



CONVENIO CONTACT CENTER. VACACIONES; PERMISOS; EXCEDENCIAS y GUARDA LEGAL

Hoy hemos tenido una nueva reunión de negociación de convenio de Contact Center. **CCOO** hemos informado a la patronal sobre la última sentencia del Tribunal Supremo y subcontratas. Según la sentencia, los contratos de obra y servicio tienen que ser indefinidos.

CCOO siempre ha exigido que cuando una empresa pierde una campaña, los trabajadores tienen que ser subrogados a la nueva empresa, de ese modo se evitarían despidos. Es necesario cambiar el artículo 18 del Convenio. La patronal ha aceptado tratar este tema en la siguiente reunión del convenio.

A parte hemos hablado de los artículos de vacaciones; permisos y excedencias. Os dejamos una tabla resumen entre lo que pide **CCOO** y lo que pretende la Patronal.

<u>LO QUE PIDE CCOO</u>	<u>LO QUE QUIERE LA PATRONAL</u>
<u>VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS</u> <u>Art. 27</u> Publicar vacaciones con 3 meses de antelación. Art. 28: Que todos los permisos serán en días laborables. <ul style="list-style-type: none">✓ Quince días laborables en caso de matrimonio o pareja de hecho.✓ Tres días en caso de nacimiento de hijo/hija.✓ Dos días de asuntos propios.✓ Extender 35 horas médicas tanto para la asistencia a servicios de urgencias y al acompañamiento, tanto a estos como a consultas, de menores de 18 años, mayores y dependientes, según está regulado en la ley de dependencia. Tanto para médicos de la seguridad social como los privados.✓ Modificación del art. 28.1.c), separar:✓ C) 3 DÍAS, EN LOS SIGUIENTES CASOS:	<u>VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS</u> Art. 28 <ul style="list-style-type: none">✓ Eliminar permiso de nacimiento.✓ Horas médicas: máximo 3 horas al mes para asistir a consultas de médicos de la seguridad social.✓ Excepcionalmente, siempre que se pueda demostrar que no se ha podido adaptar la consulta al horario, se podrá ampliar el permiso para consultas de atención primaria.✓ Limitar el permiso para consultas a especialistas.

<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedad Grave • Hospitalización • Intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario. • Accidente o enfermedad que precise reposo domiciliario o supervisión, por indicación facultativa. <p>Este permiso deberá ser utilizado dentro de los 10 días laborables siguientes a que se produzca el hecho causante.</p> <p>En los supuestos c, d y e si la jornada laboral hubiera terminado o se hubiera sobrepasado el 50% de ésta, el cómputo será desde el día siguiente, y podrá ser de forma continuada o alternarse dentro de ese plazo</p> <p>✓ Acompañamiento a la pareja a clases de preparación al parto</p> <p>Art. 29 Permisos no retribuidos.</p> <p>✓ Mantener el art. 29 para el caso de agotarse las horas médicas, ampliado edad del hijo hasta la mayoría de edad e incluyendo para enfermedades graves sin límite de edad</p>	<p>Art. 29 Permisos no retribuidos.</p> <p>✓ Ampliar edad de ascendientes a 67 años.</p> <p>✓ Establecer expresamente que los ascendientes, además de encontrarse a cargo del trabajador, no puedan valerse por sí mismos.</p>	
<p><u>EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADAS POR MOTIVOS FAMILIARES</u></p> <p>Art. 30 Excedencias especiales.</p> <p>✓ Aumentar el % de concesión</p> <p>Art. 31 Otro tipo de excedencias.</p> <p>Excedencias voluntarias</p> <p>Que la ampliación no compute como nueva petición y por tanto que no esté sujeta al plazo de nueva petición con reserva de puesto de trabajo en 4 meses.</p> <p>Excedencia por cuidado menores art. 31.2.1</p> <p>✓ Manteniendo el límite de 3 años de excedencia que se pueda solicitar hasta que el hijo/a tenga 5 años, en cualquier momento.</p> <p>Art. 32 reducción jornada motivos familiares</p> <p>Adaptación a la legislación vigente</p> <p>Art. 33 Concreción horaria y determinación del período de disfrute.</p> <p>✓ Concreciones por cuidado de familiar que se puede solicitar diferente turno al habitual.</p>	<p><u>EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADAS POR MOTIVOS FAMILIARES</u></p> <p>Art. 30 Excedencias especiales.</p> <p>✓ Preaviso solicitud de excedencia de 1 mes</p> <p>✓ Excluir la posibilidad de disfrute en julio y agosto y del 15 de diciembre al 15 de enero.</p> <p>✓ Poder denegar si en campaña/servicio, no de la empresa, lo solicitan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Servicios con 20 pers./menos 1 ▪ Servicios entre 21- 50 2 ▪ Servicios entre 51-100 3 ▪ Servicios más de 100 pers. 3% <p>Art. 32 reducción jornada motivos familiares</p> <p>Adaptación, cuando corresponda, a la legislación vigente</p> <p>Art. 33 Concreción horaria y determinación del período de disfrute.</p> <p>✓ Concreción horaria en jornada ordinaria y diaria.</p> <p>✓ La concreción horaria deberá respetar en todo caso el turno de trabajo. No podrá modificar el régimen de trabajo a turnos.</p> <p>✓ Adaptación del art. 34 marcando limitaciones específicas ajustadas a sus necesidades organizativas y productivas (las mismas que las dos anteriores).</p>	

