



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sector Federal de Telemarketing
C\ Alenza, 13 bajo. Madrid.
Tlf: 91 556 52 84. Fax: 91 556 85 13.
E-mail: sector@cgt-telemarketing.es
www.cgt-telemarketing.es

PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN

III CONVENIO ESTATAL

DE CONTACT CENTER

2020 – 2023

Aprobado asambleariamente
por la afiliación de las secciones
sindicales provinciales
de telemarketing.

**VII CONVENIO
DE TELEMARKETING**

PROPUESTA DE REDACTADO PARA SUBROGACIÓN

1. Subrogación

Al objeto de contribuir y garantizar el principio y derecho a la continuidad y estabilidad en el trabajo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación, en la contrata que contenga actividad de prestación de servicios de Contact Center a terceros según regula el ámbito funcional del convenio, será obligatoria para todas las empresas y para todo el personal de las mismas cuya actividad sea la prestación de servicios del servicio.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados (fundamentalmente mano de obra) con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio. En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, administración u organismos públicos.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas contratadas de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores/as condiciones inferiores en virtud de un Convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro Convenio Colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- 1. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los dos últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.**
- 2. Trabajadores/as que en el momento de la sustitución se encuentren enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal, siempre y cuando hayan prestado servicio a la contrata a la que se refiere la subrogación al menos los dos últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.**
- 3. Trabajadores/as con contratos de interinidad que sustituyan a alguna de las personas contratadas mencionadas en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.**
- 4. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación, en los dos meses anteriores a la finalización de aquella.**

B) Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante y a la RLT con la documentación que se plantea más adelante, y en el plazo de cinco días hábiles, contados desde el momento que la empresa entrante o saliente comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de adjudicación del servicio.

C) En caso de subrogación, las personas afectadas tendrán que disfrutar sus vacaciones en el periodo fijado, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Las personas contratadas que no hubieran disfrutado sus vacaciones al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio no debiendo liquidarse al/la trabajador/a las vacaciones pendientes de disfrute por la empresa cesante de la adjudicación. Entre las dos empresas deberán liquidarse estas cantidades sin consecuencia alguna para la plantilla subrogada.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad, ya sea cesante o entrante, y trabajador/a.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia podrá ser

causa de la promoción de un expediente para aplicar suspensiones de contrato al amparo del artículo 47 del ET, para aquellos contratos de trabajo que temporalmente se puedan ver afectados.

A la finalización del período de suspensión, dichos/as trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en la nueva adjudicataria del servicio.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio que contenga la actividad de prestación de servicios de Contact Center, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio antes de transcurridos doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de Contact Center, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio, fuera el de realizarlo con personal propio, pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a las personas contratadas afectadas de la empresa de Contact Center hasta el momento prestadora de dicho servicio.

2. División de contrata

En el supuesto de que una o varias contrata cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, campañas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular las personas contratadas que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, campañas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los dos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras campañas, contrata o servicios distintos.

Se subrogarán así mismo las personas contratadas que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las campañas, divisiones o servicios resultantes.

3. Agrupaciones de contrata

En el caso de que distintas contrata, servicios, campañas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará

respecto de todas las personas contratadas que con independencia de su trabajo en las que resulten agrupadas, con un tiempo mínimo de dos meses anteriores y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratatas, campañas, divisiones o servicios agrupados.

Se subrogarán asimismo las personas contratadas que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las contratatas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

4. Obligatoriedad

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratatas, partes, campañas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso la subrogación del personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del ET, como de la existencia por parte de la empresa saliente de otras contratatas ajenas a la que es objeto de sucesión.

5. Documentos a facilitar

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a la RLT los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.*
- b) Fotocopia de los seis últimos recibos de salario de las personas afectadas.*
- c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.*
- d) Relación del personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones. Si la persona contratada es RLT (de carácter unitario o de carácter sindical), se especificará el período de mandato del mismo.*

- e) Fotocopia de los contratos de las personas afectadas por la subrogación.*
- f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a, en el que se haga constar que éste/a ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.*

6. Liquidación y prorratas

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, etcétera, que correspondan a las personas contratadas las realizará la empresa saliente.

7. Documentos a entregar a la RLT

Las empresas entregarán cada seis meses al Comité de Empresa y a las secciones sindicales de la empresa, una relación nominal de todas las personas que componen los distintos servicios, campañas o departamentos, indicando siempre la antigüedad, tipo de contrato y su fecha de vencimiento, y la categoría correspondiente.