

PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE ERTE EN ESC SERVICIOS GENERALES

¿A quién afecta el ERTE de ESC Servicios Generales?

El ERTE afecta a los trabajadores que venían prestando servicios en clientes, que han cancelado/reducido/suspendido el volumen de horas de contratación.

¿Cómo puedo ver el contenido del acuerdo?

Podrás acceder al contenido del acuerdo a través de <https://extranet.prosegur.com/>, únicamente podrán acceder a acuerdo mencionado los trabajadores afectados por la medida.

También te adjuntamos el texto del acuerdo.

¿Cómo se si finalmente esto afectado por el ERTE?

Debido a la situación de excepcionalidad y a las restricciones de movilidad que establece el gobierno, la empresa ha establecido diferentes mecanismos de comunicación para hacerte llegar la comunicación, en un plazo de mínimo de 24 horas, desde que se comunicó el expediente a la dirección de trabajo.

¿Qué es un ERTE por causas Productivas?

Cuando se producen afectaciones acreditadas y justificadas, por cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende comercializar entre sus clientes.

En el sector nuestro, corresponde a una caída del volumen de clientes que han cancelado/reducido/suspendido la prestación de servicios, total o parcialmente.

¿Cuánto va a durar el ERTE?

DEL 11 DE ABRIL AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2020. En el supuesto de que las medidas extraordinarias establecidas como consecuencia del COVID 19 en el art. 25 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, sufrieran modificaciones respecto a la regulación de las prestaciones por desempleo en los términos hoy establecidos y los derechos de las personas trabajadoras se vieran disminuidos, la vigencia de este expediente finalizará en el plazo de tres meses desde el día siguiente a la entrada en vigor de dicha modificación, sin superar en ningún caso la fecha máxima de 30 de Septiembre de 2020.

¿Estoy en situación de incapacidad temporal, me afecta el ERTE?

Sí, pero una vez finalizada tú situación de incapacidad temporal, siempre y cuando estés asignado a un servicio/cliente que haya suspendido/reducido/cancelado el servicio y este no haya sido restablecido.

¿Cuál es la prestación del SEPE?

Las personas afectadas por la suspensión del contrato de trabajo percibirán de prestación por desempleo el 70% de la base reguladora.

La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de cotización de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del periodo de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo.

También debemos tener en cuenta que la prestación está topada en 1098,09€ para los trabajadores sin hijos, 1254,86€ con un hijo a cargo y 1411,83€ con dos o más hijos a cargo.

¿Cómo puedo calcular la prestación por desempleo que me corresponde?

https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_ciudadanos/autocalculo_prestacion.html

¿Estoy afectado por un ERTE, como puedo saber el estado de mi prestación?

Si está afectado/a por un ERTE puedes conocer si tu prestación por desempleo ya está grabada en el SEPE, así como su importe y duración, con estos sencillos pasos:

1. Entra en la dirección de Internet: <https://sede.sepe.gob.es>
2. Accede a la pestaña "PROCEDIMIENTOS Y SERVICIOS"
3. Haz clic en "PERSONAS"
4. Haz clic en "CONSULTE LOS DATOS Y RECIBO DE SU PRESTACIÓN"
5. Haz clic en "CONSULTA DE LA PRESTACIÓN"
6. Haz clic en "DATOS DE CONTRASTES"
7. Introduce tu NIF/NIE (DNI), los 10 últimos dígitos de la cuenta bancaria por la que vienen percibiendo la nómina de la empresa y el número del teléfono móvil.

ESTA INFORMACIÓN TARDA UNOS DÍAS EN APARECER REFLEJADA EN LA WEB DEL SEPE, DESDE LA COMUNICACIÓN DEL ERTE. UNA VEZ TODO ESTÉ GRABADO POR EL SEPE, VERAS CUANTÍA Y DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN.

¿Que ocurriría si finaliza la duración del ERTE, mi servicio habitual no ha vuelto a la normalidad?

Los trabajadores afectados por esta circunstancia una vez alcanzado el plazo máximo 30/09/2020, seguirán en la empresa cobrando el salario normal, pero generaran un defecto de jornada a razón de 5,335 horas/diarias, recuperables en los 12 meses (del 01/10/2020 al 30/09/2021)

¿Qué ocurre si estoy en el ERTE y mi servicio que estaba cerrado vuelve a la normalidad?

En este caso, el trabajador recibirá el aviso de reincorporación por parte de la empresa y deberá reincorporarse en un plazo mínimo de 24h. A partir de ese día de reincorporación el trabajador recupera su situación laboral y la empresa vendrá obligada a retirarlo de la situación de desempleo.

¿Qué ocurre si estoy en el ERTE y mi servicio que había reducido las horas vuelve a la normalidad?

En este caso, el trabajador recibirá el aviso de reincorporación por parte de la empresa y deberá reincorporarse en un plazo mínimo de 24h. A partir de ese día de reincorporación el trabajador recupera su situación laboral.

¿Qué ocurre si estoy en el ERTE y mi servicio, que se había reducido aumenta la jornada, pero no vuelve a la normalidad?

La reincorporación a los servicios se realizará por orden de mayor antigüedad en el servicio.

¿Qué pasa si aunque mi servicio ha sido reducido o cerrado, yo estoy trabajando en otro servicio temporalmente?

Que estás incluido en el ERTE aunque no te verás afectado por la medida hasta que el servicio donde estás trabajando temporalmente finalice. En el caso, de que este servicio temporal finalizará te incorporarías al ERTE, siempre que tu servicio de referencia siga suspendido y no exista ninguna otra vacante donde reubicarse.

¿Estoy afectado por el ERTE, voy a cobrar igual las pagas extraordinarias?

Sí. Es una de las medidas aprobadas en el acuerdo. A solicitud de la parte social, la Empresa acepta que las personas trabajadoras, que verán suspendidos sus contratos, tengan derecho a cobrar las pagas extraordinarias en su cuantía íntegra, esto es, sin que dicho importe se reduzca por razón de la citada suspensión.

Adicionalmente, se acuerda que, a los efectos de mejorar la situación de dichas personas trabajadoras afectadas por esta medida, durante el periodo que la misma les sea de aplicación percibirán dicha paga extraordinaria de forma prorrateada, salvo solicitud en contrario de aquellas personas trabajadoras que con carácter previo a dicho acuerdo no la tuvieran prorrateada.

- IMPORTANTE- Si no quieres que la empresa te divida proporcionalmente las pagas (prorratear) y quieres cobrarlas enteras, debes manifestar **por escrito tu disconformidad** de esta medida a la empresa, antes del 18/04/2020.

¿Estoy afectado por el ERTE, voy a tener igual mis 31 días de vacaciones?

Sí. Es una de las medidas aprobadas en el acuerdo a solicitud de la parte social.

La Empresa acepta que las personas trabajadoras, cuyos contratos se vean suspendidos, no se vean afectados por el descuento de sus días de vacaciones, considerándose el periodo que les afecte la suspensión como trabajado a dichos efectos.

¿Qué ocurre si estoy afectado por el ERTE y coinciden con mis vacaciones programadas?

Deberás volver a negociar con tu responsable el disfrute del nuevo periodo de vacaciones, tal y como viene establecido en el artículo 26 del convenio colectivo de ESC SERVICIOS GENERALES SL.

¿Tengo que apuntarme en el SEPE si la Empresa me comunica que estoy afectado por el ERTE?

No, ya lo hace la Empresa. Es la encargada de trasladar tanto tus datos de cotización, como los bancarios al SEPE, el RD les obliga a las empresas a realizar todos los trámites en el desempleo en nombre del trabajador afectado.

¿Estoy afectado por el ERTE, cuando voy a cobrar mi prestación por desempleo?

El SEPE abona la prestación por desempleo a día 10 de cada mes.

¿Estoy afectado por el ERTE, la Empresa me puede despedir?

No. El acuerdo recoge una cláusula de salvaguarda del empleo durante 6 meses desde la finalización del ERTE. **De esta manera la empresa cumple con la disposición adicional sexta del RD-LEY 8/2020**

¿Estoy afectado por el ERTE, puedo realizar formación a través de la universidad Prosegur mientras dure el periodo de suspensión?

Si. El Acuerdo recoge que la empresa mantendrá el acceso, durante los períodos de suspensión de contratos, a las acciones formativas de la Universidad Prosegur. Por tanto, el Plan de Formación de la empresa seguirá siendo de aplicación para las personas afectadas por esta medida.

¿Debo horas a la empresa, voy a tener que recuperarlas?

Sí. Todo trabajador que **NO** realiza la jornada pactada por contrato, genera déficit de jornada, que según convenio colectivo y en ausencia de acuerdo entre comité/empresa, deben compensar. El plazo máximo para compensar la jornada, según convenio colectivo son 6 meses desde el mes del hecho causante.

¿Me comunicaron mediante un escrito que estaba en situación de permiso retribuido recuperable, como debo compensar la jornada?

Próximamente la comisión de seguimiento iniciara el periodo de negociación de los diferentes escenarios de compensación de jornada. Os daremos más detalles en próximas actualizaciones de esta guía de consultas.

¿Tengo hijos a cargo, como puedo acreditarlo ante el SEPE?

El SEPE reconoció en comunicado oficial publicado el 12 de abril del 2002, que regularizara de oficio el aumento de las cantidades que correspondan, sin que sea necesario realizar ninguna reclamación.

Es importante que a través de <https://extranet.prosegur.com/> actualices la información: Datos personales, teléfono de contacto, dirección del domicilio habitual, dirección de correo electrónico. Además te recomendamos que actualices tu situación fiscal en el apartado correspondiente, es ahí donde debes registrar si tienes hijos a cargo.

¿Qué puedo hacer si tengo dificultades para acceder al portal, para poder actualizar mis datos?

Escribe un correo notificando la incidencia a esta dirección: acuerdoerteesc@prosegur.com

¿Tengo dudas que no salen reflejadas en esta guía a donde me puedo dirigir?

Si tienes cualquier consulta y crees que podemos ayudarte desde UGT, envíanos un correo a: cjorgereig@gmail.com



ACUERDO

PRIMERA. - EXISTENCIA DE CAUSA JUSTIFICATIVA PRODUCTIVA, DERIVADA DEL COVID-19, PARA LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATOS.

La parte social, como sujeto legitimado para la negociación, de forma voluntaria y libre, sin que haya mediado fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, considera como justificativas de la medida suspensiva acordada las causas productivas alegadas y probadas por la Empresa, vinculadas a la alerta sanitaria derivada de la pandemia Covid-19.

SEGUNDA.- OBJETO DEL ACUERDO.

Los contratos de trabajo de las personas trabajadoras reguladas en el ámbito de afectación del presente Acuerdo, y designadas de conformidad con los criterios de selección aquí pactados, serán objeto de suspensión de sus contratos de trabajo en virtud de lo establecido en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores.

TERCERA.- PERIODO DE VIGENCIA DE LAS SUSPENSIONES DE CONTRATO.

1) Las suspensiones de contrato aquí acordadas se iniciarán el 11 de abril de 2020 y concluirán el 30 de septiembre de 2020 con la siguiente excepción:

En el supuesto de que las medidas extraordinarias establecidas como consecuencia del COVID 19 en el art. 25 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, sufriesen modificaciones respecto a la regulación de las prestaciones por desempleo en los términos hoy establecidos y los derechos de las personas trabajadoras se vieran disminuidos, la vigencia de este expediente finalizará en el plazo de tres meses desde el día siguiente a la entrada en vigor de dicha modificación, sin superar en ningún caso la fecha máxima de 30 de septiembre de 2020.

2) Si alcanzado el plazo máximo anteriormente expuesto no fuera posible la reasignación a sus servicios de la totalidad de los contratos suspendidos por mantenerse la suspensión o reducción de aquellos, las personas trabajadoras afectadas por dicha circunstancia generarán un defecto de jornada, a razón de 5,335 horas/diarias, recuperables en los 12 meses siguientes a la finalización del Acuerdo.

En caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la recuperación total de dicho defecto se regularizará en el finiquito el mismo.

3) En todo caso, conforme se vayan recuperando los servicios suspendidos o reducidos, la empresa irá reincorporando al trabajo a las personas trabajadoras que sean necesarias para ello conforme al criterio de reincorporación que se detalla en la cláusula quinta.

CUARTA.- ÁMBITO DE AFECTACIÓN DE LAS SUSPENSIONES.

El número de personas trabajadoras afectadas por la medida asciende a 2.485 personas trabajadoras, de los cuales actualmente 2.172 no están reasignados suspendiéndose si contrato desde la entrada en vigor de este Acuerdo. Asimismo, si están reasignados por ampliaciones temporales de Clientes 313, los cuales serán afectados por la suspensión del contrato en el supuesto de que (i) el servicio donde ha sido reubicado se vea suspendido y reducido, y (ii) aquel que es su servicio "original" no se haya restaurado; situación que previsiblemente tendrá lugar tras la finalización del Estado de Alarma.

QUINTA.- CRITERIO DE DESIGNACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS.

ADSCRIPCIÓN AL CLIENTE:

El criterio principal de afectación de esta medida se ha realizado en base a la adscripción a los clientes que han cancelado o reducido nuestros servicios y por orden de menor antigüedad en aquel. Es decir, en el supuesto de que un servicio se haya cancelado o reducido, los primeros en ser asignados a la medida de suspensión del contrato han sido aquellas personas trabajadoras que llevaban menor tiempo en el servicio.

No obstante lo anterior, es preciso destacar que, como consecuencia de ampliaciones temporales derivadas del COVID-19 determinadas personas trabajadoras afectadas conforme al anterior criterio (499) han sido reubicadas y, por tanto, no serán afectadas inicialmente por la suspensión del contrato, llevándose únicamente a cabo tal circunstancia en el supuesto de que (i) el servicio donde ha sido reubicado se vea, cancelado, suspendido o reducido, y (ii) aquel que es su servicio “original” no se haya restaurado.

Asimismo, determinadas personas trabajadoras afectadas conforme al anterior criterio (499) no serán afectadas inicialmente por la suspensión del contrato, al encontrarse una persona trabajadora del mismo servicio, con mayor tiempo en éste, en una situación de suspensión del contrato como consecuencia de incapacidad temporal o nacimiento de hijo. Sin embargo, en el supuesto de reincorporación de dicha persona, la primera pasará a situación de suspensión del contrato.

VOLUNTARIEDAD:

Determinadas las personas trabajadoras afectadas en virtud del criterio precedente, en aquellos supuestos donde la suspensión se derive de una reducción del servicio, aquellas podrán ser sustituidas por personas trabajadoras del mismo servicio que, voluntariamente, decidan ser asignadas a la medida aquí regulada. A tal efecto, en el supuesto de que ambas personas afectadas (asignada por criterio de adscripción y voluntaria) quieran ser incluidas en la medida, tendrá preferencia aquella que se encuentre incluida en uno o más de los siguientes colectivos, por orden de prioridad:

1. Personas en situación de violencia de género. 2. Familias monoparentales. 3. Personas en situación de reducción de jornada por guarda legal. 4. Parejas de hecho o matrimonios que estén ambos dados de alta como trabajadores/as de la compañía. 5. Persona de mayor edad.

Asimismo, la citada voluntariedad también se aplicará en los supuestos donde dicha solicitud sea presentada por una persona “reassignada”, siempre y cuando la empresa pueda cubrir dicha vacante con otra persona trabajadora afectada por la medida de suspensión.

Conforme a lo expuesto, se adjunta al presente Acuerdo, como documento Anexo 1, modelo de solicitud de adscripción voluntaria.

No obstante lo anterior, excepcionalmente, por el comité de seguimiento, podrán aprobarse otras solicitudes de voluntariedad que no cumplan con los criterios anteriormente expuestos, basadas en razones de especial vulnerabilidad.

SEXTA.- CRITERIO DE REINCOPORACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS.

De forma inversa al criterio de designación por adscripción al Cliente, la reincorporación a los servicios se realizará por orden de mayor antigüedad en el mismo.



SÉPTIMA.- LLAMAMIENTO.

En virtud de lo anterior, la Empresa comunicará al empleado tanto la aplicación de la medida como su retorno con un preaviso de, mínimo, 24 horas de antelación.

OCTAVA.- PÉRDIDA DEFINITIVA O NUEVOS SERVICIOS.

En el supuesto de que, durante la vigencia del presente Acuerdo, el Cliente resuelva definitivamente el contrato, las personas trabajadoras adscritas a aquel, con independencia de estar o no con su contrato suspendido y/o reasignados en una ampliación, verán finalizado a aquél mediante la figura jurídica que corresponda (i.e. fin de obra o servicio, subrogación, etc.)

Asimismo, en el supuesto de que, durante la vigencia del presente Acuerdo, la empresa sea adjudicataria de un nuevo servicio donde hubiera vacantes, su ocupación se llevará a cabo por personas trabajadoras que tengan el contrato suspendido, teniendo preferencia dentro de aquellas quienes, a criterio de la empresa mejor se adapten a las características/necesidades del nuevo servicio, y siempre que éstas, con carácter previo a la suspensión, desarrollaran su actividad en la misma provincia donde se encuentra el servicio del mismo Cliente. En todo caso, la persona trabajadora reincorporada tendrá que adaptar su jornada o turnos de trabajo a las necesidades de ese nuevo servicio.

NOVENA.- MEDIDAS COMPENSATORIAS EXTRAORDINARIAS.

PAGAS EXTRAORDINARIAS: A solicitud de la parte social, la Empresa acepta que las personas trabajadoras, que verán suspendidos sus contratos, tengan derecho a cobrar las pagas extraordinarias en su cuantía íntegra, esto es, sin que dicho importe se minore por razón de la citada suspensión.

Adicionalmente, se acuerda que, a los efectos de mejorar la situación de dichas personas trabajadoras afectadas por esta medida, durante el periodo que la misma les sea de aplicación percibirán dicha paga extraordinaria de forma prorrateada, salvo solicitud en contrario de aquellas personas trabajadoras que con carácter previo a dicho acuerdo no la tuvieran prorrateada.

VACACIONES: Asimismo, a solicitud de la parte social, la Empresa acepta que las personas trabajadoras, cuyos contratos sean suspendidos, no vean afectado el devengo de sus vacaciones, considerándose el periodo que les afecte la suspensión como trabajado a dichos efectos.

ANTICIPOS: Las personas trabajadoras afectadas por la suspensión tendrán derecho a solicitar, durante el mes de abril, un anticipo único y extraordinario por importe máximo de 300 €.

Dicha cantidad será descontada en los pagos de las siguientes nóminas que realice la Empresa por importe de 100 €. Los citados importes se reducirán de manera proporcional a la jornada efectivamente contratada a la persona trabajadora.

DÉCIMA.- APOYO A LA GESTIÓN.

La Empresa mediante su departamento de Administración de Personal llevará a cabo todos los trámites para presentar la solicitud de la prestación por desempleo en los términos previstos en el artículo 3.2.2, f) del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, comprometiéndose la parte social a colaborar con la Empresa para la consecución, en tiempo y forma, del cumplimiento de todos los requisitos formales y facilitar, en su caso, los datos necesarios de las personas trabajadoras.



A tal efecto, la representación legal de los trabajadores autoriza a la empresa a presentar la documentación necesaria ante el SEPE con el objeto de tramitar la citada prestación por desempleo de las personas trabajadoras afectadas.

Asimismo, en el Portal del Empleado la Empresa compartirá una guía con respuestas sobre aquellas preguntas frecuentes que a las personas trabajadoras les pudieran surgir en relación con las medidas recogidas en el presente Acuerdo.

UNDÉCIMA.- MANTENIMIENTO DE EMPLEO

La Empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta del RD-Ley 8/2020, se compromete a mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de finalización de esta medida de flexibilidad interna.

DUODÉCIMA.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Las partes acuerdan constituir una Comisión de Seguimiento paritaria integrada por cada uno de los miembros de la mesa negociadora, y tres representantes de la empresa, si bien los representantes de la sección sindical no firmante tendrán voz pero no voto.

Dicha Comisión tendrá por objeto hacer un seguimiento de la aplicación de las medidas acordadas, principalmente:

- ✓ Información actualizada de servicios afectados y sus modificaciones, así como sus efectos sobre las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente acuerdo.
- ✓ Revisión de la correcta aplicación de los criterios de designación y reincorporación.
- ✓ Valoración de posibles excepcionalidades en relación con solicitudes de voluntaria adscripción a la medida de suspensión.

La Comisión de Seguimiento se reunirá a petición de cualquiera de las partes integrantes de la misma y, en cualquier caso, con una periodicidad de 15 días durante la vigencia del Acuerdo.

DÉCIMO TERCERA.- ACCIONES FORMATIVAS.

Con el fin de reducir los efectos de este expediente sobre los trabajadores afectados por el mismo, la empresa mantendrá el acceso, durante los períodos de suspensión de contratos, a las acciones formativas de la Universidad Prosegur, con la finalidad de contribuir a aumentar la polivalencia de dichas personas trabajadoras incrementando su empleabilidad.

Por tanto, el Plan de Formación de la empresa seguirá siendo de aplicación para las personas afectadas por esta medida.

DÉCIMO CUARTA.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo tienen un ámbito de actuación a nivel nacional, por tanto, el mismo deja sin efecto cualquier acuerdo anterior en esta materia en lo que sea incompatible con el presente.