

ERTE | Ferroviario

Se alcanza un acuerdo para realizar el ERTE
en el Lote 1 de Check-in

08 de julio de 2020.- Esta mañana, tras una prórroga extraordinaria de 24 horas consensuada por las partes, se ha cerrado el periodo de consultas del ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas planteado por Ferroviario para los servicios de check-in que gestiona en el Lote 1. Tras un intenso debate para intentar acercar posturas, la **mayoría de la Comisión Negociadora** compuesta por UGT (2 miembros) y CCOO (5 miembros) hemos alcanzado un **acuerdo** con la empresa para aplicar el ERTE, con importantes mejoras legales y económicas para la plantilla.

A continuación, os enumeramos los principales aspectos y mejoras que componen el acuerdo:

- El ERTE tendrá **vigencia** desde la firma del acuerdo y se extenderá **hasta el 31 de enero de 2021**. Este plazo será prorrogable en caso de que no se recupere el servicio en la fecha indicada.
- Se establece un **complemento económico** de 35 € para los trabajadores y trabajadoras afectados. No obstante, la empresa podrá eliminar el abono de dicho complemento en caso de proponer la desafección a un trabajador o trabajadora y éste negarse por dos veces.
- Asimismo, el trabajador que así lo **solicite**, podrá percibir la parte proporcional de la **paga extraordinaria generada** en el mes trabajado **junto con la nómina**.
- Igualmente, los trabajadores y trabajadoras afectados podrán solicitar un **anticipo de la nómina** en el periodo que estén en activo, así como un anticipo de la **paga extraordinaria** devengada.
- La plantilla tendrá una **rotación** de 30 días naturales, que dará comienzo el próximo 15 de julio. No obstante, la **voluntariedad** será el primer criterio a tener en cuenta.
- Con respecto a las **vacaciones**, el trabajador que aún no haya disfrutado del periodo vacacional tendrá la opción de elegir de cuál se le detraen los días no devengados, abriendo así la posibilidad de que pueda disfrutar de las vacaciones de verano íntegramente, previa comunicación a la empresa.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE PIDE,
SINO POR LO QUE CONSIGUE**



- El **personal especialmente sensible** (TES) podrá ser incluido en las rotaciones de la plantilla, previa realización de una evaluación a cargo de la mutua que le declare apto.
- En la medida de lo posible, se mantendrán las **jornadas y horarios** establecidos en los gráficos.
- Se creará una **Comisión Técnica de Seguimiento** del ERTE en la que se consensuarán las **desafecciones** en caso de incrementos en el servicio, así como las **rotaciones** para que, en ambos casos, se cumplan los criterios establecidos.
- Con el fin de facilitar a los trabajadores el cobro del desempleo, la empresa se compromete a realizar las gestiones necesarias con el **SEPE**, siempre que la regulación permita esta opción.
- También, el acuerdo recoge la necesidad de **desafectar** a los trabajadores cuando éstos realicen la **formación obligatoria**.
- Por último, se acuerda el **abono** a los trabajadores en activo de los **pluses** devengados y no percibidos.

Desde el inicio del periodo de consultas y **aún siendo minoritarios** en la Mesa de Negociación, en UGT hemos luchado hasta el último momento por conseguir fijar unos criterios equitativos para la desafección y/o rotación del personal, así como para establecer una cláusula de mantenimiento del empleo que mejorase la legalmente establecida.

Para ello, nuestra principal premisa ha sido intentar que nadie se quedara atrás, aportando **estabilidad y tranquilidad** a la plantilla. Sin embargo, el reparto representativo en la Mesa de Negociación ha otorgado la mayoría a otra fuerza sindical sobre la que ha recaído la responsabilidad de la negociación.

En definitiva, aunque valoramos positivamente el acuerdo por mejorar los mínimos establecidos en la legalidad vigente, en UGT somos conscientes de que las propuestas de la empresa y el resultado final continúan lejos de nuestras pretensiones, principalmente por considerar poco ortodoxa la distinción entre personal de adscripción voluntaria al ERTE y los no voluntarios.

No obstante, hemos optado por realizar un ejercicio de responsabilidad y firmar el acuerdo, ante la posibilidad de quedarnos fuera de la Comisión Técnica de Seguimiento, encargada de cuidar por el cumplimiento del acuerdo, lo que nos impediría **velar por los intereses de los trabajadores** y **vigilar la aplicación de los criterios** de desafección y rotaciones de manera rigurosa y no arbitraria.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE PIDE,
SINO POR LO QUE CONSIGUE**

