

**ACUERDO DEL PROCEDIMIENTO DE
SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCION DE JORNADA DE LA
EMPRESA ATOS IT SOLUTIONS AND SERVICES IBERIA, S.L.**

En Madrid, a 27 de abril de 2020.

REUNIDOS

DOÑA SUSANA AZORES DE FRANCISCO, con DNI 07504825-V actuando en nombre y representación de la empresa **ATOS IT SOLUTIONS AND SERVICES IBERIA, S.L.** (de ahora en adelante **ATOS IT**), con CIF número B85908093, constituida por tiempo indefinido el 11 de marzo de 2010, según acredita mediante copia de escritura de poder que se adjunta al presente procedimiento que se inicia, y domicilio a efectos de notificaciones en la calle Albarracín, nº 25 de la localidad de Madrid (28037-Madrid).

Asisten también por la empresa: Dña. Eva Fernández González y Dña. M. Verona Ramirez Pisano.

Como asesores de la empresa asisten: D. José Luis Fraile Quinzaños, D. Luis Cortes Arroyo y D. Miguel Ángel Cruz Pérez.

DE OTRA PARTE, actuando en representación de la mayoría de la comisión representativa de los trabajadores los representantes de los Sindicatos UGT y CCOO, que constituyen el 61,04 % del voto ponderado en la comisión representativa, los siguientes miembros:

Dña. Julia Alastuey Cabero (U.G.T.).

D. Sergio del Castillo Griñon (U.G.T.)

D. Francisco Soler Rueda (U.G.T.)

D. Agustin del Valle Marcos (U.G.T)

Dña. Eva María Montejo María (CCOO)

D. Luis Alberto Rodríguez Escribano (CC.OO)

D. Augusto Sánchez Vargas (CC.OO)

D. Roberto Rico Ruano (CC.OO)

Comparecen también:

Dña. Inmaculada Abad y José Luis Mazón en calidad de asesores de UGT y Dña. Blanca Suárez en calidad de asesores de CCOO.

Ambas partes comparecen asistidas de sus asesores y reconociéndose mutuamente capacidad y legitimación para suscribir este ACUERDO que pone fin al periodo de consultas, establecen al efecto los siguientes:

ANTECEDENTES

- I. Por las razones productivas y organizativas LA EMPRESA se ve en la necesidad de acometer una serie de medidas para adecuar la estructura organizativa y productiva a la situación extraordinaria provocada por la pandemia del COVID-19.
- II. La Empresa ha procedido a comunicar con fecha 14 de abril de 2020 mediante correo electrónico, de forma fehaciente, a la representación sindical, a la representación unitaria existente en la empresa y a los trabajadores de los centros en los que no cuentan con la misma, de su intención de iniciar el presente procedimiento de suspensión de contratos de carácter temporal con el fin de que procedan a designar a la comisión representativa.
- III. Por las secciones Sindicales de UGT, CGT, CC.OO, y USO que ostentan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, se decidió constituir la comisión negociadora nombrando la representación social de la Mesa de Negociación integrada por los miembros de la Comisión Representativa que consta en el acta de constitución de la Mesa de Negociación de fecha 21 de abril de 2020 y con capacidad de conformidad con lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 26 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

- IV. Iniciada la reunión el día 21 de abril de 2020, por la representación empresarial, se solicitó a los asistentes la creación de una Mesa de Negociación para tratar de negociar y resolver la situación actual y abordar el presente proceso de suspensión de contratos, de acuerdo con lo significado en la Memoria Explicativa y en el Informe Técnico de Situación entregados a la representación social y demás información adicional que ha sido facilitada por la empresa durante el periodo de consultas a solicitud de la representación social.
- V. Ese mismo día, las secciones sindicales asumieron la representación de la totalidad de los trabajadores, manifestando la composición de la comisión representativa de los trabajadores y el porcentaje de representatividad siguiente:
- 32,47% CGT
 - 29,87% CCOO
 - 31,17% UGT
 - 6,49% USO
- VI. En ese marco, con fecha 21 de abril de 2020, LA EMPRESA promovió expediente de SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, comunicando dicha decisión ante la Dirección General de Empleo, afectando a la totalidad de todos los Centros de Trabajo de la Empresa que tiene en España, de conformidad con lo que dispone el Art. 47 del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 1483/2012, de 29 de octubre, en relación con el Real Decreto Ley 8/2020, de 18 de marzo y al amparo de las causas legales de carácter organizativo y de producción, que se refieren en la memoria unida al expediente.
- VII. Se han mantenido reuniones negociadoras los días 21, 23, 25 y 27 de abril de 2020 de manera telemática para evitar posibles contagios. Ambas partes dejan constancia de que las reuniones se han celebrado sin incidencias y sin que el sistema utilizado haya supuesto ninguna merma de la capacidad de las partes de conocer las propuestas, debatirlas, negociar y llegar a acuerdo o no sobre las mismas.

VIII. Tras varias propuestas, se ha llegado a un acuerdo por la Empresa y por la mayoría de la comisión representativa de los trabajadores, formada por el **61,04% del voto ponderado de la comisión representativa de los trabajadores**, desglosada de la siguiente manera: **UGT el 31,17%** de representatividad y **CCOO el 29,87%** restante.

En consecuencia y constando la mayoría de la comisión de representación de los trabajadores, ambas partes han logrado un ACUERDO fruto de las negociaciones, poniendo fin al período de consultas y que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

PRIMERA.- MEDIDAS ACORDADAS.

- 1.1. Las partes firmantes, reconociendo la existencia de causa legal de carácter productivo y organizativo -como se expone en la memoria explicativa e informe técnico incorporado al expediente- acuerdan la aplicación de las medidas de **suspensión de contratos y reducción de jornada** –de carácter temporal- a un total de 422 empleados con contrato de trabajo, con la consiguiente reducción análoga y proporcional del salario en las condiciones establecidas en este documento.
- 1.2. Todo ello de conformidad con las medidas, términos, condiciones y calendarios que se establecen en este Acuerdo y estableciendo que las suspensiones de contrato que se produzcan, se realizan al amparo de las causas legales establecidas en el Artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el Real Decreto Ley 8/2020, de 18 de marzo y en el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Sin perjuicio de los calendarios de ejecución que se acompañan a este Acuerdo, se podrán realizar cambios semanalmente para adaptarlo a la actividad empresarial y realizar modificaciones de los mismos siempre que se acuerden los mismos en la Comisión de Seguimiento, cuya regulación se incluirá en la cláusula Cuarta, el nuevo calendario que pretende aplicar.

Las notificaciones de modificación del calendario se trasladarán a la Comisión de Seguimiento con 48 horas de antelación a su efectividad.

SEGUNDA.- SUSPENSION DE CONTRATOS Y REDUCCION DE JORNADAS DE CARÁCTER TEMPORAL

- 2.1. Ambas partes acuerdan la suspensión temporal de los contratos de trabajo y de reducción de jornada de carácter temporal, con la consiguiente reducción análoga y proporcional del salario, de conformidad con lo que dispone el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores.
- 2.2. Las condiciones que regirán la suspensión y reducción de jornada temporal del empleo serán las siguientes:

A. Alcance de la medida y período de aplicación.

- El colectivo susceptible de ser afectado será de 407 trabajadores, de distribuidos en las siguientes medidas:
 - A) **Suspensión de contratos de trabajo:** El colectivo susceptible de ser afectado por esta medida será de 349 trabajadores, de acuerdo con el calendario que se adjunta al presente acuerdo como ANEXO I, sin perjuicio de su modificación conforme se establece en el presente acuerdo.
 - B) **Reducción de jornada:** El colectivo susceptible de ser afectado por esta medida será de 58 trabajadores, de acuerdo con el calendario que se adjunta al presente acuerdo como ANEXO I, donde se recoge los horarios y reducciones de cada trabajador. sin perjuicio de su modificación conforme se establece en el presente acuerdo.

C) Criterios de afectación.

1. Los fijados en la comunicación de inicio, informe técnico y memoria explicativa.
2. Voluntariedad como criterio complementario.

Los trabajadores que cuenten con el perfil profesional, formación, conocimiento y capacidad productiva análoga para su intercambiabilidad con uno de los trabajadores afectados por el ERTE podrán pedir su adscripción voluntaria a la suspensión del contrato de trabajo, según las siguientes condiciones:

- La solicitud de adscripción voluntaria podrá ser aceptada o rechazada por la empresa, reservándose de forma absoluta la facultad de aceptar o rechazar dicha solicitud.
- Las solicitudes de adscripción voluntaria que sean aceptadas por la empresa computarán a efectos del número máximo de suspensiones.

La solicitud de acogimiento voluntario a la medida de suspensión deberá ser formalizada mediante correo electrónico dirigido antes de las 10.00 horas del día 30 de abril a la dirección HR-Labour.Relations@atos.net.

- El período a lo largo del cual está previsto efectuar las suspensiones se extenderá desde el día 1 de mayo hasta el 31 de octubre de 2020 y de acuerdo con el calendario individualizado que se adjunta en el ANEXO I.

B. Mejora a la prestación por desempleo.

LA EMPRESA se compromete a abonar una mejora a la prestación por desempleo, a cargo de la empresa, hasta alcanzar con la suma de ambos conceptos (importe bruto de la prestación teórica por desempleo calculada conforme a los criterios y cuantías de la legislación anterior al 1 de marzo de 2020 más importe bruto de la mejora) el importe máximo siguiente:

- El 100 % del importe del Salario Bruto Regulador, a aquellos trabajadores que su salario bruto fijo anual no supere los 18.000 euros.

- Al resto de trabajadores que tengan un salario anual bruto superior a 18.000 euros, se complementara la prestación de desempleo hasta un 82 % de su salario bruto fijo anual. Dicho complemento a la prestación será en todo caso la diferencia teórica entre el importe bruto teórico de la prestación por desempleo y el importe bruto del 82% del salario del empleado tomando como referencia la nómina del mes de marzo de 2020, a prorrata temporis en caso de que la afectación de la suspensión temporal de contratos sea inferior al mes.

A los efectos de este acuerdo se entenderá por Salario fijo Bruto Regulador, que sirve de módulo de cálculo de la mejora a la prestación por desempleo, lo percibido mensualmente por cada persona afectada por cualquiera de los siguientes conceptos que correspondan a cada trabajador:

- Conceptos Convenio, Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad. Ex salario Base, Ex plus Convenio, Cambio tabla base, Cambio Plus convenio, Complemento personal convenido, Complemento no compensable ni absorbible (Atos IT Madrid), Complemento compensable y absorbible (Atos IT Madrid), Complemento no absorbible, Complemento ad personam (Bull). cuenta convenio (Siconet), Mejora Voluntaria (Bull), Complemento personal (Siconet), Antigüedad reconocida, Compensación comedor otros (DAESA), Compensación comida (bull), Consolidación beneficios (siconet), Complemento de puesto (Siconet)

Quedan por tanto excluidos los conceptos variables como el Bono, y cualesquiera otro que concepto ligado a la productividad.

Cualesquiera revisiones y abono de atrasos no modificarán el salario regulador bruto antes referido.

En el supuesto que algún trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal u otra situación de suspensión del contrato de trabajo en el periodo de cálculo a efectos de salario regulador, se considerarán los importes que hubiera percibido en los conceptos señalados de no estar en dicha situación.

A la referida mejora a la prestación por desempleo se le practicarán las deducciones legales de IRPF y Seguridad Social que le corresponda conforme a ley.

Si el Servicio Público de Empleo Estatal (en su lugar SPEE) no reconoce la prestación por desempleo a un empleado o, en su caso, el importe que se le reconoce es inferior al importe de la prestación teórica de prestación por desempleo calculada conforme a la legislación anterior al 1 de marzo, LA EMPRESA únicamente quedará obligada a abonar la diferencia entre el importe teórico de prestación por desempleo y la mejora sobre este importe pactada en la presente Cláusula.

C. Vacaciones anuales, de carácter ordinario.

Las vacaciones anuales ordinarias no se verán afectadas por la suspensión real y efectiva del empleado, no obstante y teniendo en cuenta la situación productiva que motiva este procedimiento ambas partes acuerdan que la totalidad de las vacaciones devengadas durante el ejercicio de 2020 se deberán de disfrutarse antes del 31 de diciembre de 2020.

D. Pagas extraordinarias

Las pagas extras se devengarán en el mismo porcentaje que el complemento a la prestación señalado en el apartado B) del punto 2.2. de la presente Clausula.

E. Beneficios sociales.

Los trabajadores afectados por la medida de suspensión del contrato seguirán teniendo derecho al seguro de vida, seguro médico, aportaciones al plan de pensiones, así como todos los beneficios incluidos en la plataforma eFlex.

F. Anticipo de la prestación por desempleo.

La empresa previa solicitud de los trabajadores afectados, por la medida de suspensión o en su caso reducción de jornada, anticipará el importe correspondiente al primer mes de la prestación de desempleo, fijando como importe máximo la cuantía teórica de la prestación por desempleo o la cantidad máxima de 1.098 euros, para el caso de que el SEPE no abone la misma en dicho plazo.

El importe anticipado será reintegrado a la empresa en las condiciones que se fijen en la propia solicitud y siempre dentro del ejercicio 2020.

G. Colectivos con exclusión.

Se excluirán de la aplicación de la medida de suspensión o reducción de jornada que corresponda, los siguientes colectivos:

- Los representantes legales de los trabajadores de conformidad con la garantía de prioridad de permanencia recogida en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.
- En caso de matrimonios o parejas de hecho en los que ambos trabajen en la empresa y estuvieran afectados, uno de los dos quedará desafectado.
- Las personas con diversidad funcional superior o igual al 33% o que tengan a su cargo personas con un grado de diversidad funcional superior o igual al 33%.

- Los trabajadores que sufran violencia de género.
- Igualmente, quedarían excluidas las personas con niños y niñas a su cargo con enfermedades recogidas en el BOE que les permite una reducción de jornada del 99 % cobrando el 100 % del salario.

H. Salario regulador en caso de despido

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.

I. Apoyo a la gestión.

La Empresa gestionará la solicitud de la prestación de desempleo de los trabajadores afectados y resolverá cualquier duda que puedan tener sobre el presente procedimiento durante el período propuesto de aplicación de las medidas.

Las partes acuerdan autorizar a la Empresa, para que ésta lleva 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 las autorizaciones responsables que refiere la norma específica del Servicio Público de Empleo Estatal.

J. Garantías adicionales de empleo

La compañía se someterá a los compromisos legales de mantenimiento de empleo en los términos y con el alcance establecidos en la Disposición

Adicional sexta del RDL 8/2020 de 17 de marzo, esto es mantenimiento empleo durante el plazo de seis meses después de la finalización del periodo de afectación a cada persona afectada.

K. Horas extras.

Ambas partes convienen que durante la ejecución del ERTE no se llevarán a cabo la realización de horas extras, salvo situaciones excepcionales que serán notificadas a la comisión de seguimientos, no serán consideradas horas extras a estos efectos las guardias, retenes y jornadas planificadas.

TERCERA - ACCIONES FORMATIVAS.

- 3.1. Con el fin de reducir los efectos de este expediente sobre los trabajadores afectados por el mismo, LA EMPRESA se compromete a promover, durante los períodos de suspensión de contratos, acciones formativas -potenciando el catálogo formativo existente actualmente en LA EMPRESA- que contribuirán a aumentar la polivalencia de dichos trabajadores incrementando su empleabilidad. La realización de los cursos será de carácter voluntario.
- 3.2. El Plan de Formación de LA EMPRESA para el período del 1 de mayo al 31 de octubre de 2020, es el incluido en la documentación inicial entregada tanto a la comisión representativa como a la Autoridad Laboral.
- 3.3. Durante la suspensión, los trabajadores tendrán acceso a herramientas de formación existentes en la empresa y en todas sus modalidades estando sujeto a las mismas normas de validación que la plantilla activa. En todo caso será voluntaria para los trabajadores afectados por las medidas de suspensión.
- 3.4. La plantilla afectada por la suspensión de los contratos mantendrá el acceso al correo electrónico, así como al resto de herramientas corporativas, para lo cual conservarán el ordenador portátil suministrado por la empresa durante el periodo de afectación. Aquella persona trabajadora afectada por la medida de

suspensión y que no dispusiera de ordenador portátil para llevar a cabo la formación, debería solicitar a la empresa la puesta a disposición de dicho ordenador portátil durante el periodo que se extienda la formación.

- 3.5. La comisión de seguimiento podrá proponer medidas para impulsar, motivar e incentivar la participación de los empleados en el Plan de Formación antes referido, así como para establecer de común acuerdo los planes individualizados de formación que permitan mejorar la empleabilidad de los trabajadores afectados.

CUARTA.- COMISION DE SEGUIMIENTO.

- 4.1. Ambas partes acuerdan crear una Comisión de Seguimiento, de carácter paritario, compuesta por la dirección de la empresa y por un número máximo de 4 personas por cada una de las representaciones sociales firmantes del acuerdo.

- 4.2. Las funciones de dicha Comisión serán las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de las condiciones pactadas en este ACUERDO y que éste sea llevado en los términos aquí reflejados, así como efectuar la interpretación del mismo en su caso.
- Vigilar la aplicación del calendario y disponibilidades contempladas en el Anexo I de este ACUERDO, procediendo a analizar las modificaciones del mismo propuestas por LA EMPRESA en función de las necesidades derivadas del nivel de actividad o de las necesidades organizativas guiadas por los objetivos de eficiencia, mejora de productividad y atención al cliente.
- Recibir información previa sobre la aplicación de todas y cada una de las medidas.
- Adaptación del expediente de suspensión y reducción a posibles mejoras legislativas no contempladas en él.

- Control, seguimiento de la recuperación de la actividad del negocio o el cese las causas productivas u organizativas que lo motivaron, para determinar si procede su finalización anticipada o la desafectación de alguno de los trabajadores.
- Valoración de la evolución productiva de la empresa en función del contenido del Informe Técnico de ITASU a realizar antes del 30 de septiembre de 2020, con el fin de comprobar la concurrencia de las circunstancias productivas correspondientes al cuarto trimestre de 2020 y primer trimestre de 2021 y en su caso, poder constatar la existencia de estas causas productivas para la aplicación en un expediente posterior de las mismas medidas pactadas en el presente expediente u otras que las partes consideren pertinentes o adecuados en función a las circunstancias productivas constatadas en aquel momento.
- La Comisión de Seguimiento recibirá durante el periodo de ejecución el listado de trabajadores que pudieran ser desafectados por el ERTE con una antelación mínima de 72 horas.
- La empresa informará con carácter previo a la Comisión sobre las nuevas contrataciones y subcontrataciones a realizar durante la vigencia del ERTE y sobre la necesidad de las mismas a los efectos de que con carácter preferente y siempre y cuando hubiera personal del mismo perfil afectado por el ERTE, se cubrieran dichas vacantes por personal afectado en el presente ERTE.

4.3. En la reunión de constitución de la Comisión las partes acordaran su propio procedimiento de funcionamiento y la periodicidad de sus reuniones.

La Comisión de Seguimiento perderá vigencia al finalizar la aplicación de presente Expediente.

QUINTA. COMUNICACIÓN DEL ACUERDO A LA AUTORIDAD LABORAL.

Ambas partes acuerdan dar traslado del presente Acuerdo a la Autoridad Laboral, de conformidad con este Acuerdo y lo dispuesto en el Art. 47 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con las consecuencias, fechas, términos y condiciones establecidos en el mismo.

SEXTA.- EFFECTIVIDAD.

El presente Acuerdo, se considerará acuerdo definitivo, desplegando plena eficacia, considerándose notificados los trabajadores destinatarios de las medidas desde la fecha de este documento, sin perjuicio de las notificaciones a título individual que LA EMPRESA realizará con el preaviso previsto en el presente Acuerdo.

Y en prueba de conformidad, ambas partes firman el presente en lugar y fecha arriba indicados.