

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DEL OESÍA NETWORKS, SL

En Madrid, reunidos el día 26 de julio de 2011 a las 22:30 horas, previamente convocados, la representación de la Compañía y la representación de las secciones sindicales que abajo suscriben,

MANIFIESTAN

1. Tras las distintas sesiones de negociación transcurridas en el presente Expediente de Regulación de Empleo las partes finalmente han alcanzado un Acuerdo cuyo contenido se reproduce, y que en sus aspectos fundamentales han sido ya elevados y aprobados por las Asambleas de trabajadores convocadas al efecto y por los órganos superiores de gestión de la Empresa
2. Las partes han realizado el máximo esfuerzo para conjugar, por un lado, la búsqueda de las vías encaminadas a reducir y compensar adecuadamente el impacto del Expediente, y, por otro lado, el mantenimiento del proyecto empresarial reflejado en la Memoria y Plan de Acompañamiento, en donde – entre otras medidas- la reestructuración de la plantilla se constituye como un elemento necesario para poder viabilizar la Compañía en las actuales circunstancias por las que atraviesa.
3. En este sentido, la adopción de las medidas pactadas entre la representación económica y social no sólo viene a contribuir al mantenimiento de la actividad en las actuales circunstancias, sino que supone una apuesta decidida frente a clientes y accionistas de cara a adaptar la estructura productiva a las actuales circunstancias del mercado, contribuyendo con ello a un posicionamiento más competitivo.
4. Que el desarrollo del presente Expediente de Regulación, y del conjunto de medidas de reestructuración y financiación, supondrá un compromiso y un

indudable esfuerzo de todos las personas y entidades involucradas con el devenir y el éxito de la Compañía, debiéndose hacer un expreso reconocimiento al conjunto de la plantilla, por el esfuerzo y los sacrificios que suponen la adopción de las presentes medidas, las cuales se enmarcan dentro de un plan definido de actuación que no prevé la adopción de medidas adicionales de reestructuración como la que ahora se acomete.

En consecuencia, ambas partes realizando una apuesta clara por el futuro suscriben por unanimidad el presente,

ACUERDO

Primero.- Se pacta la extinción de un máximo de **255** contratos de trabajo bajo los mecanismos y con las condiciones que se establecen en el presente Acuerdo.

Segundo.- En un primer momento se pacta la afectación a las medidas extintivas de una lista de **195** contratos de trabajo nominalmente designados por la Dirección de la Empresa teniendo en cuenta criterios productividad, eficiencia organizativa y rentabilidad y acordados con la comisión negociadora en los términos que se describen en este documento, cuya salida de la empresa tendrá lugar en fechas próximas a la consecución de la Resolución que autorice el presente ERE. A este efecto se pacta un plazo máximo de 3 meses a contar desde la notificación de la Resolución administrativa con el fin de afectar al personal descrito en este apartado.

La empresa comunicará de manera fehaciente por escrito a los trabajadores la extinción de los contratos de trabajo, así como la fecha de la extinción. Para facilitar la asistencia a entrevistas de trabajo, el empleado tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo durante los 15 días previos a la extinción de su contrato, salvo en caso de plazo inferior de preaviso. Copia de esta comunicación será remitida a la comisión de seguimiento del presente expediente. El trabajador que vea extinguida su relación laboral en aplicación del presente Expediente de Regulación de Empleo podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento en que se realice la comunicación efectiva de la extinción de su contrato de trabajo.

Tercero.- Primer Plazo de voluntariedad: un periodo hasta el día 29 julio de 2011 para que los trabajadores con relación laboral de naturaleza indefinida de la plantilla comuniquen de manera fehaciente a la Dirección de la Empresa su intención de adscribirse a las medidas extintivas bajo las condiciones económicas pactadas. A tal efecto la empresa comunicará a la plantilla la apertura de este período y la dirección de correo electrónico habilitada para las comunicaciones de adscripción voluntaria.

En tal caso, la Dirección de la empresa, previa consulta a la representación social de la comisión negociadora de los perfiles y puestos ocupados por tales candidatos, procederá a afectar a los mismos al presente ERE, con la correlativa desafectación de los contratos señalados en el ordinal anterior.

La Dirección de la Empresa podrá oponerse a la desafectación señalada en el anterior párrafo en caso de que se compruebe que, según su perfil o en función de la relación/equivalencia salarial y profesional, los trabajadores candidatos y afectados no resulten intercambiables o que resulta prioritaria la extinción del contrato de trabajo atendiendo a su coste para la Compañía.

A estos efectos, durante el transcurso del periodo de voluntariedad, la Empresa procederá a comunicar a los miembros designados por cada parte de la Comisión Negociadora la lista inicial de afectados y de voluntarios con el fin de proceder a analizar los posibles intercambios de afectados, hasta que, finalmente, reunida de nuevo la Comisión Negociadora, la Empresa eleve una lista nominal definitiva de 195 trabajadores, que será, a su vez, elevada a la Dirección General de Trabajo para su inclusión en la oportuna autorización.

Cuarto.- La Empresa sólo podrá rechazar la solicitud de extinción de voluntarios atendiendo a circunstancias productivas u organizativas acreditadas objetivamente, y, en cualquier caso, cuando el número de personal afectado por el ERE dentro de cada proyecto supere el 30 por 100, salvo acuerdo en contrario de la comisión negociadora.

La empresa comunicará por escrito a los trabajadores correspondientes de manera fehaciente, en su caso, la no aceptación de la extinción de su contrato de trabajo y las

causas del rechazo de conformidad con lo señalado en el párrafo anterior, con copia a la comisión de seguimiento.

El plazo para proceder a la extinción efectiva de los trabajadores designados por este procedimiento será el mismo que el señalado en el apartado segundo del presente Acuerdo.

Quinto.- Los trabajadores que finalmente se vean afectadas por la extinción de sus contratos de trabajo percibirán las siguientes indemnizaciones:

1.- Aquellos trabajadores cuyo salario regulador a efectos del cálculo indemnizatorio sea inferior a 45.001€ anuales, percibirán una indemnización de 33 días de salario por año de servicio. La cantidad resultante, con respeto siempre a los mínimos legales establecidos, no podrá superar los 60.000€.

2.- Aquellos trabajadores cuyo salario regulador a efectos del cálculo indemnizatorio esté comprendido entre 45.001€ y 70.000€ anuales, percibirán una indemnización de 25 días de salario por año de servicio. La cantidad resultante, con respeto siempre a los mínimos legales establecidos, no podrá superar los 60.000€..

3.- Aquellos trabajadores cuyo salario regulador a efectos del cálculo indemnizatorio sea superior a 70.000€ anuales, percibirán una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 12 mensualidades.

4.- En cualquier caso, la cantidad a percibir por aplicación de los puntos anteriores no podrá ser inferior a 5.000€.

5.- Junto con las cantidades señaladas en los puntos anteriores, se pacta una indemnización adicional para los trabajadores con 55 o más años de 7.000 €, y se procederá al pago del convenio especial que resulte aplicable conforme a la legislación vigente.

Sexto.- El salario regulador que sirve para calcular la indemnización aquí pactada estará conformado por los mismos conceptos que los establecidos legalmente para el cálculo del despido improcedente.

Séptimo.- Junto con las extinciones señaladas en los párrafos anteriores, hasta el 31 de diciembre de 2011 podrá procederse a la extinción en las mismas condiciones de un número de contratos de trabajo que, sumados los señalados en los párrafos anteriores, no superen los 255 trabajadores:

- La Empresa comunicará a la Comisión de Seguimiento durante este período, la afectación, hasta un máximo de 25 extinciones, siempre que se respeten los siguientes criterios de designación: únicamente se podrá afectar a trabajadores durante esta segunda fase cuando se acredite ante la Comisión de Seguimiento del Expediente de Regulación de Empleo la existencia de perfiles de difícil reubicación ateniendo a la ausencia o caída de proyectos: pérdida de proyectos, no materialización de oportunidades en curso, no renovación de los existentes o disminución acreditada de la carga de trabajo aparejada. En el caso de designación de trabajadores a cargo de la empresa por esta vía, la Comisión de Seguimiento abrirá los procesos de voluntariedad correspondientes en los mismos términos definidos en el presente documento.
- El resto de extinciones, que no sustituyan a afectados forzosos, hasta 35, sólo podrá materializarse a través de la voluntariedad por trabajadores con relación laboral de naturaleza indefinida en los términos expresados en la cláusula cuarta. Los trabajadores interesados podrán poner de manifiesto su intención de adscribirse a esta medida antes del 30 de octubre de 2011.

Octavo.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 12 del XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, éstas se harán públicas mediante comunicación a la representación legal de los trabajadores, secciones sindicales firmantes del presente acuerdo y mediante el correspondiente portal corporativo. Por otra parte, la Compañía se compromete igualmente a informar a las representaciones firmantes del recurso a la contratación de proveedores externos.

De forma específica, se asume durante un año el compromiso de mantener un portal externo que informe del conjunto vacantes que se produzcan en la Compañía, con el fin de que los trabajadores afectados por las extinciones forzosas del presente expediente que así lo deseen puedan optar a una nueva contratación. En este sentido se dará junto con la carta de extinción del contrato cumplida información sobre el acceso a dicho portal, así como el correo electrónico de la Comisión de Seguimiento en el que el trabajador pueda interesar a dicha Comisión acerca de su solicitud. Salvo que se trate de los puestos de trabajo relacionados en el art. 12.4 b) del XVI Convenio Colectivo de empresas de consultoría, estudios de mercado y de la opinión pública, el solicitante, a igualdad de perfil, tendrá preferencia sobre otros candidatos y, en el caso de concurrir varios trabajadores afectados por las extinciones forzosas se dará prioridad según el criterio de antigüedad. La Compañía comunicará a la comisión de seguimiento los procesos de selección, el procedimiento para dar efectiva publicidad a las vacantes, así como, con carácter previo, la existencia de la vacante y el perfil requerido. En cualquier caso, las nuevas contrataciones lo serán con las condiciones laborales y económicas que sean ofrecidas para el puesto ofertado.

Durante el mismo período, y al objeto de atenuar las consecuencias del presente expediente en los trabajadores afectados por extinciones forzosas, se aprovechará la red de contactos de la Compañía. A tal efecto, el Departamento de Recursos Humanos, previa autorización expresa del trabajador, hará entrega de su CV a la totalidad de proveedores de servicios homologados de la Compañía.

La Compañía facilitará a los trabajadores afectados una carta con el fin de no entorpecer su acceso al mercado de trabajo, y que especifique que su salida de la Compañía no está motivada por causas imputables a la persona del trabajador.

Noveno.- Comisión de Seguimiento. Se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Acuerdo que velará por el fiel cumplimiento de su contenido con las funciones y cometidos –entre otras- señalados en los distintos puntos del mismo.

El número de miembros de la citada Comisión será de 7 representantes designados por las Secciones Sindicales firmantes del presente acuerdo en función de su representatividad, más los miembros que la Dirección designe.

Dicha Comisión mantendrá las reuniones ordinarias y extraordinarias, que en su caso sean necesarias y en cualquier caso cuando al menos lo solicite la mayoría de la representación sindical o la Dirección de la Compañía.

La citada comisión, salvo acuerdo en contrario, finalizará sus trabajos a la finalización del plazo de vigencia del ERE, salvo en lo relativo a la garantía de vigencia anual de la cláusula octava del presente Acuerdo, en que finalizará sus trabajos en el plazo de un año desde el acuerdo definitivo del presente Expediente al que se refiere la siguiente cláusula.

Décimo.- El presente acuerdo no adquirirá la condición de definitivo hasta que se complete con la inclusión de la relación nominal del personal afectado a que se refiere el apartado segundo del presente Acuerdo y que deberá ser aprobada por la Comisión Negociadora, siendo elevada dicha relación nominal a la autoridad laboral a los efectos oportunos.

Y en prueba de conformidad con los términos de este Acuerdo las partes firman ocho ejemplares el presente documento.

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

José Antonio Sánchez Clavijo. Pascual García Zornoza. Héctor Huertas Chamorro.

Pablo Bernal de Pablo (Asesor). Miguel Cuenca Alarcón (Asesor).

**SECCIÓN SINDICAL ESTATAL
DE CCOO**



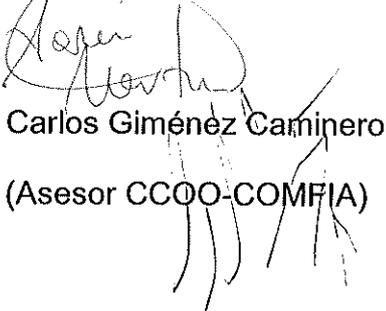
Luis Regatos de Andrés

Eva Patricia Oliveira Pérez



Cristina García Alonso.

Aarón Martín González.



Carlos Giménez Caminero
(Asesor CCOO-COMFIA)

SECCIÓN SINDICAL DE CIG:



Esmeralda Leis Arán



Ángel Hermida Otero

**SECCIÓN SINDICAL ESTATAL
DE UGT:**

Lina Borruey Albiac



José María Castro Sancho



Josep Lluís Sabater Tortajada



David Bermejo Bermejo.



Alvaro Vicioso Alfaro

(Asesor FeS-UGT).