



Madrid, 13 de Enero de 2013

**MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO SOMETIDAS AL PERIODO DE CONSULTAS CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT) DE ALTEN SPAIN, S.A.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 1.483/2012, de 29 de octubre, adicionalmente al Plan de Recolocación Externa ya entregado y presentado, en toda su extensión junto a medidas adicionales, a la RLT de ALTEN SPAIN, en este momento, ALTEN SPAIN, según lo comentado y haciéndose eco de alguna propuesta (de las escasísimas) oral realizada por la RLT en las diferentes reuniones mantenidas en el periodo de consultas abierto, conforme al art. 51 del ET, presenta, para la reunión del día de mañana (una vez que la última reunión prevista para el 10 de Enero, fue suspendida como consecuencia de la celebración de una Asamblea de Trabajadores), día 14 de Enero de 2013, las siguientes medidas concretas, una vez puestas ya encima de la mesa de negociación y en orden a reducir los efectos del despido colectivo junto al plan de recolocación externa.

La empresa ha venido aplicando, desde los últimos años, un plan de viabilidad global, entre las medidas que destacan son, a título enunciativo: reorganizando sus estructuras internas, societarias y corporativas, reduciendo costes, redimensionando y reorganizando su estructura comercial y de servicios generales, renegociando a la baja los arrendamientos de las oficinas (Madrid y Barcelona), reduciendo la superficie de alquiler y cerrando oficinas innecesarias (Barcelona, una de Madrid y Sabadell), abriendo pequeñas oficinas técnicas con el objeto de estar más cerca de los clientes de referencia, realizando movilidades funcionales y geográficas de sus empleados cuando surge una oportunidad, recolocando (lo máximo posible y en la medida en que se puede conforme al mercado y con un plan de seguimiento exhaustivo de acciones con los “intercontratos”) a cada empleado que se queda desasignado y que se pueda reubicar en un proyecto productivo de la empresa conforme a su perfil y experiencia, reduciendo el exceso de plantilla en la medida en que se puede y el mercado y el negocio lo permitan antes de realizar una nueva contratación, fortalecimiento de la plantilla comercial en la División Ingeniería (la que mejores expectativas y resultados de negocio presenta actualmente), cerrando unidades de negocio deficitarias y que no se corresponden con el “objetivo y la esencia” del negocio de ALTEN SPAIN, ofertando nuevos servicios añadidos a los clientes a través de la Plataforma Técnica, fomentando la contratación de los Proyectos Cerrados, ofreciendo y dando formación adecuada a los empleados para su actualización y conocimientos en tecnologías, suspensiones de contratos de trabajo, facilitando las bajas voluntarias incentivadas a través del ERTE, como se acordó con la RLT, desplazamientos y viajes a través de líneas aéreas de bajo coste, contratación de viajes y hoteles a través de una agencia de viajes especial para cumplir con los requisitos de la Ley de Integración Social del Minusválido y reducir el impacto económico de la misma; etc.



Para atenuar las consecuencias del expediente de regulación de empleo en los trabajadores afectados, y sin perjuicio de las que puedan ser objeto de negociación, la empresa propone:

a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo 6 meses desde la fecha de la salida de la empresa. En este sentido, en caso de existir una vacante que se adapte al perfil del trabajador despedido, éste tendrá un derecho de reingreso preferente antes a la contratación de un tercero y será sometido, una vez llamado, a las pruebas que el cliente o ALTEN SPAIN estimen pertinente.

b) La recolocación externa de los trabajadores a través de la empresa LEE HECHT HARRISON, marca comercial de CREADE (Creación Asesoría y Desarrollo, S.L.) (Empresa de recolocación Autorizada nº. 9900000044). Cuya propuesta de servicios ya se ha aportado, sin perjuicio de la concreción del resultado de la negociación sobre este extremo, que puede incluir acciones de formación o de reciclaje concretas.

El plan prevé que durante seis meses se pongan en práctica las medidas que legalmente establece el precepto mencionado y que son:

1. De intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.
2. De orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.
3. De formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.
4. De atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

c) Proceso para la recolocación de los empleados en situación de intercontrato. Las distintas áreas comerciales han de trabajar permanentemente en la previsión de las finalizaciones de cada proyecto, y de esa forma anticipar las acciones necesarias para la reubicación de los empleados en otros adecuados a sus competencias técnicas. Debido a las dificultades actuales del mercado, en ocasiones puede ocurrir que esta reubicación no pueda realizarse de forma inmediata tras la finalización del proyecto, debiendo transcurrir un tiempo a la espera de uno nuevo.

Esto es lo que se conoce como situación de intercontrato (IC, en adelante), en la que el empleado sigue vinculado a la compañía pero no tiene asignado un proyecto. Todos somos conscientes de la situación actual de dificultad creciente y aumento en la competitividad entre empresas de nuestro sector para obtener nuevos proyectos;



por esta razón ALTEN tiene implantado un procedimiento que ayuda a mejorar las posibilidades de recolocación de los empleados en esta situación, reduciendo los tiempos de espera y ampliando la información a su alcance.

ALTEN cuenta con un equipo humano dedicado de forma parcial, en colaboración con los managers, a la gestión de los empleados en situación de IC:

- **Coordinador de IC's:** Esta persona se encarga del seguimiento, información y evaluación de cada empleado en situación de IC desde el comienzo hasta la finalización de dicho periodo. Se ubica físicamente en la 3ª Planta de ALTEN y está a disposición para cualquier necesidad, consulta o información que se requiera. Su dedicación es completa.
- **Coordinador de Desarrollo de RRHH:** Esta persona coordina las acciones de toda la compañía encaminadas a la recolocación de los empleados en situación de IC, velando por que se validen todas las vacantes de nuevos proyectos y se priorice la colocación de un empleado en situación de IC antes de recurrir a contrataciones externas.
- **Técnico de Control de Gestión:** Esta persona, en dedicación parcial, se encarga de que la información contenida en la Base de Datos de IC's sea correcta y completa, que se registren todas las acciones vinculadas a los IC's y de extraer los informes semanales de seguimiento de acciones.

El procedimiento implantado es el siguiente, una vez que un empleado de la compañía ha sido informado de la finalización de su proyecto:

- El coordinador de IC's realiza una entrevista con cada empleado en esta situación temporal, en el que obtiene toda la información necesaria a nivel capacidades profesionales, técnicas y condiciones individuales para la optimización del proceso de reubicación.
- Se realiza un informe que se pone a disposición de todos los managers y del departamento de selección para priorizar su reubicación ante cualquier vacante en un proyecto con características similares.
- Se identifican posibles debilidades que deban ser mejoradas o que obstaculicen la reubicación del empleado en situación de IC y se definirán las acciones a tomar para su mejora. (Formación técnica, preparación a proyecto, orientación a cliente, preparación para entrevistas, etc).
- Durante el periodo de IC, los empleados en esta situación tienen prioridad a la hora de recibir formación interna de la empresa.
- En colaboración con el Coordinador se revisan sus fichas profesionales (CV's) para completar la información relevante y optimizar así las posibilidades de reubicación.

La motivación e implicación del empleado durante este periodo de Intercontrato es un factor clave para agilizar su reubicación en proyecto, en el que se han de aprovechar todas las oportunidades que la empresa pone a disposición de los empleados para aprender, colaborar y enfrentarse a nuevos retos profesionales.

## ACCIONES PARALELAS REALIZADAS

Reuniones de Seguimiento Comercial – Desarrollo de RR.HH.

Con una periodicidad semanal se mantienen reuniones para analizar la situación de los IC's en la compañía, así como las acciones a realizar y el seguimiento de las mismas.

- Reunión Global MADRID. Todos los Lunes a las 17:00 horas
- Reuniones de Situación IC's ALTEN TIC MADRID. Todos los Viernes a las 09:30 horas
- Reuniones de Situación IC's ALTEN SyP MADRID. Todos los Viernes a las 13:00 horas
- Reuniones de Situación IC's ALTEN ING MADRID. Todos los Miércoles a las 16:00 horas

Los asistentes a las reuniones son todos los managers del área identificada, el coordinador del área de Desarrollo de RR.HH. y el coordinador del IC's, quienes analizan las acciones desarrolladas, además de aquellas que se han de realizar a lo largo de la semana.

Por otro lado se mantienen reuniones semanales entre los Senior Recruitment Officers (técnicos de selección seniors) con el coordinador de Desarrollo de RR.HH., para analizar todas aquellas peticiones nuevas que se han recibido por parte del área comercial, y detectar, si procede, aquellas acciones a realizar con los consultores en situación de IC, acciones que se le comunicarán al Coordinador de IC's para que realice las acciones oportunas.

Desde el área de selección, ante la apertura de una petición de necesidad de búsqueda de perfiles por parte del manager, y en contacto con las personas encargadas de la gestión de los empleados en situación de IC, se analiza la información de los perfiles de estos candidatos y se propone a aquellos que por competencia y experiencia pudieran encajar en el puesto. Los managers procederán al análisis de estos empleados y de iniciar las acciones de entrevista para el proyecto si los requerimientos encajan con el perfil necesario.

Del mismo modo, y con una periodicidad semanal, se envía a los directores de cada área un detalle de los empleados en situación de IC con una previsión de, al menos, cuatro semanas. Desde el área de Control de Gestión Operacional se envía a todos los managers de la empresa, también de forma semanal, un informe que agrupa la información más relevante de todos los empleados en situación de IC, tanto actuales como futura.

Con estas acciones evitamos perder cualquier oportunidad de presentar a una candidatura de trabajo un consultor de la empresa en situación de Intercontrato. Además el análisis nace en el primer estadio de la actividad comercial, que es cuando el comercial abre una petición de búsqueda de un consultor para un nuevo proyecto.

Acciones de Formación orientadas al reciclaje de consultores / refuerzo de conocimientos técnicos

Desde el área de Desarrollo de RR.HH., y en base al análisis realizado en referencia a las tecnologías más demandadas por nuestros clientes a lo largo del primer semestre, hemos diseñado un plan de formación que pondremos a disposición de los empleados en situación de Intercontrato. El objetivo a cubrir con este plan de formación específico y adaptado es la de facilitar a los consultores en situación de IC la posibilidad de adquirir conocimientos técnicos necesarios para su ubicación en proyectos. En ocasiones esos consultores ya disponen de una base de conocimientos específicos, pero no los suficientes para poder licitar una posición en un proyecto (p.e., un consultor puede conocer el lenguaje JAVA, incluso haber trabajado con ello, pero no dispone de la experiencia o



conocimiento completo que requiere un proyecto/cliente para trabajar en el mismo), por lo que también hemos diseñado una formación a varios niveles que palié en la medida de lo posible esta situación.

d) Comisiones mixtas (Empresa y RLT) de seguimiento de vacantes en la empresa, recolocación de intercontratos y derecho de readmisión preferente de los trabajadores despedidos por el ERE, con reuniones mensuales de seguimiento.

e) Formación para los empleados incluidos en el ERE durante el plazo de 6 meses, a computar desde su salida de la empresa, mediante los cursos que oferta la empresa normalmente a sus trabajadores y a través de su plataforma e-learning. Se adjuntas anexos al respecto.

f) Mantenimiento durante 6 meses desde su salida de los seguros médicos de salud para los trabajadores que lo tenían contratado en el momento de su salida de la empresa.

g) Movilidades funcionales de los empleados de ALLEN, como lleva ocurriendo en los últimos años.

h) Movilidades geográficas de los trabajadores, conforme al artículo 40 del ET, tanto a nivel nacional como el fomento de movilidades a clientes finales internacionales.

i) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de los empleados, conforme a lo dispuesto en el art- 41 del ET, como ha sido el sistema de retribución variable establecido a partir del 15 de Enero de 2013, para contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.

j) Cambio de la compensación de las baja IT conforme al Convenio Colectivo de aplicación, para luchar contra el absentismo laboral y elevar la producción de la compañía.

k) Promoción del empleo por cuenta propia. La empresa se compromete a dar una prioridad y un derecho preferente en la contratación (en caso de precios, oferta y calidad similares) de servicios externos en caso que un trabajador incluido en el ERE, establezca su propia empresa de servicios o preste sus servicios de manera autónoma.



Madrid, a 13 de Enero de 2012