

**ACUERDO ALCANZADO EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO
COLECTIVO Y DE LAS SUSPENSIONES TEMPORALES DE CONTRATOS DE
TRABAJO ENTRE LA PARTE SOCIAL Y LA EMPRESA OESÍA NETWORKS S.L.
QUE PONE FIN AL PERIODO DE CONSULTAS**

REUNIDOS

Madrid, a 13 de febrero de 2013.

ASISTENTES:

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

- D. Eduardo Peláez Comas (Director General Financiero y de Recursos)
- D. Jose Antonio Sánchez Clavijo (Director de RRHH).
- D. Héctor Huertas Chamorro (Gerente de RRLL).
- Dña. Rita Fernández-Figares Estévez (Asesoría).
- D. Pablo Bernal de Pablo Blanco (Asesor).

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

Por parte de CC.OO.


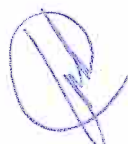
- D. Luis Regatos de Andrés.
- D. Iñaki Oyarzábal.

Por parte de UGT.

- D. Carlos Samuel Pérez San Felipe.

Por parte de USO.

- D. Javier Aguado Benito.
- D. Jose Luis Enríquez Miranda.



MANIFIESTAN AMBAS PARTES:

Tras las distintas sesiones de negociación transcurridas en el seno del periodo de consultas del presente Procedimiento de Despido Colectivo, las Partes, alcanzaron un Preacuerdo, siendo ratificado con el contenido del presente Acuerdo.

En el presente Procedimiento de Despido Colectivo, las Partes han agotado las posibles vías para minimizar, en la medida de lo posible, el carácter traumático de las bajas inicialmente propuestas por la Empresa, tratando de reducir el número de trabajadores finalmente afectados, así como de posibilitar su recolocación mediante los mecanismos pactados.

La RLT y la Dirección de la compañía se comprometen a la máxima colaboración en aras de unas relaciones fluidas y prósperas en las relaciones entre la empresa y los trabajadores, siendo necesario e imprescindible que ambas partes pongan en práctica los acuerdos relativos a las mesas de negociación en el plazo máximo de un mes.

Que en el marco del Procedimiento de Despido Colectivo planteado, ambas partes (social y empresa) han alcanzado **ACUERDO**, en los siguientes términos:

PRIMERO. Términos del Acuerdo.

1.- El máximo de afectados por el PDC es de 232 trabajadores, que consta de una lista inicial de trabajadores directamente afectados y el resto innominados. Los afectados pueden quedar adscritos a la suspensión, recolocación o extinción contractual que a continuación se expone según el siguiente criterio de afectación

- ✓ Los trabajadores afectados que figuren en esta lista inicial, salvo el personal indirecto, se acogerán a todo el procedimiento regulado en este acuerdo y en el proceso de reasignación del personal interno que figura como parte de este acuerdo, pudiendo acogerse hasta un máximo de 3 meses de suspensión temporal del contrato de trabajo.
- ✓ Caída de un proyecto total o parcial que afecte a los trabajadores que se encuentran adscritos a los proyectos o servicios en esta situación, una vez se verifique que el afectado ha pasado por el proceso de recolocación establecido y acordado con la RLT.

En este sentido, el Protocolo de recolocación establecido es parte integrante del acuerdo y de los criterios de afectación definidos en el PDC. En caso de recolocación inmediatamente se descuenta el número máximo de afectados.

- ✓ Trabajadores indirectos, siendo la causa de la extinción de los contratos, la reducción de carga de trabajo aparejada por la caída de proyectos, y por la reducción de labores de estructura y de apoyo acorde con la reducción productiva operada en la Compañía, siempre que el puesto de trabajo se amortice. En ningún caso podrá sustituirse a este trabajador indirecto por una nueva contratación o una subcontratación en un periodo de al menos 6 meses.
- ✓ No se producirán despidos objetivos ni modificaciones sustanciales de condiciones individuales ni colectivas, adicionales a las contempladas en el Procedimiento, durante la vigencia del mismo.
- ✓ No discriminación en cuanto al género, edad o cualquier otra condición de trabajadores afectados por el Procedimiento de Despido Colectivo.
- ✓ Conforme a lo establecido en el art. 51.5 y 68 b) del Estatuto de los trabajadores, en el art. 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985 y en el art. 13 del RD 1483/2012, la RLT tendrá prioridad de permanencia en la empresa.
- ✓ Las Partes convienen en realizar un esfuerzo por incrementar las horas facturables en el conjunto del personal directo, y en este sentido es un objetivo compartido la asignación efectiva de los miembros de la RLT a proyectos, con su máximo aprovechamiento, respetando siempre el ejercicio de las obligaciones sindicales y de representación. Para ello, se harán todos los esfuerzos necesarios para asignar a proyectos preferentemente de larga duración a todos los miembros de la RLT que se encuentren actualmente desasignados.

2.- Proceso de empleabilidad:

- a) Permanencia de los trabajadores en el proceso de recolocación en su fase correspondiente durante 15 días inmediatamente después de la caída o reducción de su proyecto o servicio (y notificada por tales causas su desasignación). Durante dicho

periodo de 15 días naturales, los trabajadores permanecerán a todos los efectos, en situación de alta y cotización en la Seguridad Social en la Compañía.

b) Posteriormente, se establecen tres posibilidades, a elección del trabajador, en el momento que sea desasignado:

✓ Permanecer de alta los citados 15 días naturales, transcurridos los cuales se pasaría a la situación de suspensión del contrato de trabajo durante un periodo máximo de 3 meses, periodo en el que se tratará de buscar un proyecto de recolocación. El trabajador elegirá entre uno, dos o tres meses, el periodo que está en esta suspensión temporal de contrato.

En el caso de agotar la suspensión sin posibilidad de recolocación se producirá la extinción indemnizada más adelante descrita

✓ O bien, optar por su inmediata afectación a las medidas extintivas, en cuyo caso, el trabajador por su voluntad, no se adscribirá a la suspensión de hasta tres meses pactada. En tal caso, percibirá el trabajador la cuantía correspondiente a los referidos 15 días.

✓ O bien, optar por no adscribirse al periodo de suspensión y transcurridos los 15 días naturales anteriormente citados en alta, proceder a la extinción de su relación laboral.

c) Al personal en suspensión de contrato sólo se le ofrecerán proyectos en los que se pueda permanecer un mínimo de seis meses consecutivos.

d) El personal desasignado que sea recolocado en un proyecto, si es nuevamente desasignado, se reinicia el proceso de recolocación durante la ejecución del PDC.

3.- Indemnizaciones a la extinción de los contratos:

✓ Hasta 30.000€ brutos/año: 31 días de indemnización por año trabajado con 24 mensualidades (tope).

✓ De 30.001 hasta 40.000€ brutos/año: 28 días de indemnización por año trabajado con 24 mensualidades (tope).

- ✓ De 40.001 € brutos/año hasta 50.000€ brutos/año; 23 días de indemnización por año trabajado con 18 mensualidades (tope).
- ✓ Más de 50.000€ brutos/año: 20 días por año de servicio por año trabajado con 12 mensualidades (tope).
- ✓ Para los trabajadores afectados por el PDC que a la extinción de su relación laboral tengan una edad entre 50 a 54 años, ambas inclusive, se entregará una cantidad adicional de 5.000€ brutos.
- ✓ Para los trabajadores afectados por el PDC que sean mayores de 55 años, se les incluirá en el convenio especial de cotización a la seguridad social, tal como esta establecido en la normativa.

4- Firma del Protocolo de recolocación de los trabajadores directos afectados por el PDC vigente durante el mismo, y que será parte integrante de este acuerdo.


SEGUNDO.- Periodo previsto para la realización de los despidos.

Hasta el 31 de diciembre de 2013, lo que implica que la adscripción de trabajadores al periodo de suspensión sólo podrá efectuarse hasta el final del mes de septiembre de 2013, en el caso de tres meses de suspensión; hasta el final del mes de octubre de 2013, en el caso de dos meses de suspensión, y hasta el final del mes de noviembre de 2013 en el caso de un mes de suspensión inclusive; por tanto, la fecha última de las extinciones contractuales en el marco del presente PDC será la indicada fecha del 31 de diciembre del presente año.

TERCERO.- Medidas Sociales de Acompañamiento.

A los efectos establecidos en el apartado 1 del artículo 8 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, las Partes han logrado evitar o reducir los despidos colectivos mediante la adopción de las siguientes medidas, algunas ya señaladas:

- a) La reducción del número máximo de posibles afectados respecto de la Propuesta inicialmente presentada.
- b) Un proceso de recolocación que, a su vez, disminuye de manera efectiva el máximo de posibles afectados según el Protocolo de empleabilidad.



5

- c) La prolongación del tiempo en que los desasignados pueden quedar adscritos al proceso de recolocación antes citado.
- d) En cualquier caso, la aplicación del plan de *outplacement* presentado junto con la Memoria en el PDC.
- e) El aumento de las indemnizaciones legalmente pactadas.

Firman, ambas partes, representación de los trabajadores y representación de la empresa, en la fecha y lugar arriba señalado, de común acuerdo con todos y cada uno de los acuerdos alcanzados.

POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

D. Jose Antonio Sánchez Clavijo (Director de RRHH).



D. Eduardo Peláez Comas (Director General Financiero y de Recursos)



POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

Por parte de CC.OO. *LUIS REGAZOS DE ANDRES*

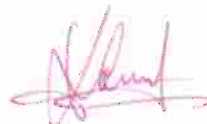


Por parte de UGT. *CARLOS S. PEREZ SAN FELIPE*



Por parte de USO.

JOSÉ LUIS ENZÍQUEZ



Por parte de CIG.