencia del actual Convenio, y se mantendrán hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo y la eventual subida salarial que éste marque.

Plus de sábado

Acuerdo de mejora firmado entre CCOO y la empresa y posteriormente roto unilateralmente por la misma, por lo que fue denunciado por CCOO. Desafortunadamente la justicia da la razón a la empresa, y por sentencia judicial firme, lo cobras sólo si tu contrato es anterior al 01/09/2011, en caso de que sea posterior, cobras según lo establecido en el Convenio.

Plus de Festivos Normales

Corresponde por trabajar cualquiera de los festivos anuales (excluyendo los festivos especiales que tendrán otros recargos salariales).

Además, por trabajar un festivo nos corresponde un día libre compensatorio a elegir de común acuerdo con la empresa.

Plus de Festivos Especiales

Tendrán consideración de festivo especial los días 01 y 06 de enero, 25 de diciembre y además el 24 y 31 de diciembre a partir de las 20:00 h. Si uno de estos festivos cae en domingo, prevalecerá el plus de festivo especial frente al de domingo por lo que no se acumularán ambos pluses.

Plus de Idioma

Lo cobrarás si para el desempeño de tu trabajo se te exige la utilización de uno o más idiomas extranjeros, o la utilización de una o más lenguas cooficiales fuera de la Comunidad Autónoma donde esté reconocida dicha cooficialidad. Es de carácter mensual y se cobra íntegro con independencia del número de horas o llamadas que atiendas en ese mes.

Plus de Nocturnidad

Se cobra por cada hora de trabajo que se realice entre las 22:00 h. y las 06:00 h.

Plus de transporte

Cuando comienzas o finalizas tu jornada entre las 00:00 h y las 06:00 h. En caso de que el comienzo y la finalización se produzcan en el mismo día dentro de dicho horario, la cantidad que percibirás será el doble.

GRADOS DE PARENTESCO



Discapacidad igual o superior al 45%

- La edad mínima para jubilarte será de 56 años siempre y cuando la discapacidad que genera el grado del 45% sea una de las incluidas en el artículo 2 del RD 1851/2009 y que son las siguientes:

**Discapacidad intelectual.
Parálisis cerebral.
Anomalías genéticas.
Trastornos del espectro autista.
Anomalías congénitas secundarias a Talidomida.
Secuelas de polio o síndrome postpolio.
Daño cerebral adquirido.
Enfermedad mental.**

- Para el cómputo del tiempo efectivo trabajado se descontarán todas las ausencias al trabajo, excepto las siguientes:
 - Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo.
 - Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
 - Las ausencias del trabajo con derecho a retribución.

Discapacidad igual o superior al 65%

- La edad para poder jubilarte se reducirá, hasta un mínimo de 52 años, en un período equivalente al que resulta de aplicar, al tiempo efectivamente trabajado, los siguientes coeficientes:
 - El 0,25, en los casos en que el tengas acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
 - El 0,50, en los casos en que tengas acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65% y acredites la necesidad de ayuda de otra persona para los actos esenciales de la vida ordinaria.

Información General

- Para el cómputo del tiempo efectivo trabajado, se descontarán todas las ausencias al trabajo, excepto las siguientes:
 - Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo.
 - Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
 - Las ausencias del trabajo con derecho a retribución.
- El periodo de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador o trabajadora, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.



Más información en www.ccoo-servicios.es/LLUNIONcontactcenter/



3 DE DICIEMBRE
Día Internacional
de las
Personas con
Discapacidad

Podrás encontrar información extendida sobre:

- Jubilaciones
- Ayudas a la autonomía personal
- Grados de discapacidad
- Prestaciones, y mucho más.

Características del acuerdo de trabajo a distancia

REAL DECRETO DE TRABAJO A DISTANCIA

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito y deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia. El contenido mínimo de este acuerdo es el siguiente:



Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.



Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.



Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.



Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.



Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.



Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.



Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.



Medios de control empresarial de la actividad.



Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.



Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.



Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.



Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo deberá ser objeto de pacto entre la empresa y la persona trabajadora y deberá formalizarse por escrito antes de aplicarse.

Festivos Trabajados Compensados

Festivo trabajado	Horas	Compensa
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		
11		
12		
13		
14		

Vacaciones

Periodos

	F. Petición	Inicio	Fin	Días
1				
2				
3				
4				
5				

Días sueltos

	F. Petición	Inicio	Fin	Días
1				
2				
3				
4				

Bajas

Periodo: _____	Periodo: _____
Periodo: _____	Periodo: _____
Periodo: _____	Periodo: _____

Excedencias

Tipo	Inicio	Fin

Horas Médicas 35 horas anuales

Fecha	Horas

Médico Especialista 10 días al semestre¹

Fecha	Horas

¹Si perteneces al CEE tienes 10 días al semestre para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional siempre que estén relacionados con tu discapacidad.

Otras Incidencias / Ausencias

Motivo: _____	Periodo: _____	Motivo: _____	Periodo: _____
Motivo: _____	Periodo: _____	Motivo: _____	Periodo: _____
Motivo: _____	Periodo: _____	Motivo: _____	Periodo: _____
Motivo: _____	Periodo: _____	Motivo: _____	Periodo: _____

CALENDARIO ANUAL 2022

Enero						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Febrero						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Marzo						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Abril						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Mayo						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Junio						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Julio						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Agosto						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Septiembre						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Octubre						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Noviembre						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Diciembre						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

ENERO 2022

Día	Entrada	Salida	Horas	Notas
S	1			Año Nuevo-Nacional
D	2			
L	3			
M	4			
X	5			
J	6			Epifanía del Señor-Nacional
V	7			
S	8			
D	9			
L	10			
M	11			
X	12			
J	13			
V	14			
S	15			
D	16			
L	17			
M	18			
X	19			
J	20			
V	21			
S	22			
D	23			
L	24			
M	25			
X	26			
J	27			
V	28			
S	29			
D	30			
L	31			

Días Laborables: 20	Horas Según Tabla:	Horas Realizadas:	Exceso de Horas:
----------------------------	---------------------------	--------------------------	-------------------------

Jornada Semanal	39	38,5	38	37,5	37	36	35	32	31,5	31	30	25	20	16
Horas Mensuales	156	154	152	150	148	144	140	128	126	124	120	100	80	64

FEBRERO 2021

Día	Entrada	Salida	Horas	Notas
M	1			
X	2			
J	3			
V	4			
S	5			
D	6			
L	7			
M	8			
X	9			
J	10			
V	11			
S	12			
D	13			
L	14			
M	15			
X	16			
J	17			
V	18			
S	19			
D	20			
L	21			
M	22			
X	23			
J	24			
V	25			
S	26			
D	27			
L	28			

Días Laborables: 20	Horas Según Tabla:	Horas Realizadas:	Exceso de Horas:
----------------------------	---------------------------	--------------------------	-------------------------

Jornada Semanal	39	38,5	38	37,5	37	36	35	32	31,5	31	30	25	20	16
Horas Mensuales	156	154	152	150	148	144	140	128	126	124	120	100	80	64

MARZO 2021

Día	Entrada	Salida	Horas	Notas
M	1			
X	2			
J	3			
V	4			
S	5			
D	6			
L	7			
M	8			
X	9			
J	10			
V	11			
S	12			
D	13			
L	14			
M	15			
X	16			
J	17			
V	18			
S	19			San José-Autonómico
D	20			
L	21			
M	22			
X	23			
J	24			
V	25			
S	26			
D	27			
L	28			
M	29			
X	30			
J	31			

Días Laborables: 23	Horas Según Tabla:	Horas Realizadas:	Exceso de Horas:
---------------------	--------------------	-------------------	------------------

Jornada Semanal	39	38,5	38	37,5	37	36	35	32	31,5	31	30	25	20	16
Horas Mensuales	179	177	175	173	170	166	161	147	145	143	138	115	92	74

ABRIL 2022

Día	Entrada	Salida	Horas	Notas
V	1			
S	2			
D	3			
L	4			
M	5			
X	6			
J	7			
V	8			
S	9			
D	10			
L	11			
M	12			
X	13			
J	14			Jueves Santo-Autonómico
V	15			Viernes Santo-Nacional
S	16			
D	17			
L	18			
M	19			
X	20			
J	21			
V	22			
S	23			
D	24			
L	25			
M	26			
X	27			
J	28			
V	29			
S	30			

Días Laborables:19	Horas Según Tabla:	Horas Realizadas:	Exceso de Horas:
---------------------------	---------------------------	--------------------------	-------------------------

Jornada Semanal	39	38,5	38	37,5	37	36	35	32	31,5	31	30	25	20	16
Horas Mensuales	148	146	144	143	141	137	133	122	120	118	114	95	76	61

MAYO 2022

Día	Entrada	Salida	Horas	Notas
D	1			
L	2			Día de la Comunidad de Madrid-Autonómico
M	3			
X	4			
J	5			
V	6			
S	7			
D	8			
L	9			
M	10			
X	11			
J	12			
V	13			
S	14			
D	15			
L	16			San Isidro Labrador-Local
M	17			
X	18			
J	19			
V	20			
S	21			
D	22			
L	23			
M	24			
X	25			
J	26			
V	27			
S	28			
D	29			
L	30			
M	31			

Días Laborables: 20	Horas Según Tabla:	Horas Realizadas:	Exceso de Horas:
---------------------	--------------------	-------------------	------------------

Jornada Semanal	39	38,5	38	37,5	37	36	35	32	31,5	31	30	25	20	16
Horas Mensuales	156	154	152	150	148	144	140	128	126	124	120	100	80	64

JUNIO 2022

Día	Entrada	Salida	Horas	Notas
X	1			
J	2			
V	3			
S	4			
D	5			
L	6			
M	7			
X	8			
J	9			
V	10			
S	11			
D	12			
L	13			
M	14			
X	15			
J	16			
V	17			
S	18			
D	19			
L	20			
M	21			
X	22			
J	23			
V	24			
S	25			
D	26			
L	27			
M	28			
X	29			
J	30			

Días Laborables: 22	Horas Según Tabla:	Horas Realizadas:	Exceso de Horas:
---------------------	--------------------	-------------------	------------------

Jornada Semanal	39	38,5	38	37,5	37	36	35	32	31,5	31	30	25	20	16
Horas Mensuales	172	169	167	165	163	158	154	141	139	136	132	110	88	70

JULIO 2022

Día	Entrada	Salida	Horas	Notas
V	1			
S	2			
D	3			
L	4			
M	5			
X	6			
J	7			
V	8			
S	9			
D	10			
L	11			
M	12			
X	13			
J	14			
V	15			
S	16			
D	17			
L	18			
M	19			
X	20			
J	21			
V	22			
S	23			
D	24			
L	25			Santiago Apóstol - Nacional
M	26			
X	27			
J	28			
V	29			
S	30			
D	31			

Días Laborables: 20	Horas Según Tabla:	Horas Realizadas:	Exceso de Horas:
---------------------	--------------------	-------------------	------------------

Jornada Semanal	39	38,5	38	37,5	37	36	35	32	31,5	31	30	25	20	16
Horas Mensuales	156	154	152	150	148	144	140	128	126	124	120	100	80	64

AGOSTO 2022

Día	Entrada	Salida	Horas	Notas
L	1			
M	2			
X	3			
J	4			
V	5			
S	6			
D	7			
L	8			
M	9			
X	10			
J	11			
V	12			
S	13			
D	14			
L	15			Asunción de la Virgen - Nacional
M	16			
X	17			
J	18			
V	19			
S	20			
D	21			
L	22			
M	23			
X	24			
J	25			
V	26			
S	27			
D	28			
L	29			
M	30			
X	31			

Días Laborables: 22	Horas Según Tabla:	Horas Realizadas:	Exceso de Horas:
---------------------	--------------------	-------------------	------------------

Jornada Semanal	39	38,5	38	37,5	37	36	35	32	31,5	31	30	25	20	16
Horas Mensuales	172	169	167	165	163	158	154	141	139	136	132	110	88	70

SEPTIEMBRE 2022

Día	Entrada	Salida	Horas	Notas
J	1			
V	2			
S	3			
D	4			
L	5			
M	6			
X	7			
J	8			
V	9			
S	10			
D	11			
L	12			
M	13			
X	14			
J	15			
V	16			
S	17			
D	18			
L	19			
M	20			
X	21			
J	22			
V	23			
S	24			
D	25			
L	26			
M	27			
X	28			
J	29			
V	30			

Días Laborables: 22	Horas Según Tabla:	Horas Realizadas:	Exceso de Horas:
---------------------	--------------------	-------------------	------------------

Jornada Semanal	39	38,5	38	37,5	37	36	35	32	31,5	31	30	25	20	16
Horas Mensuales	172	169	167	165	163	158	154	141	139	136	132	110	88	70

OCTUBRE 2022

Día	Entrada	Salida	Horas	Notas
S	1			
D	2			
L	3			
M	4			
X	5			
J	6			
V	7			
S	8			
D	9			
L	10			
M	11			
X	12			Día de la Hispanidad-Nacional
J	13			
V	14			
S	15			
D	16			
L	17			
M	18			
X	19			
J	20			
V	21			
S	22			
D	23			
L	24			
M	25			
X	26			
J	27			
V	28			
S	29			
D	30			
L	31			

Días Laborables: 20	Horas Según Tabla:					Horas Realizadas:					Exceso de Horas:				
Jornada Semanal	39	38,5	38	37,5	37	36	35	32	31,5	31	30	25	20	16	
Horas Mensuales	156	154	152	150	148	144	140	128	126	124	120	100	80	64	

NOVIEMBRE 2022

Día	Entrada	Salida	Horas	Notas
M	1			Todos los Santos-Nacional
X	2			
J	3			
V	4			
S	5			
D	6			
L	7			
M	8			
X	9			Nuestra Señora de la Almudena-Local
J	10			
V	11			
S	12			
D	13			
L	14			
M	15			
X	16			
J	17			
V	18			
S	19			
D	20			
L	21			
M	22			
X	23			
J	24			
V	25			
S	26			
D	27			
L	28			
M	29			
X	30			

Días Laborables: 20	Horas Según Tabla:	Horas Realizadas:	Exceso de Horas:
---------------------	--------------------	-------------------	------------------

Jornada Semanal	39	38,5	38	37,5	37	36	35	32	31,5	31	30	25	20	16
Horas Mensuales	156	154	152	150	148	144	140	128	126	124	120	100	80	64

DICIEMBRE 2022

Día	Entrada	Salida	Horas	Notas
J	1			
V	2			
S	3			
D	4			
L	5			
M	6			Día de la Constitución-Nacional
X	7			
J	8			Inmaculada Concepción
V	9			
S	10			
D	11			
L	12			
M	13			
X	14			
J	15			
V	16			
S	17			
D	18			
L	19			
M	20			
X	21			
J	22			
V	23			
S	24			
D	25			
L	26			Traslado Natividad del Señor-Nacional
M	27			
X	28			
J	29			
V	30			
S	31			

Días Laborables: 19	Horas Según Tabla:	Horas Realizadas:	Exceso de Horas:
---------------------	--------------------	-------------------	------------------

Jornada Semanal	39	38,5	38	37,5	37	36	35	32	31,5	31	30	25	20	16
Horas Mensuales	148	146	144	143	141	137	133	122	120	118	114	95	76	61

ENERO 2023

Día	Entrada	Salida	Horas	Notas
D	1			Año Nuevo-Nacional
L	2			
M	3			
X	4			
J	5			
V	6			
S	7			
D	8			
L	9			
M	10			
X	11			
J	12			
V	13			
S	14			
D	15			
L	16			
M	17			
X	18			
J	19			
V	20			
S	21			
D	22			
L	23			
M	24			
X	25			
J	26			
V	27			
S	28			
D	29			
L	30			
M	31			

Días Laborables: 22	Horas Según Tabla:	Horas Realizadas:	Exceso de Horas:
----------------------------	---------------------------	--------------------------	-------------------------

Jornada Semanal	39	38,5	38	37,5	37	36	35	32	31,5	31	30	25	20	16
Horas Mensuales	172	169	167	165	163	158	154	141	139	136	132	110	88	70

ELECCIONES SINDICALES 2022 CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

El año que viene se celebraran elecciones sindicales en Centro Especial de Empleo de ILUNION Contact Center Madrid.

Debido al Covid, nos hubiera gustado poder retrasarlas para más adelante, pero por ley nos vemos en la obligación de celebrarlas, ya que expira el mandato de los 4 años.

En CCOO llevamos más de 20 años junto a la plantilla, y seguimos con la determinación de ayudar a todas las personas que forman parte de esta empresa, no solo con la atención individualizada en el local, o por vías telemáticas, sino también actuando en las mesas de negociación, reivindicando derechos y haciéndonos escuchar ante la empresa.

Para continuar con nuestra labor, es fundamental tu apoyo, por lo que necesitamos personas comprometidas y que apoyen los valores del sindicato.

**CONTACTA CON CCOO PARA PARTICIPAR
EN LAS ELECCIONES DE 2022**
ccoو.madrid@contactcenterbpo.ilunion.com

CONTAMOS

CCOO **ntigo**

SERVICIOS ILUNION Contact Center

BOLETÍN 2022

CCOO

Sección Sindical Grupo
ILUNION Contact Center

Tú Eres Nuestra Fuerza

Elige CCOO

