



## Convenio de Contact Center

### El salario, la asignatura pendiente

CEX ha dado hoy tímidos pasos reconociendo algunas de las propuestas de CCOO en materias importantes, pero sigue estancada en materia salarial.

7 de noviembre de 2022. Hoy la patronal ha dado respuesta positiva a algunas cuestiones que desde CCOO consideramos importantes, especialmente en materia de contratación:

*Contratos a tiempo completo.* CCOO fue el primer sindicato en hacer esta propuesta, a la que se ha sumado el resto de la parte sindical, como es lógico. La patronal acepta la propuesta, pero sólo quiere aplicarla al 20% de la plantilla, a lo que hemos respondido que es insuficiente.

*Consolidación de las ampliaciones temporales de jornada.* También CCOO fue el primer sindicato que sacó este tema a la palestra, pues las empresas de nuestro sector abusan de esta figura. CEX acepta la propuesta, aunque queda pendiente estudiar el mecanismo de consolidación.

*Jornada mínima en el sector.* También se incluía en la plataforma inicial de CCOO establecer un mínimo de jornada en nuestros contratos. La patronal, que en reuniones anteriores había aceptado un mínimo de 28 horas/semana, ha aumentado a 30 horas/semana esa jornada mínima, lo que celebramos. Sin embargo, persisten en su pretensión de dejar fuera de esta norma al 30% de las plantillas para situaciones excepcionales..

*Subrogación.* Con el nuevo marco de contratación que establece la Reforma Laboral, el actual artículo 18 sólo está acarreando problemas a empresas y plantillas, por lo que desde CCOO presentó en su plataforma la Subrogación como figura sustitutiva de dicho artículo. De esta manera, si una empresa cliente cambia de proveedora, el personal no pierde su empleo, sino que es subrogado a la nueva empresa con todos los derechos y garantías del artículo 44 del ET.

### HAY QUE SACAR AL SECTOR DE LA PRECARIEDAD

A esto se añade que CEX ya admitió también la propuesta de CCOO de fijar un 80% de las plantillas como mínimo, con contrato indefinido de carácter ordinario. Con estas medidas ponemos los cimientos para que el de Contact Center deje de ser un sector de jornadas parciales y contratos temporales, de EREs y ERTes. Aún queda mucho por detallar, como la regulación de los contratos fijos discontinuos, pero la senda está trazada y, si se alcanza acuerdo en el resto de cuestiones, el modelo de contratación va a cambiar hacia uno más estable y con jornadas dignas.

## TRABAS AL TELETRABAJO

Una vez más **CCOO** ha sido el único sindicato que ha apostado por no limitar el derecho al teletrabajo en Convenio.

Eso sí, entendemos que tenemos que garantizar el derecho a la salud, el derecho a tener un centro de trabajo de referencia en la provincia (por si algún día finaliza el teletrabajo evitando así que nos “envíen” a cientos de kms) y que la Representación Sindical debe tener mecanismos de comunicación con sus representadas y representados que están en teletrabajo, para poder asesorarles y ejercer su labor constitucional.

Sobre todas estas cuestiones, la patronal tan sólo ha aceptado una de las propuestas de **CCOO**:

*Planificación del teletrabajo.* En caso de teletrabajo “híbrido”, es decir, que la persona trabajadora deba acudir al centro de trabajo un número determinado de días, la empresa deberá planificar esos días de presencialidad e informar con carácter previo tanto a la persona trabajadora como a la RLPT de dicha planificación.

## SUBIDA SALARIAL INSUFICIENTE

La patronal vuelve a traer una propuesta de actualización salarial que no se ajusta a las necesidades de las plantillas.

Además de no contemplar subida alguna para 2020 y 2021, tampoco actualizan el resto de los años 2022 de acuerdo con el IPC, sino que pretenden una subida del 3% para 2022 (a lo que habría que descontar el 2,5% ya adelantado), otro 3% para 2023 y 3% también para 2024.

De ahí en adelante, tampoco recuperaríamos poder adquisitivo, y se nos aplicaría el IPC previsto por el Gobierno al inicio del año pero sin ningún tipo de límites (podría ser incluso negativo).

Desde **CCOO** les hemos hecho saber que difícilmente podrá haber acuerdo si la patronal no hace un esfuerzo mayor en materia salarial. Por mucho que nos acerquemos en el resto de puntos de la negociación, no podemos admitir que un Convenio de una duración tan larga no tenga mejores condiciones económicas para las plantillas.

Así lo hicimos saber el pasado 3 de noviembre en las movilizaciones convocadas por nuestra Confederación, y así lo hemos mantenido hoy.