

En Madrid, a 18 de Diciembre de 2012

La mercantil **ALTEN SPAIN, S.A.**, con CIF: A79153920, con domicilio social en Madrid, calle Vía de los Poblados, 3, Edificio 5, planta 2, mediante el presente escrito, y con motivo del inicio del preceptivo periodo de consultas, regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que se inicia en el día de hoy, notifica la propuesta de las modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo que pretende implantar, previa negociación con los válidos interlocutores de los trabajadores, a TODA la plantilla de ALTEN SPAIN, por ser absolutamente necesarias para el futuro y la viabilidad de la empresa.

Las modificaciones sustanciales y colectivas que se pretenden implantar en la empresa, por considerarlas necesarias y debidas a causas económicas (pérdidas económicas y resultados negativos, disminución persistente de la cifra de venta de la compañía y previsión de pérdidas) y productivas (pérdida fuerte en la producción, especialmente, proveniente en la bajada de en la demanda de servicios proveniente del Sector Público), que se someten al periodo de consultas que se inicia hoy, son las siguientes:

- a) Modificación en el sistema de remuneración, a pesar, de que este sistema de remuneración está plenamente implantado ya en la compañía y consistirá, en pasar a Bonus o remuneración variable y condicionado a los resultados económicos de la empresa, un pequeño porcentaje del salario bruto fijo anual (del concepto, según proceda, "a cuenta convenio", "plus convenio", "mejora voluntaria", o de cualquier otro concepto absorbible de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Convenio Colectivo de aplicación en la empresa), de cada uno de los empleados a salario variable (bonus), por consecución de resultados económicos de ALTEN SPAIN, resultado del que todos somos co-responsables desarrollando nuestros puestos de trabajo. En este sentido, indicar que se respetará, y en ningún caso se sobrepasará, los límites salariales fijos impuestos por el Convenio Colectivo para cada Grupo o Categoría Profesional.

En un primer momento, y con el objeto de sanear y viabilizar la empresa, conforme a la documentación económica y productiva y las acreditaciones de las causas alegadas y expuestas que se adjuntan de la empresa (Memoria, cuentas anuales, documentos contables, fiscales, etc) junto con el presente procedimiento y con el procedimiento / simultáneo abierto, en el día de hoy, conforme al art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa pretende pasar a retribución variable el 10% de los conceptos fijos referenciados anteriormente en el párrafo precedente, de todos y cada uno de los empleados de la plantilla, independientemente del puesto o del grupo o categoría profesional que ostenten. Esta medida será de aplicación, como se ha indicado, a todos los empleados, salvo que la aplicación de la misma deje el salario de algún trabajador por debajo de los límites establecidos por el Convenio para su categoría (o subgrupo, en su caso) profesional. En estos casos, la medida solo se aplicará en el porcentaje necesario (menor de 10% o inclusive, podría ser de 0, según las circunstancias del empleado) para llegar al el límite salarial bruto fijado en el Convenio, el cual se respetará en todo caso.

Por otro lado, y como se indicó en la comunicación que realizó la empresa todos los empleados, este cambio de partidas salariales será plenamente recuperable por parte de los empleados, y su pago (o su duplicidad en el cobro por el trabajador) por parte de la empresa como Bonus o salario variable en función de los resultados económicos anuales de ALTEN SPAIN quedará condicionado a los siguientes parámetros:

- 1) Si la empresa en el ejercicio cerrado y auditado a 31 de Diciembre de 2013 tiene una cifra de venta superior a 64 millones de euros, los trabajadores afectados por esta modificación cobrarán como retribución variable el importe íntegro que ha sido pasado de salario fijo a retribución variable por resultados económicos.

2) Si la empresa en el ejercicio cerrado y auditado a 31 de Diciembre de 2013 tiene una cifra de ventas superior a 70 millones de euros, los trabajadores afectados por esta modificación cobrarán como retribución variable el doble del importe íntegro que ha sido pasado de salario fijo a retribución variable por resultados económicos de ALTEN SPAIN.

3) En ambos casos y para el devengo de los importes citados anteriormente, se requerirá necesariamente una tasa de Intercontrato (consultores no asignados a proyectos productivos de la empresa) inferior al 4% de la plantilla total de ALTEN SPAIN, a 31 de Diciembre de 2013. Todo ello, con el objeto de promocionar las medidas sociales de acompañamiento que incluirán en el proceso de negociación que se abre también en el día de hoy, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

4) El pago de esta nueva retribución variable fijada, se realizará en la nómina de Septiembre de 2014 o en ese mismo mes, si el trabajador causó baja en la compañía por circunstancias ajenas a su persona o conducta después del 31 de Diciembre de 2013, una vez que las Cuentas Anuales 2013 están auditadas y depositadas en el Registro Mercantil de Madrid.

5) Es condición sine qua non para tener derecho al cobro de las cantidades expuestas, que el empleado conste en alta laboral en la empresa a 31 de Diciembre de 2013.

6) Para el ejercicio 2014 y siguientes, las partes, es decir, representantes de los trabajadores y empresa, se tendrán que reunir en el mes de Diciembre de 2014 y siguientes, en su caso, para establecer un procedimiento similar al presente. En caso de discrepancia, la empresa prorrogará la presente medida o iniciará el trámite legal pertinente al respecto.

Se adjunta cuadro recapitulativo de la medida objeto de la presente modificación colectiva, donde se puede observar la aplicación de la medida a todos y cada uno de los empleados de la compañía, con sus datos salariales.

- b) Modificación, conforme al Convenio Colectivo de aplicación en la empresa, de la compensación de las bajas IT. En la memoria adjunta, se pueden ver las causas económicas y productivas que nos obligan a tomar esta medida necesaria, así como su justificación y resultado en aras a favorecer la economía y la productividad de la empresa.
- c) Homogenización en toda la compañía de los calendarios laborales y de la jornada intensiva. Conforme a las causas alegadas y acreditadas, aumentar la productividad de la compañía.

Asimismo, reiteramos que en aras a evitar duplicidades y por el volumen de la documentación e información económica, productiva y acreditativa de las medidas a adoptar, tan extenso y siendo comunes para el proceso presente y el abierto en virtud del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se entrega un solo ejemplar común que comprende la documentación necesaria para ambos procedimientos.

Por último y adicionalmente al inicio de periodo de consultas de 15 días, conforme a la legalidad vigente, se solicita a los Comités de Empresa y a los representantes de los empleados, la emisión del informe a que se refiere el art. 64.5. del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, la empresa pondrá a su disposición, cualquier documentación que estimen necesaria o conveniente.