

Vectalia Raíl

Se alcanza un acuerdo para la aplicación del ERTE

25 de febrero de 2022.- Hoy finalizaba el periodo de consultas del Expediente de Regulación de Empleo Temporal por causas productivas (ETOP), solicitado por Vectalia Raíl para los centros de Madrid, Barcelona, Gijón, Murcia, Sevilla y Málaga, en cuya reunión se ha alcanzado un **acuerdo entre la RLT y la empresa para su aplicación.**

Con carácter previo, la empresa ha aceptado la **propuesta conjunta** que realizamos UGT y CCOO, **prorrogando hasta el 1 de abril, los ERTE's de Fuerza Mayor por causas COVID** ya existentes, conforme a la nueva regulación aprobada por el Gobierno. Asimismo, se compromete a no llevar a cabo ninguna medida extintiva –es decir, despidos– ni ninguna modificación sustancial de condiciones de trabajo que conlleve a una reducción de jornada, durante la vigencia del ERTE.

El acuerdo alcanzado tiene como finalidad fundamental el **mantenimiento del empleo**, con el objetivo de que el **1 de junio** se haya podido alcanzar las **cargas de trabajo necesarias** que permitan reponer a los trabajadores y trabajadoras sus **condiciones laborales pre-pandemia**, tales como turnos, centros de trabajo y sistemas de descanso.

El acuerdo se **resumen** en:

- **Madrid, Murcia y Málaga.-** se acuerda la **desafección de la totalidad de la plantilla**, siempre que se mantengan las cargas de trabajo, los cuadrantes y las condiciones acordadas en el ERTE.
- **Criterios de desafección.-** se establecen unos nuevos **criterios claros y objetivos** para llevar a cabo la desafección conforme se recuperen las cargas de trabajo o cuando se produzca una ausencia temporal, dando **prioridad** a las y los trabajadores del centro donde se incrementen dichas cargas, por orden de **antigüedad** y asignados, siempre que sea posible, a sus turnos y centros. En el caso de producirse la desafección para un **centro distinto al habitual**, ésta se producirá para centros en la misma provincia y aplicando el criterio de mayor **antigüedad**.

En todo caso, os recordamos que, conforme a la legalidad vigente, no se pueden realizar horas extraordinarias ni nuevas contrataciones, durante la aplicación del ERTE. Solo serían posible las nuevas contrataciones en el caso de que los trabajadores y trabajadoras que estuvieran en ERTE **no puedan realizar esas tareas por razones objetivas y justificadas**. Además, la RLT debemos estar previamente informados por parte de la empresa.

Desde UGT, valoramos positivamente el acuerdo porque ofrece la **posibilidad de recuperar paulatinamente el empleo** y la actividad. No obstante, velaremos por que se **cumpla íntegramente** y no dudaremos en tomar las medidas necesarias, en caso de que la empresa trasgreda lo establecido en el mismo o en la normativa laboral vigente.

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