

ERTE: Tercera y Cuarta reunión RLT con la Empresa

El pasado viernes 23 y sábado 24, siguiendo con el calendario de reuniones acordado, se celebraron la tercera y cuarta reunión de este proceso de consultas sobre el ERTE en Atos Spain S.A.

La noche anterior a la reunión del viernes la empresa envió documentación a la RLT en la mesa, que fue analizada poco antes de su inicio. Ésta fue:

- Imputaciones del personal afectado por el ERTE desde febrero pasado
- Personal subcontratado, dejamos constancia desde UGT que faltaba personal
- Contratos que han tenido afectación
- Lista de empleados afectados con el criterio de selección
- Fluctuación del Bench respecto 2019

La empresa indicó que esta es una medida de flexibilidad para garantizar el empleo, que no es ERTE preventivo, porque se trata de causas que se están viviendo y modificando de un día para otro teniendo en cuenta la situación extraordinaria. La empresa solicitó que seamos conscientes que esta medida la va a tomar sea con o sin acuerdo, y solicita entrar a negociar ya que el tiempo es muy corto.

Ante la documentación recibida que considerábamos que no justificaba las medidas que se desean implantar, UGT manifestó que está presente en la reunión para garantizar el empleo. Nadie niega la situación del COVID en muchos sectores. Pero no se estaba escuchando que UGT tiene la obligación ante la plantilla y la autoridad laboral de comprobar que la empresa justifica y acredita adecuadamente las causas que motivan el ERTE. El modelo de acreditación de la causa que se ha utilizado no le sirve. **Necesitamos por cada contrato afectado cuántos trabajadores están afectados, fechas y causas que lo motivan, sino no puede justificar las causas del ERTE y en consecuencia UGT no iba a realizar ninguna propuesta.**

También se solicitó una previsión de contratos que iban a finalizar porque existía una comunicación del cliente.

Durante la noche del viernes y el sábado de madrugada, la empresa envió a la RLT presente en la mesa la siguiente documentación:

- Listado de Contratos afectados, con el siguiente detalle por cada uno:
 - o Número de trabajadoras y trabajadores totales
 - o Número de trabajadoras y trabajadores afectados
 - o Motivo de la afectación (Bajada de demanda, fin de contrato, suspensión temporal..., etc.)
 - o Fechas de inicio y fin de afectación
- Listado con el PIPE del Q4 2019 y Q1 2020, esto es contratos ganados, perdidos y los que se han suspendido temporalmente en estos períodos, con el importe de cada uno de ellos.

Gran parte de la mañana del sábado la empresa explicó el detalle de la afectación de cada contrato que le había trasladado el gestor de cada cuenta, y el detalle del fichero del Pipe.

Desde UGT valoramos positivamente esta información entregada por la empresa, aunque indicamos que si se hubiera entregado desde el principio se podría haber avanzado mucho más. Dejamos constancia además que necesitaríamos la relación de cada trabajador con cada contrato afectado, aunque la empresa respondió que en el fichero de imputaciones podemos relacionar cada trabajador con su contrato. Indicamos también que este trabajo es realmente complicado ya que en los ficheros de imputaciones aparecen códigos que es prácticamente imposible relacionar con el contrato, la empresa nos indicó que si existe alguna duda se las hagamos saber y lo consultarán el lunes. En este sentido indicar que desde UGT hemos estado cruzando datos durante el fin de semana para poder relacionar cada trabajador con su contrato.

En cuanto al fichero de contratos afectados, desde UGT nos consta que es cierto que existen problemas en algunos contratos indicados porque así ya nos los trasladaron en otros ERTE presentados por otras empresas del sector.

UGT indicó que queda muy poco tiempo para negociar, estamos a sábado y el plazo finaliza el lunes. Pese a que consideramos que se deben mejorar varios aspectos sobre estas medidas, decidimos presentar las propuestas sobre las que trabajar:

- ***Vigencia del ERTE: vinculado a la duración del estado de alarma***
- ***Complementar la prestación de desempleo al 100% del salario.***
- ***Devengo de pagas extras y vacaciones al 100%.***
- ***Anticipo de las prestaciones por desempleo en el caso que existan retrasos en los pagos del SEPE.***
- ***Colectivos a excluir por ser especialmente vulnerables, estos son:***
 - ***Mujeres que sufren violencia de género.***
 - ***Matrimonios o parejas de hecho en el que ambos trabajen en la compañía, limitación a uno.***
 - ***Personas con diversidad funcional superior al 33% o que tengan a su cargo a alguien así.***
 - ***Personas que estén al cuidado de un menor o de un mayor***
 - ***Familias monoparentales, numerosas o con hijos a su cargo con las enfermedades recogidas en el BOE que permiten una reducción de jornada del 99% que permiten cobrar el 100%***
- ***Protección frente al despido de los trabajadores: si se despide en los seis meses siguientes a la finalización del ERTE, reintegro del desempleo consumido.***
- ***Protección frente al despido en los seis meses siguientes.***
- ***Si se despidiera a un trabajador una vez finalizado el ERTE, la indemnización se calcularía en base al 100% de su salario en los últimos 12 meses.***
- ***La formación debe estar garantizada con acceso a herramientas, seguimiento individualizado...***
- ***Los beneficios sociales Eflex de los trabajadores deben ser conservados.***
- ***Creación de una comisión de seguimiento para controlar su cumplimiento***

Por otra parte, UGT solicitó a la empresa poder analizar contrato a contrato, la viabilidad de realizar ***una reducción de jornada en lugar de una suspensión.***

Se solicitó además la ***eliminación de la retribución variable y los Bonus*** pagados por la compañía.

La empresa respondió lo siguiente a las propuestas anteriores:

- ***Complemento a la prestación de desempleo, pagas extras y vacaciones. Presentará una propuesta global de los tres conceptos hoy lunes.***

- ***Eliminación de la Retribución de bonus variables: está pendiente de análisis.***
- ***Anticipo de prestaciones por desempleo: estaría dispuesta a anticipar el primer mes de la prestación si no se pagara por el SEPE.***
- ***Exclusión de Colectivos vulnerables: está dispuesta a analizar la cuestión.***
- ***Garantía de indemnización, de acuerdo, la indemnización se calcularía en base al 100% de su salario en los últimos 12 meses.***
- ***Formación: de acuerdo en mantenimiento de herramientas y proceso.***
- ***Comisión de seguimiento: entiende que es fundamental y debe existir.***
- ***Reducción del plazo máximo de ejecución a 9 meses, con los inicios de suspensión indicados.***
- ***Se aceptarían mecanismos de voluntariedad siempre y cuando fueran de los mismos perfiles.***
- ***Se va a analizar en qué proyectos podría aplicarse una medida de reducción de jornada en vez de medidas de suspensión de contratos. En este sentido, precisaría concreción de las medidas propuestas por la RLT para poder avanzar de cara al lunes.***

La próxima reunión se está celebrando hoy lunes 27 de abril desde las 9:30h, en que finaliza el período de consultas.

Os mantendremos informados puntualmente.