

ACTA DE ACUERDO EN EL PERIODO DE CONSULTAS
EXPEDIENTE DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATOS Nº. 251/2010
ATOS ORIGIN S.A.E.

En Madrid, a 19 de octubre de 2010

REUNIDOS

De una parte: ATOS ORIGIN, S.A.E., (en adelante, la “Empresa” o la “Compañía”), representada por D. Javier Samaniego Aguera y D. Manuel Rivera Manzanaro, asistidos por los letrados D. José Luis Cebrián, D. Braulio Molina y D. Carlos Rico.

De otra parte: La Representación de los trabajadores de ATOS ORIGIN, S.A.E., (en adelante, los “Representantes de los Trabajadores”), cuya relación se detalla a continuación:

<u>Nombre y apellidos</u>	<u>Candidatura/Sección sindical</u>
D. Enrique Valls (Atos Origin SAE)	FeS-UGT
D. Francisco Javier Rua (Atos Origin SAE)	FeS-UGT
D. Oscar Padilla (Atos Origin SAE)	FeS-UGT
D. Alejandro Rojo (Atos Origin SAE)	COMFIA- CC.OO
D. Javier Magán (Atos Origin SAE)	COMFIA- CC.OO
D. José Manuel Rodríguez (Atos Origin SAE)	COMFIA-CC.OO
D. Eduardo Jiménez (Atos Origin SAE)	COMFIA- CC.OO
D. Salvador Fernández (Atos Origin SAE)	CGT
D. Oscar Revilla (Atos Origin SAE)	CGT
D.ª María Jesús L. Zumel Montes (Atos Origin SAE)	CGT
D. Leandro Fragero Rodríguez (Atos Origin SAE)	CGT
D.ª Antonia de la Torre (Atos Origin SAE)	CGT
D.ª Mª Cristina (Atos Origin SAE)	CGT

Los Representantes mencionados integran la representación sindical (**secciones sindicales de CCOO, UGT y CGT, con el 40%, 25% y 35% respectivamente, de la representación legal de los comités de empresa de Madrid y Barcelona**) de la Compañía ATOS ORIGIN, constituyendo el **100% de la representación legal**, siendo, por tanto, la parte legitimada en virtud de lo previsto en los artículos 51.2º y 4º del E.T., así como en los artículos 3 y 4 del Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en Materia de Traslados Colectivos (RD 43/1996, de 19 de enero), puestos en relación la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



Asesorados por la Federación de Servicios (FeS) de UGT.: D. Ángel García Nuño y D. Álvaro Vicioso; por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de CC.OO.: D.^a María Jesús García Gasalla.

Las partes comparecen libre y voluntariamente, en virtud de la legitimación y capacidad indicadas para el otorgamiento de la presente, y convienen en exponer los siguientes:

ANTECEDENTES

Primero.- Que el pasado 17 de septiembre de 2010, la representación de la Empresa comunicó a la representación de los trabajadores su intención de presentar un Expediente de Suspensión Temporal de Empleo en virtud de causas económicas, organizativas y productivas.

Segundo.- Que, constituida la Mesa de Negociación entre ambas partes, se han desarrollado reuniones los días 23, 24 y 30 de septiembre y 1 y 5 de octubre, en las que se ampliaron los detalles de la información ofrecida y ambas partes expusieron sus planteamientos, negociándose todos los contenidos sobre las medidas laborales antes citadas.

Tercero.- Que, la Compañía procedió a presentar formalmente, el día 1 de octubre de 2010, el ERTE ante la Autoridad Laboral competente.

Cuarto.- Que, las partes alcanzaron, en fecha 5 de octubre, un Preacuerdo sobre el conjunto de las medidas laborales a implementar, que ha sido complementado aportándose la lista nominativa de los trabajadores afectados y dando por finalizado el Período de Consultas con **ACUERDO, a cuyo efecto se suscribe la presente ACTA FINAL DE ACUERDO DEL PERÍODO DE CONSULTAS**, que tiene carácter de pacto vinculante a todos los efectos, constituyendo un todo indivisible y vinculándose a la totalidad del mismo.

ACUERDOS

PRIMERO.- SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATOS.

1. Ambas partes acuerdan la suspensión temporal por un máximo de 120 días de los 1.043 contratos de los trabajadores que se listan en el documento adjunto como **Anexo**, de los centros de trabajo de Madrid y Barcelona, conforme a las condiciones, períodos y términos establecidos en el presente Acuerdo.
2. Las suspensiones de contratos citadas se producen de conformidad con las causas económicas, organizativas y productivas, previstas en los arts. 47 y 51 del R.D.L. 1/1995, de 24 de Marzo (en su redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo), invocadas por la Empresa.

SEGUNDO.- CALENDARIO DE SUSPENSIONES.

El período durante el cual se suspenderán los contratos de trabajo será desde que se obtenga la resolución administrativa que lo autorice, previsiblemente el próximo mes de noviembre de 2010, y hasta un período máximo de 12 meses tras obtener dicha autorización.

TERCERO.- CRITERIOS PARA LA DESIGNACIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS

Los criterios que la Compañía ha utilizado para designar a los trabajadores afectados son los siguientes, debiendo cumplirse al menos uno de ellos:

- Desafectación de proyectos o trabajo (personal en el SAR y BENCH).
- Personal de categoría profesional Niveles GCM 1, 2, 3, 4 ó 5.
- Personal con conocimientos tecnológicos de mayor demanda (como por ejemplo: Java y Cobol.)

CUARTO.- ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS

Los trabajadores afectados por la suspensión temporal de sus contratos, rotarán en los períodos de suspensión que se indiquen según las necesidades productivas y organizativas de las Compañías. En ningún caso, el período de suspensión individual de los trabajadores afectados podrá superar los 120 días dentro del máximo previsto de los 12 meses.

Una vez determinados los trabajadores que van a ir siendo afectados, la Compañía lo comunicará con carácter previo a la Comisión de Seguimiento del ERTE, para su valoración conjunta.

El período mínimo de suspensión para cualquier trabajador afectado por el presente ERTE será de 15 días aunque sean de manera interrumpida.

QUINTO.- CONDICIONES DE LAS SUSPENSIONES TEMPORALES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

1. COMPLEMENTO.

Durante el periodo en que el contrato se encuentre suspendido, la empresa complementará la percepción por desempleo y cualquier otra percepción que el trabajador pudiera percibir de la Administración Pública, relacionada con la situación de desempleo, de los trabajadores hasta el 100% del NETO de un salario bruto anual (SBA) igual o inferior a 38.376.- Euros.

A estos efectos, se entenderá por SBA objeto de complemento el formado por los siguientes conceptos con carácter general (conceptualizado en la nómina como salario total):

- Salario Base



- Plus Convenio
- Antigüedad
- Complemento Personal Convenido

Para aquellos empleados que, además de los anteriores conceptos, tuviesen otros diferentes a los enumerados anteriormente y que junto a los mismos conforman el salario total, también estarán incluidos.

A efectos del cálculo del referido neto, se tomará en consideración el importe teórico de la retención fiscal (tipo) correspondiente a la anualización de los conceptos anteriormente expresados, en atención a las circunstancias personales actuales de los afectados y la retención correspondiente de la cotización a la Seguridad Social.

Las posibles diferencias que pudieran existir por el diferencial de netos o cualquier otro, será compensado en las pagas extraordinarias en el momento de su abono. En particular la Compañía ingresará en Hacienda la equivalencia fiscal del importe correspondiente a las retenciones no satisfechas por el SPE.

La Compañía anticipará el importe mensual de la prestación de desempleo y/o de la ayuda pública que en cada caso pudiera corresponder, para que la percepción neta mensual del trabajador no se vea afectada en ningún caso. Cuando el trabajador perciba la prestación por desempleo y/o la ayuda pública referida, el importe correspondiente será ajustado con el importe de la siguiente nómina, descontándose de la misma la cantidad ya percibida del Servicio Público de Empleo (SPE).

Si el importe correspondiente fuera superior al de la nómina mensual en cuestión, se procedería al descuento restante en la siguiente nómina mensual y así sucesivamente hasta la total compensación de la cantidad anticipada.

Todos los trabajadores afectados, estarán obligados, en su caso, a solicitar las prestaciones y/o ayudas públicas correspondientes a las que pudieran tener derecho dentro de los programas establecidos al efecto por la Administración Pública, en relación con la situación de desempleo.

Si el importe percibido por dichas prestaciones y/o ayudas públicas excediera del neto garantizado, al trabajador no se le deduciría/compensaría en ningún caso el referido exceso.

Durante el período de suspensión los trabajadores afectados mantendrán todos los beneficios sociales individuales y colectivos. Igualmente, formarán parte de los censos correspondientes en cualquier proceso electoral que se pudiese celebrar.

En aquellos supuestos en los que los trabajadores no gestionen la correspondiente prestación por desempleo y/o ayudas públicas complementarias, la Compañía únicamente garantizará el importe teórico del complemento que les hubiese correspondido de haberlas gestionado.

2. COMUNICACIONES.



La empresa comunicará el programa previsto de suspensión, a la comisión de seguimiento y a los trabajadores afectados, con un plazo de anticipación de 15 días naturales, no obstante y para situaciones excepcionales, dicho plazo podrá reducirse hasta 7 días naturales. Los calendarios se revisarán periódicamente en la referida comisión.

En los supuestos en los que resulte necesario recuperar al personal que se encuentra en suspensión, se les requerirá con un plazo mínimo de 7 días naturales, no obstante y para situaciones excepcionales, dicho plazo podrá reducirse hasta dos días laborables, debiendo el trabajador reincorporarse inmediatamente en el plazo indicado. Si concurriese alguna circunstancia de carácter excepcional y extraordinario que impidiese al trabajador dicha reincorporación, lo deberá justificar ante la Dirección de la Compañía para su valoración conjunta con la Comisión de Seguimiento.

Todas las comunicaciones, a este respecto, entre el empleado y la Compañía se realizarán exclusivamente desde el Departamento de Recursos Humanos.

3. VACACIONES.

- Año 2010:

En el caso de que el trabajador haya disfrutado la totalidad de las vacaciones devengadas en el año 2010 y sea incluido en el ERTE en dicho año, no se regularizarán las mismas.

Aquellos trabajadores que, estando afectados por el ERTE en noviembre, tengan planificadas y aprobadas vacaciones en el mes de diciembre, tendrán derecho al disfrute de los dos días no devengados en noviembre si dichas vacaciones excedieran del total devengado.

Para la inclusión en el ERTE, se tendrán en consideración los periodos de vacaciones ya establecidos, evitándose, en la medida de lo posible, la inclusión en suspensión durante dichos periodos. Si resultase necesaria dicha inclusión, el trabajador no perderá en ningún caso sus vacaciones que disfrutará posteriormente, aunque no coincida con el año natural de devengo.

- Año 2011:

Durante el período de suspensión no se generará derecho a vacaciones. Excepcionalmente, cuando en cómputo total de la estancia en suspensión sea inferior a 15 días continuados o a 30 discontinuos, no se perderá el devengo de las vacaciones correspondientes y su posterior disfrute.

Para la inclusión en el ERTE, se tendrán en consideración los periodos de vacaciones ya establecidos, evitándose, en la medida de lo posible, la inclusión en suspensión durante dichos periodos. Si resultase necesaria dicha inclusión, el trabajador no perderá en ningún caso sus vacaciones que disfrutará posteriormente, aunque no coincida con el año natural de devengo.

4. FORMACIÓN.



Durante la vigencia de los períodos de suspensión las partes habilitarán planes específicos de formación para los trabajadores afectados de manera que puedan formarse en otras herramientas o materias haciendo más polivalentes sus conocimientos y garantizando su actualización y puesta al día en todos los contenidos necesarios para realizar su trabajo una vez termine la suspensión de sus contratos, incrementando con ello su acceso futuro al empleo. Su concreción se llevará a efecto por la Comisión de Seguimiento. En todo caso se mantendrá el acceso al correo electrónico y a la intranet corporativa.

5. REDUCCIONES DE JORNADA

Al margen de los supuestos contemplados en la ley, la empresa autorizará las reducciones de jornada de aquellas personas que voluntariamente lo soliciten y cuya situación en la empresa/cliente lo permita. Asimismo, la empresa deberá informar a la Comisión de Seguimiento de las personas afectadas y en su caso los motivos de la denegación de las mismas. El horario se fijará de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

6. EXCLUSIONES

Aquéllos trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT) previa a la comunicación de suspensión del contrato de trabajo, no les será suspendido el mismo hasta que no se encuentren de alta.

Tampoco se verán afectados por la suspensión de sus contratos aquéllos trabajadores que se encuentren con el contrato suspendido por el disfrute de cualquier permiso legal de concesión obligatoria y en tanto en cuanto permanezcan en dicha situación.

SEXTO.- GARANTÍAS

1.- DE EMPLEO.

Durante el período de suspensión del presente ERTE (noviembre 2010-octubre 2011), y en tanto y en cuanto se mantenga o incremente la actual carga de trabajo, se mantendrá el nivel de empleo y la plantilla actual.

En este sentido, no se realizarán despidos objetivos por idénticas causas a las alegadas en el presente expediente.

Asimismo, los despidos de carácter disciplinario serán previamente bien documentados y justificados en la Comisión de Seguimiento, con la antelación suficiente para su revisión.

Cualquier otra situación, que pueda afectar al empleo, será informada y negociada con la Comisión de Seguimiento.

Por último, y respecto a las horas extraordinarias, la Compañía cumplirá con lo establecido en el artículo 29 del XVI Convenio Colectivo Estatal sectorial de aplicación.

2.- DE PRESTACIÓN.



En el supuesto de que antes del 31 de diciembre de 2013, cualquier trabajador afectado por el ERTE cause baja por despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente, la Compañía compensará el desempleo consumido y no repuesto, haciendo efectiva dicha compensación una vez que el trabajador haya consumido todo el desempleo contributivo y por los meses correspondientes a los consumidos en el presente ERTE, haciéndose efectivo por meses vencidos y previa justificación del trabajador de su permanencia en desempleo.

SÉPTIMO.- SEGUIMIENTO Y PARTICIPACIÓN SINDICAL.

El control y seguimiento de la aplicación de los presentes acuerdos se realizará a través una Comisión de Seguimiento creada al efecto, que se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite o al menos con carácter mensual.

La Comisión será paritaria y estará formada por la Dirección de la Empresa y por 5 miembros que la representación de los trabajadores firmante de los acuerdos designe expresamente, de manera proporcional a la representación de los mismos.

Será competencia de la Comisión de Seguimiento la búsqueda de soluciones concretas para atender las incidencias que se produzcan, si éstas no estuviesen contempladas en los acuerdos y, en concreto:

- La interpretación del contenido de los acuerdos.
- El establecimiento de soluciones concretas de los problemas que pudieran derivarse de la aplicación de las medidas laborales establecidas.
- Realizar el seguimiento de la situación de la producción, productividad, ritmo de trabajo, niveles de absentismo, establecimiento de calendario, estado económico, presupuestos, facturación, costes generales y laborales, etc., y de los datos de afectación periódica de los departamentos, proyectos y personas, y de las altas y bajas producidas.
- Toda la información necesaria respecto al personal afectado por el ERTE será aportada a la comisión, al menos con una semana de antelación a la fecha de la reunión periódica prevista.

Para la validez de los acuerdos se necesitara de la mayoría de cada una de las partes que componen la comisión.

OCTAVO.- FORMALIZACION ANTE LA AUTORIDAD LABORAL.

El presente Acuerdo se trasladará a la Autoridad Laboral correspondiente a los efectos de que ésta dicte la correspondiente resolución administrativa que autorice las suspensiones temporales de los contratos indicados en las condiciones y términos contenidos en el presente Acuerdo.



A los efectos legales oportunos, se hace constar que la representación de CGT no firma el Acuerdo por no encontrarse conforme con él, **por tanto, el Acuerdo queda ratificado por el 65% de la representación sindical.**

Y en prueba de conformidad con todo lo anteriormente expuesto, las partes firman la presente Acta, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por la Compañía

Three handwritten signatures in blue ink. The top signature is a stylized, somewhat illegible scribble. The middle signature is more legible, appearing to be 'A. M. L.'. The bottom signature is a large, bold, and somewhat circular scribble.

Por la Representación de los Trabajadores

Five handwritten signatures in blue ink. The top row contains three signatures: the first is a stylized 'Z' or 'J', the second is a circular scribble, and the third is a signature that appears to be 'J. Valls'. The bottom row contains two signatures: the first is a stylized 'D. P.' and the second is a signature that appears to be 'J. Delgado'.