

**ACUERDO DE FIN DEL PERÍODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO  
COLECTIVO PROMOVIDO POR EMERGIA CONTACT CENTER**

En Madrid, a 13 de agosto de 2021.

Por la parte empresarial, en representación de la empresa Emergia Contact Center S.L.  
(en lo sucesivo, “**Emergia**”, o la “**Empresa**”):

D. Óscar Daimiel (Gerente de RRLL).  
D. Rubén González (Asesor).

Por la parte social, constituida por las secciones sindicales con mayoría representativa  
en los centros de trabajo afectados por el despido colectivo (en lo sucesivo, la “**Parte  
Social**”):

Dña. Aroa Correa (CCOO).  
Dña. Inmaculada Postigo (CCOO).  
Dña. Maryzabel Fernández (CCOO).  
Dña. Loyda Jiménez (CCOO).  
Dña. Aouatif Zeriah (CCOO).  
Dña. Laura Domínguez (Asesora CCOO).  
D. Erik Carrión (Asesor CCOO).  
Dña. Rosario Gutiérrez (UGT).  
Dña. Alicia García (UGT).  
D. Antonio Muñoz (UGT).  
Dña. Victoria Morán (UGT).  
D. Félix Izquierdo (Asesor UGT).  
D. Carlos Prieto (Asesor UGT).



CCOO



UGT



UGT

Las partes se reconocen mutuamente la capacidad legal y la legitimación necesarias para  
la suscripción del presente acuerdo colectivo, que constituye la culminación del período  
de consultas desarrollado como consecuencia del procedimiento de despido colectivo,  
instado por la Empresa al amparo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (en  
adelante, “**ET**”), y proceden a la formalización del texto definitivo, en los términos y  
condiciones que constan en el presente **ACUERDO**.



CCOO


**ANTECEDENTES**



UGT



MARY  
CCOO



UGT



CCOO

Página 1 de 8

**Primero.** - Con fecha 20 de Julio de 2021 se inició periodo de consultas entre Emergia y las Secciones Sindicales con representación en la Empresa a los efectos del artículo 51 del ET, mediante la entrega a la Parte Social de la documentación legalmente exigida y la constitución formal de la comisión negociadora, tal y como consta en el acta de inicio del periodo de consultas.

Durante el periodo de consultas se han celebrado reuniones los días

- 22, 26, 30 de julio de 2021.
- 2, 5, 9, 11, 12, 13 de agosto de 2021.

Con carácter previo la Empresa ya había preavisado de forma fehaciente a la representación de las personas trabajadoras, a través de sus secciones sindicales, su intención de acometer el despido colectivo, habiendo acordado éstas, por unanimidad, constituir la comisión negociadora e intervenir como interlocutoras ante la dirección de la Empresa en el periodo de consultas al amparo de lo establecido en el artículo 51 del ET, en relación con el artículo 41.4 del mismo texto legal.

Debe señalarse que, con anterioridad la Empresa había iniciado un procedimiento de despido colectivo similar, aunque incluyendo al centro de trabajo de Barcelona. No obstante, en aras de la buena fe, y a petición de la parte social de la comisión negociadora, la Empresa desistió del citado procedimiento para iniciar un nuevo procedimiento de despido colectivo en el que no estarían afectado el personal del centro de trabajo de Barcelona, y constituyéndose nuevamente la comisión negociadora con los sindicatos con representación en los centros de trabajo de Córdoba y Madrid.

No obstante, se acordó entre todas las partes que conforman la comisión negociadora el incorporar las actas de la negociación anterior, en donde, a salvo de Barcelona, ya se habían negociado determinados aspectos que afectaban al ERE actual, y se había entregado una cantidad importante y relevante de documentación.

En concreto, se celebraron reuniones los días 12 y 19 de julio de 2021, y se realizó una reunión el día 20 de julio de 2021 en la que se desistió del procedimiento de despido colectivo incoado, y se comunicó la intención de iniciar un nuevo procedimiento de despido colectivo, constituyéndose ese mismo día la comisión negociadora de despido colectivo.

Las partes firmantes del presente acuerdo entienden que, aunque inicialmente el periodo de consultas podría haber terminado el día 18 de agosto de 2021, si se tiene en cuenta el período máximo previsto en la normativa, con todo el proceso negociador que se ha desarrollado hasta el momento, ha culminado en el presente acuerdo no siendo necesario extender más el periodo de consultas.

Y todo ello, por existir un acuerdo, que las partes entienden que es el resultado de haberse agotado todas las posibilidades reales a plantear en el seno del procedimiento del despido colectivo.

**Segundo.** -Las partes entienden que ha quedado constatada la existencia de las causas productivas y organizativas alegadas por la Empresa en los términos de la Memoria e Informe Técnico, por lo que consideran necesaria y razonable la adopción de medidas de reestructuración y de conservación del empleo acordadas, al amparo del artículo 51 del ET.

Por otro lado, las partes consideran que es proporcional el número de personas afectadas resultantes del proceso negociador, así como los criterios ligados a la imposibilidad de reubicación de personal en otras campañas de la Empresa más allá de lo que figura en el presente Acuerdo.

**Tercero.** -Las partes han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y contrapropuestas, y habiendo discutido sobre la existencia de las causas motivadoras del proceso de reestructuración, así como las posibles medidas paliativas a adoptar, hasta alcanzar el presente acuerdo.

Las partes firmantes del presente documento consideran que, por acuerdo mayoritario, su contenido será plenamente eficaz al existir un acuerdo con todas las secciones sindicales con mayoría representativa, salvo CGT, SAT y TU-SI.

A partir de ahí, el acuerdo se alcanza con una mayoría de un 73,33% de la interlocución social que conformaba la parte social de la comisión negociadora.

## CLÁUSULAS DEL ACUERDO

### PRIMERO. -FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS

Las partes dan por finalizado el periodo de consultas iniciado el 20 de julio de 2021 **CON ACUERDO MAYORITARIO**, manifestando que tiene su fundamento en las causas productivas, y organizativas constatadas por las partes durante el proceso de negociación del procedimiento colectivo de extinción.

### SEGUNDO. -SOBRE EL DESPIDO COLECTIVO

#### 2.1.- ÁMBITO DE AFECTACIÓN Y DURACIÓN

Se acuerda la extinción de hasta un máximo de 320 contratos de trabajo.

El periodo temporal previsto para la realización de dichos despidos será desde la fecha en la que se comunique el Acuerdo que se alcance a la representación legal de los trabajadores y a la Autoridad Laboral hasta el día 21 de agosto de 2021.

#### 2.2. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS

Como punto de partida, se incluía inicialmente a 403 personas trabajadoras adscritas a Vodafone Loyalty, y a 19 de estructura. Esto es un total de 422 personas trabajadoras de la Empresa.

La pérdida de Vodafone Loyalty implicaba la terminación de las relaciones laborales de la totalidad de la plantilla adscrito al servicio y de personal de estructura.

No obstante, lo anterior, como consecuencia de la negociación de los criterios de selección y afectación:

- 1) Por un lado, se ha reducido el número de despidos forzosos al incluirse como criterio de selección el de la voluntariedad en un 100% en Vodafone Loyalty y con determinados cupos en otros servicios o campañas de la Empresa.

En concreto, las posiciones susceptibles de amortizar mediante adscripción voluntaria son las siguientes:

- (i) 403 posiciones adscritas a Vodafone Loyalty.
- (ii) 2 posiciones en Iberdrola.
- (iii) 10 posiciones en Vodafone Captación.
- (iv) 3 posiciones en Vodafone KOS.
- (v) 4 posiciones en Vodafone Fraude.
- (vi) 7 posiciones en Bankinter.
- (vii) 1 posición de gerente en Caser.

Aunque se hayan abierto estas posiciones ello no implica que todos los cupos por campaña se hayan cubierto por personal voluntario.

No obstante, las partes acuerdan que la voluntariedad se permite, según este sistema descrito, hasta las 14 horas del día 13 de agosto de 2021. Las extinciones forzosas se han concretado una vez conocido el total de las adscripciones voluntarias recibidas y las reubicaciones aceptadas hasta alcanzar la amortización de MÁXIMO DE 320 contratos.

- 2) Por otro lado, se han reducido el número de personas afectadas en 102 mediante la reubicación de las mismas en otras campañas de la Empresa o del mismo grupo mercantil.

La recolocación se produce de conformidad a lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y de reducción de jornada.

Las desafectaciones y reubicaciones se realizarán para las siguientes campañas:

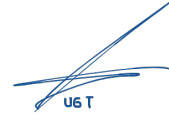
- 35 personas para la campaña Jazztel.
- 6 para la campaña Leaseplan.

- 1 persona a Endesa habida cuenta de sus conocimientos de Catalán.
- 1 a Ilumno por sus conocimientos del ámbito docente o universitario.
- 3 personas destinados a la Campaña Banco Sabadell con conocimientos de Inglés.
- 1 persona para Vodafone Fraude.
- 10 personas para Caser.
- 7 para la campaña de Telefónica.
- 17 para Bankinter.
- 14 por horas complementarias de otros servicios.
- 6 de Vodafone Captación.
- 1 persona para Meridiano.

 CCOO

 CCOO



 UGT

 CCOO

Al prestarse los servicios correspondientes a las campañas de Caser Proactiva y Telefónica por otras empresas del mismo grupo mercantil, la reubicación de personas afectadas en las mismas requerirá del acuerdo voluntario de novación correspondiente. En tal caso, se mantendrá la antigüedad que cada una de ellas tenía en la empresa de procedencia a todos los efectos.

 CCOO

En el caso de la campaña de Telefónica, que se presta desde el centro de Canarias, deberá existir una aceptación de la persona trabajadora a teletrabajar no siendo reversible esa situación. La Empresa cumplirá con la legislación vigente, en tal caso, en materia de teletrabajo y trabajo a distancia facilitando los medios, equipos, y herramientas adecuados para el desempeño de la actividad laboral.

 UGT

3) En el momento de existir una vacante en Emergia Contact Center, o cualquier otra empresa del grupo, el personal afectado, tendrá derecho a ser reubicado en un puesto de trabajo similar al que venía ocupando antes de pasar a situación de teletrabajo y sin que pueda modificarse de manera sustancial sus condiciones de trabajo.

 UGT

4) Los criterios de desafectación utilizados han sido los siguientes:

En primer lugar, se ha tenido en cuenta la situación ligada a los siguientes colectivos vulnerables:

- Víctimas de Violencia de género.
- Guardas legales (reducciones de jornada por cuidado de hijo menor).
- Embarazadas.
- Permiso de nacimiento que este disfrutando a la fecha de la firma del acuerdo.
- Excedencia por cuidado de hijo menor.
- Diversidad funcional (con un mínimo de un 33% de discapacidad).
- Personas que al momento del presente acuerdo se encuentren en un proceso de ejecución de desahucio.
- Personas trabajadoras con concreción horaria del artículo 34.8 del ET.

 UGT





- Personas trabajadoras de familias monoparentales o que conformen una unidad familiar entendida como matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida (en cuyo caso se desafectará a una persona trabajadora de la pareja o matrimonio).
- Personal mayor de 55 años.

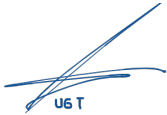


Todo ello, siempre que este personal no se haya adscrito al ERE de manera voluntaria.



Las personas trabajadoras que tengan una reducción de jornada por cuidado de hijo o hija menor o una adaptación de la jornada de conformidad al artículo 34.8 del ET no verán modificado su horario como consecuencia de la reubicación correspondiente.

Ninguna reubicación podrá suponer, en ningún caso, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.



Las partes reconocen que todas las reubicaciones no dejan más margen a la posibilidad de reducir el número de personas afectadas por el despido colectivo.

En segundo lugar, se acuerda tener en cuenta la mayor experiencia y antigüedad en campañas similares a la de reubicación para garantizar una correcta realización del servicio correspondiente.



5) Una vez realizadas las desafectaciones correspondientes, así como la inclusión del personal voluntario que cumpla con los requisitos de adscripción a determinadas campañas con las limitaciones correspondientes, el personal afectado será el resto de las personas trabajadoras que figuraba como trabajador de Vodafone Loyalty o personal de estructura que se define en la memoria.

## 2.3 INDEMNIZACIÓN

Se acuerda una indemnización de 28 días por año trabajado con el límite de 12 mensualidades.

## 2.4 PREAVISO DE LOS DESPIDOS

De conformidad al artículo 14 del Real Decreto de 29 de octubre, que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de jornada:



*"...2. En todo caso deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral a que se refiere el artículo 2 y la fecha de efectos de los despidos..."*



Como quiera que se ha alcanzado un acuerdo el día 13 de agosto de 2021, la Empresa procederá a comunicar los despidos el día 14 de agosto de 2021 sin perjuicio de que la fecha de efectos de los mismos se produzca a partir del día 19 de agosto de 2021.

Por lo tanto, del período de preaviso de 15 días, previsto en el artículo 53.1 de ET, se habría cumplido con un plazo de 6 días desde el día 14 de agosto de 2021, al día 19 de agosto de 2021, quedando pendiente de abono la parte restante. Esto es 10 días.

## 2.5 BOLSA DE RECONTRATACIÓN

En el supuesto de que durante el periodo de seis (6) meses a contar desde la fecha de la firma del presente Acuerdo surgiesen en la Empresa nuevas oportunidades de negocio, o se planteasen crecimientos en campañas ya operadas por la Empresa, para cuya cobertura, tanto en un caso como en el otro, se requiriese la contratación de nuevo personal, la Empresa deberá ofrecer la posibilidad de nueva contratación a las personas trabajadoras afectadas por el presente despido colectivo que no se hubiesen acogido al mismo de forma voluntaria, siempre que concurren los siguientes requisitos:

a) Que las referidas personas trabajadoras se hubiesen inscrito previamente en la "bolsa de recontractación"; y

b) Que la experiencia profesional previa de estas personas trabajadoras, en la empresa, en servicios de características similares, se ajuste al requerido para la cobertura de los nuevos puestos de trabajo.

En el caso de que se lleve a cabo una contratación conforme a lo aquí indicado, deberá observarse lo siguiente:

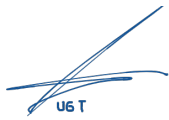
(i) La persona trabajadora con la que se suscriba el nuevo contrato de trabajo deberá devolver la indemnización percibida como consecuencia del despido al que se refiere el presente acuerdo, bien en un único pago en la fecha de su nueva incorporación, bien de forma fraccionada, en el plazo máximo de seis (6) meses a contar desde dicha fecha de nueva incorporación; y

(ii) Siempre que se cumpla el requisito inmediatamente anterior, la Empresa reconocerá a la persona trabajadora en cuestión la antigüedad, a todos los efectos incluidos los indemnizatorios, correspondiente a la relación extinguida por medio del despido al que se refiere el presente Acuerdo.

## 2.6 OUTPLACEMENT

La Empresa aplicará las medidas de outplacement que figuraba en la documentación entregada a la representación legal de los trabajadores al inicio del periodo de consultas.

## TERCERO. - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN



UGT



UGT



UGT

Las partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación (en adelante, la “**Comisión**”).

Dicha Comisión estará conformada por las partes firmantes del presente acuerdo.

La comisión estará constituida por la representación de las partes firmantes del presente acuerdo: Por dos miembros pertenecientes a la parte empresarial, y por 6 miembros por la parte social, con voto ponderado en función de la representatividad de cada una de las representaciones.

Las funciones de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación serán la de velar por la supervisión, interpretación y cumplimiento de todo lo acordado en el presente despido colectivo, teniendo competencias en todos y cada uno de los puntos que en el mismo se establecen.

Para ello promoverá las acciones o aplicará los criterios oportunos que garanticen el cumplimiento efectivo de cada uno de los puntos acordados.

Asimismo, la Empresa informará de las adscripciones voluntarias recibidas, de las reubicaciones operadas, y de las condiciones de las mismas, así como de las vacantes, con la mayor antelación posible acerca de las nuevas posiciones que surjan para activar la bolsa de recontractación descrita en la cláusula tercera.

#### **CUARTO. - COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL Y A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

La Empresa dará traslado a la Autoridad Laboral una copia íntegra del presente Acuerdo.

Y para que así conste, y en señal de conformidad, afirmándose y ratificándose en el contenido del presente Acuerdo, lo firman las partes en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.



V. de UGT



UGT



MAY  
CC00



FR  
CC00



ALFONSO  
UGT



CC00



CC00