

**PROPUESTA DE ACUERDO PARA EL III CONVENIO COLECTIVO
PARA EL SECTOR DEL TELEMARKETING
Enero de 2005**

1°.- Vigencia

El Convenio tendrá una vigencia de 3 años, computados desde el día 1 de Enero de 2004 al 31 de Diciembre de 2006

2°.- Incrementos salariales

2.1 Año 2004. Incremento de todos los conceptos salariales comprendidos en el Convenio en un porcentaje igual al IPC real al 31/12/2004 (3,2%), y con carácter retroactivo desde el 1/01/2004

2.2 Año 2005. Incremento de todos los conceptos salariales comprendidos en el Convenio igual al IPC real al 31/12/2005, más 1,25 puntos, con carácter retroactivo, sobre las tablas salariales actualizadas a 31/12/2004

A cuenta de este incremento, a fecha 1/01/2005, las empresas incrementarán todos los conceptos salariales comprendidos en el Convenio en un porcentaje igual al IPC previsto (2%) más 1,25 (3,25% en total), y se regularizará al alza en el mismo porcentaje si resultara mayor a fecha de 31/12/2005 el IPC previsto, actualizando las tablas y haciendo efectivos los atrasos correspondientes no más tarde, como máximo, del 28/02/2006

2.2 Año 2006. Incremento de todos los conceptos salariales comprendidos en el Convenio igual al IPC real al 31/12/2005 más 1,50 puntos, con carácter retroactivo, sobre las tablas salariales actualizadas a 31/12/2005

A cuenta de este incremento, a fecha 1/01/2006, las empresas incrementarán todos los conceptos retributivos en un porcentaje igual al IPC previsto más 1,50, y se regularizará al alza en el mismo porcentaje si resultara mayor a fecha de 31/12/2006 el IPC previsto, actualizando las tablas y haciendo efectivos los atrasos correspondientes no más tarde, como máximo, del 28/02/2007

3°.- Jornada

3.1 A partir del día 1/01/2005 la jornada máxima anual establecida en el artículo 23 del Convenio vigente, se reducirá en 16 horas, quedando establecida la misma, en cómputo anual en 1764 horas.

3.2. Esta reducción de jornada se efectuará llevando a vacaciones los dos días libres que recoge el artículo 27 del II Convenio. El Artículo 27 Días libres desaparecerá del nuevo redactado.

3.3 De conformidad con ello, el párrafo segundo del artículo 29 del II Convenio quedará redactado de la siguiente forma: **"Podrán disfrutarse cuatro días sueltos, bien de forma separada o conjuntamente, cualquier día laborable del año, de común acuerdo entre empresa y trabajador"**.

4°.- Bandas horarias

4.1. A partir del 1/01/2005, si se demandara por parte de una empresa la ampliación de las bandas horarias establecidas en el Convenio, en función de necesidades especiales argumentadas, y no se hubiera alcanzado acuerdo colectivo, cualquiera de las partes podrá pedir la mediación de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

5°.- Sucesión de empresas.

5.1.- Cuando finalice la campaña o servicio contratado como consecuencia de la extinción del contrato mercantil que la fundamentaba, y la empresa mercantil volviera a sacar a concurso otra semejante o de características similares a la finalizada, la empresa contratista de telemarketing, si fuera distinta a aquella que tuvo adjudicada la anterior campaña o servicio vendrá obligada a:

1°.- Incorporar a todo el personal de la plantilla correspondiente a la campaña o servicio finalizado, al proceso de selección para la formación de la nueva plantilla.

2°.- Contratar a los trabajadores de la nueva plantilla conforme a los siguientes criterios:

a).- Con independencia de que la campaña se ejecute en plataforma interna o externa, dimensionará la plantilla contratando a un 80% de los empleados que prestaban el servicio en la campaña con la anterior empresa, y que hayan visto extinguido su vínculo laboral como consecuencia de su contrato por obra o servicio, siempre que hubieran estado prestando su trabajo durante más de doce meses en dicha campaña, y hubieran participado en el proceso de selección.

A partir del 1 de enero de 2006, el porcentaje a contratar será del 85%.

b).- No obstante lo anterior, si como consecuencia de la nueva adjudicación a una empresa, resultara necesario un dimensionamiento de la nueva plantilla inferior en un 25% o más de la anterior, la nueva plantilla que se forme habrá de componerse en un 90% de trabajadores que hubieran prestado su servicio en la campaña con la anterior empresa y hubieran visto extinguido su contrato de obra o servicio, siempre que hubieran estado prestando su trabajo durante más de doce meses en dicha campaña, y hubieran participado en el proceso de selección.

El personal, que reuniendo las condiciones requeridas en los apartados 2º a) y 2º b) y habiendo participado en el proceso de selección, resulte excedente una vez hecho el dimensionamiento quedará incorporado a una bolsa de trabajo, a la que deberá acudir obligatoriamente la nueva empresa contratista si durante los tres primeros meses de la campaña necesitara incrementar la plantilla y hasta cubrir el límite del apartado 2º a).

El incumplimiento por la nueva empresa de este llamamiento, obligará a la misma a redimensionar la plantilla conforme a lo dispuesto en el apartado 2º a) de este artículo.

Se excluye de esta circunstancia la contratación de personal eventual o interino para supuestos de sustitución, en los términos y límites que se recogen en el apartado c) del artículo 14 de este Convenio.

c).- Cuando la campaña se adjudicara a más de una empresa, los porcentajes establecidos en los apartados 2º a) y 2º b) de este artículo se calcularán y repartirán de forma proporcional a los efectivos adjudicados a cada empresa.

d).- A los efectos de llevar a cabo la selección de los trabajadores, la misma se realizará mediante la aplicación de un baremo sobre los siguientes factores: 50% de tiempo de prestación de servicios en la campaña; 10% de formación recibida durante la campaña; y 40% de selección.

5.2.- Las empresas que, por resolución o extinción del contrato mercantil, dejen de prestar sus servicios en la campaña, vienen obligadas a ofrecer a los trabajadores que con contrato indefinido prestaban sus servicios en la misma, 15 días antes de la fecha prevista para la finalización, su reubicación en otro puesto de trabajo con respeto a su categoría, salario, provincia, jornada, y, si existe, turno al que hubiera estado asignado.

Cuando por circunstancias objetivas no resultara posible la reubicación, o para ello se modificaran las condiciones de trabajo y no fueran admitidas por el trabajador, se extinguirá su contrato de trabajo y se le indemnizará con 20 días de salario por año de antigüedad en la empresa, con un máximo de nueve mensualidades.

Extinguido su contrato de trabajo, estos trabajadores podrán presentar su candidatura a la nueva empresa que se haga cargo de la campaña.

5.3.- Para llevar a cabo la contratación de aquel personal que hubiera prestado sus servicios en la anterior campaña, conforme a este artículo, la

nueva empresa contratista de telemarketing, vendrá obligada a respetar las condiciones salariales de convenio consolidadas que el trabajador hubiera venido percibiendo antes de producirse el cambio de empresa, es decir, con independencia de los pluses funcionales y de turno, salvo que el trabajador en la nueva campaña venga a realizar idénticas funciones y en los mismos turnos.

De la misma forma se respetarán las condiciones salariales extra convenio, pactadas colectivamente con la anterior empresa, siempre que las mismas estuvieran acordadas con una antelación no menor a seis meses a la fecha del cambio de campaña.

Se respetará el tiempo y la formación consolidadas en la anterior empresa, a los únicos efectos de la promoción profesional.

Se respetarán los turnos de trabajo, sin que ello suponga merma de la facultad de organización del trabajo que corresponde al empresario, y siempre que en la nueva campaña ello resulte posible.

Las posibles modificaciones en la estructura de la nómina, como consecuencia del respeto a las condiciones salariales, no supondrán variación alguna en la naturaleza de los conceptos salariales que venía percibiendo el trabajador.

No habrá periodo de prueba para quienes lleven en la campaña más de un año.

5.4.- Los representantes legales de los trabajadores, cuando no exista en la nueva empresa, dentro de la provincia donde se va a ejecutar la campaña, delegados de personal o, en su caso, comité de empresa, mantendrán su condición durante el tiempo indispensable hasta la celebración de elecciones sindicales en dicha circunscripción y empresa.

5.5.- Al objeto de hacer eficaz el cambio de empresa en los términos establecidos en este precepto, y de conformidad con el compromiso que se recoge en el artículo 4º de este Convenio, las representaciones firmantes del mismo, cuando concurra a la adjudicación alguna empresa con Convenio propio suscrito con las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio sectorial de carácter estatal, promoverán contra la misma cuantas acciones resulten necesarias para impedir actos de competencia desleal.

6º.- Fines de semana

Se considera como fin de semana el periodo de 48 horas comprendido entre las cero horas del sábado y las 24 horas del domingo

7°.- Permiso de lactancia

Las trabajadoras por lactancia tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en un hora, que podrá concretarse al comienzo o al final de su turno de trabajo. Cualquier otra forma de disfrute de este permiso debe ser pactado entre la empresa y el trabajador de mutuo acuerdo.

8°.- Comisión de estudio de categorías profesionales

Las partes se comprometen a la reactivación y desarrollo de esta comisión durante la vigencia del Convenio. A tal efecto, los sindicatos firmante y AEMT-FECEMD se comprometen a contratar los servicios de una empresa consultora externa para el estudio, desarrollo y establecimiento de una clasificación y sistema de promoción profesional del sector.

9°.- Representación de los sindicatos

Para el gobierno del Convenio a través de la Comisión Paritaria y el desarrollo de los trabajos a que hacen referencias las distintas comisiones de trabajo establecidas, los sindicatos firmantes del Convenio tendrán derecho a disponer del volumen de horas sindicales correspondientes a 14 liberados.

Mediante acuerdo complementario con cada organización sindical se determinará el disfrute de este derecho.