

## Reunión Informativa Cierre ERTE Atos Spain

Hoy, la Sección Sindical de UGT en Atos Spain y el resto de los sindicatos que tienen representatividad en la empresa, se ha reunido con la directora de Recursos Humanos y con el bufete de abogados de Sagardoy. El objetivo de esta reunión era la de comunicarnos cuál es su decisión final sobre el ERTE de Atos Spain.

La empresa nos ha comunicado su decisión de presentar el ERTE aplicando el acuerdo de la oferta final que se presentó el pasado día 27 de abril, día de la última reunión del periodo de negociación abierto por este proceso, esta es la siguiente:

- ***Vigencia de 6 meses, hasta 31 de octubre del 2020***
- ***Complemento a la prestación por desempleo del 100% para salario bruto inferiores o igual a 18.000€ y el 82% para el resto, y en el mismo porcentaje a las pagas extras. Con la exclusión de las retribuciones variables.***
- ***Vacaciones 2020, se podrán disfrutar en su totalidad, pero antes del 31 de diciembre 2020.***
- ***Reducción del número de personal afectado hasta 393. De ellos, 74 serán reducción de jornada con porcentaje mínimo del 12,5% y un máximo del 50%. Suspensiones de 319 personas, pero no todos en la totalidad del período.***
- ***Voluntariedad, la aceptaría si se puede sustituir a alguien con el mismo perfil.***
- ***Anticiparía la cuantía del desempleo del primer mes si el SEPE lo paga con retraso.***
- ***Cláusula de garantía de empleo de conformidad con lo dispuesto en la DA 6ª del RDL 8/2020.***
- ***Si el empleado afectado por las medidas de suspensión de contrato viera extinguido su contrato indefinido por iniciativa de la empresa antes de 30 de abril de 2021 con reconocimiento de prestación por desempleo contributiva, la Empresa se compromete a abonarle el importe bruto equivalente a la prestación por desempleo neta consumida en caso de que la prestación reconocida en ese momento fuera menor que la que le hubiera correspondido en caso de que no hubiera estado en situación de suspensión o de reducción de jornada.***
- ***En el caso de que un trabajador deba reincorporarse a la empresa estando en suspensión, el llamamiento se haría con 48h de preaviso.***
- ***Cálculo de indemnización, en caso de despido una vez acabado el ERTE, se calcularía sobre el 100% del salario de los últimos 12 meses.***
- ***Formación: se realizará de forma voluntaria, se mantiene el acceso a las herramientas y los procesos. El trabajador mantendrá sus herramientas informáticas de trabajo.***
- ***Beneficios sociales, se mantienen en su totalidad, exceptuando el Ticket Restaurant que mientras estén en ERTE no se abonarán.***
- ***Colectivos que excluir por ser especialmente vulnerables, estos son:***
  - ***Representación Legal de los Trabajadores.***

- **Casos acreditados 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 igual o superior al 33% o que tengan a su cargo a alguien así.**
- **Familias 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%.**
- **En caso de despido de un trabajador afectado por el ERTE en el plazo de los seis meses siguientes a la finalización de su periodo de afectación se utilizaría como salario regulador de la indemnización, si es que correspondiese, el salario que el trabajador tenía antes de la suspensión o reducción de jornada**

La empresa se ha vuelto a mostrar dispuesta a firmar un acuerdo con las secciones sindicales, en los términos de lo antes citado, pero solamente UGT nos hemos mantenido en nuestra postura y hemos agradecido a la empresa que haya hecho caso a nuestra solicitud de ampliar las condiciones, que nuestros afiliados tenían al haberlas suscrito como un acuerdo de eficacia limitada, al resto de la plantilla.

También nos hemos interesado sobre cómo y de qué forma se organizará el tema de la voluntariedad. La respuesta de Recursos Humanos ha sido que enviarán a toda la plantilla un correo en el que se detallarán las condiciones del ERTE, para que aquellas personas que quieran presentarse voluntarios lo puedan hacer, solo podrán ser aceptados, si su perfil técnico permite sustituir a alguna persona de las actualmente incluidas en el ERTE. Esta oferta de voluntariedad está abierta a toda la plantilla incluida la Representación Legal de los Trabajadores.

Aprovechamos esta comunicación, para expresaros que en ningún momento ha sido agradable para nosotros este proceso que la empresa inició. Una vez iniciado, nuestra actuación fue en primer lugar solicitar a la empresa toda la información necesaria para demostrar que la justificación del ERTE se correspondía con las causas alegadas por la empresa y una vez realizada esta comprobación, iniciamos la negociación de unas medidas de acompañamiento para que las personas finalmente incluidas en el ERTE no se fueran solamente con el subsidio del SEPE.