

1. En el anexo se hace referencia a una serie de pluses. En caso de existir un acuerdo con relación al funcionamiento y abono de los pluses y complementos que no se recogen en el convenio de aplicación o laudo, facilitar una copia del mismo. También indicar si aplica algún tipo de actualización anual

Los pluses indicados en el listado afectan a 5 personas

- a) Los trabajadores 1,2 y 3 cuyos complementos salariales son un variable anual en base al cumplimiento de unos objetivos definidos.
- b) Los trabajadores 9, 10 y 20 tienen un complemento personal motivado por la subrogación de la licitación previa, con un salario bruto anual superior al del vigente Convenio Estatal de Contact Center. En el caso de los trabajadores 9 y 10, el complemento es de 1.363,86 € anuales (a jornada completa). En el caso del trabajador 20 es de 509,99€ anuales (a jornada completa).

2. En el listado de subrogación aparecen varias personas trabajadoras cuyo contrato se indica que es de "OBRA". ¿Por favor, podrían detallar qué contrato tienen en la actualidad?

Los contratos de obra de esas personas han sido convertidos a contratos indefinidos una vez vencida su vigencia máxima.

3. En caso de ser de aplicación, se solicita copia de todos los pactos en vigor aplicables a las personas trabajadoras incluidas en el listado de costes de personal.

Contestado en la pregunta 1

4. En el caso de existir guardas/servicio de disponibilidad/emergencia, número de personas trabajadoras que prestan dicho servicio de disponibilidad, así como las condiciones, abono y el régimen de funcionamiento de las mismas.

No existe

5. En el caso de que exista un acuerdo de centro de trabajo que regule la jornada anual, descansos, sistemas de rotación de turnos, festivos, vacaciones, guardas, noches, trabajo fines de semana, etc, facilitar información de los mismo.

No existe

6. Hay actualmente una persona trabajadora que se encuentra en situación de excedencia (voluntaria o con reserva de puesto), indicar si actualmente la excedencia ha sido cubierta.

La excedencia ha sido cubierta con otra persona, pero no hay contrato de interinidad asociado a dicha excedencia.

7. Hay 4 personas con reducción de jornada, indicar si actualmente está cubierta con otras personas estas reducciones.

No hay contratos específicos para la cobertura de dichas reducciones.

---

8. En caso de existir un acuerdo de centro de trabajo o individuales con condiciones particulares, facilitar información de/os mismo/s

No existe

9. Información sobre el número de reclamaciones judiciales e información sobre el estado de las mismas.

Actualmente hay 5 reclamaciones judiciales pendientes:

- a) Reclamaciones de categoría profesional: 2 trabajadores del servicio han interpuesto reclamación contra la empresa por entender que las funciones que realizan habitualmente son propias de otra categoría profesional superior a la que ostentan.

En uno de los casos se suspendió el juicio inicial y se está a la espera de nuevo señalamiento. En el otro caso, el juicio se celebrará en el mes de marzo de 2023.

Si la resolución resultase favorable para los trabajadores, implicaría un incremento salarial por lo que, a partir de ese momento, sería previsible que el resto del equipo interpusiese reclamaciones individuales para la modificación de su categoría profesional.

- b) Interpuesto RCUd ante una sentencia favorable a los trabajadores por la que dispondrían de permiso/s (sin límite) de hasta un máximo de 3 días para ausentarse a su puesto de trabajo, sin menoscabo económico, presentando una prescripción de reposo domiciliario emitida por un facultativo.

- c) Interpuesto RCUd ante una sentencia favorable a los trabajadores por la que los permisos No Retribuidos contemplados en el artículo 29 del Convenio Colectivo de Contact Center deberían considerarse Permisos Retribuidos (las horas de absentismo generadas por ese motivo no podría descontarse ni recuperarse).

- d) Reclamación por despido: en el año 2022 un trabajador con fecha de antigüedad de 1 de Julio de 2008, categoría Profesional "Coordinador/a" y Salario Bruto Anual de 17.273,38 €, fue despedido como medida disciplinaria por hechos ocurridos durante el desempeño de sus funciones. El trabajador ha interpuesto reclamación contra la empresa para que el despido sea declarado nulo. La fecha de celebración de primer juicio está prevista para Marzo/23