
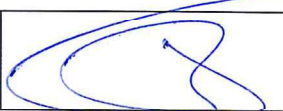



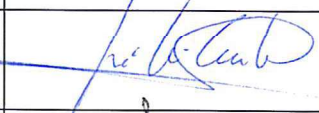


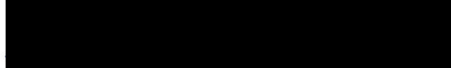



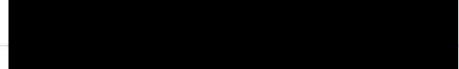

PROPUESTA DE NUEVO ACUERDO DE EMPRESA

En Madrid, a 6 de junio de 2016

Por la Empresa:

	Director RRHH	
---	---------------	---

Por la RLT:

Sección Sindical	Representante	Firma
MGT		
CIG		
USO		
CCOO		
CSI-F		

La Dirección y los Representantes Legales de la Empresa, en el marco de inicio de una nueva etapa de Relaciones Laborales en Oesia Networks S.L. y, en el conjunto del Grupo Oesia, expresan la necesidad de revisar el Acuerdo de Empresa alcanzado en 2012, en lo referido especialmente al complemento de antigüedad, para actualizarlo a la situación actual y perspectivas de la empresa. El objetivo es revertir en los trabajadores la evolución favorable que vaya alcanzando la compañía, promoviendo siempre la estabilidad y calidad del empleo.

Antecedentes

El año 2012, y en el contexto de una grave crisis económica que afectó al conjunto del Grupo y que comprometió su viabilidad, la Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores llegaron a un Acuerdo de Modificación Sustancial de condiciones de Trabajo, que -junto con otras medidas que lo acompañaron- contribuyeron significativamente para enderezar la delicada situación por la que atravesaba la Compañía. Gracias a la responsabilidad mostrada por ambas partes, y haciendo la Dirección de la Empresa en este momento un reconocimiento expreso del esfuerzo y sacrificio realizado por la plantilla, lo cierto es que el conjunto de medidas adoptadas,

junto con la nueva estrategia empresarial y con el impulso mostrado desde el nuevo equipo gestor, permite afirmar rotundamente que la situación de la compañía ha experimentado un giro significativo y que -dentro de las cautelas que se deben mantener en el actual contexto socioeconómico- Oesia ha iniciado de facto una senda de estabilidad e incluso de crecimiento y de creación de empleo.

Efectivamente, el Acuerdo de 2012 planteó la necesidad de acometer una Modificación Sustancial de carácter colectivo, llegándose con los representantes legales de los trabajadores, entre otros, al acuerdo relativo a la compensación y absorción de los trienios con el complemento salarial existente de los devengados entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2015, pactándose expresamente que en enero del año 2016 las partes firmantes del acuerdo, en concreto en su apartado 8º, revisarían su aplicación en atención a la normativa vigente a enero de 2016.

Por lo tanto, el propio Acuerdo preveía la posibilidad de revisar la continuidad de la decisión empresarial (admitida por la RLT) de neutralizar durante los ejercicios 2013, 2014 y 2015 el impacto de las subidas que por el devengo de antigüedades se generase mediante los mecanismos de absorción y compensación permitidos en el art. 26.5 ET y en el convenio colectivo de referencia, por lo que en cumplimiento precisamente de la previsión contenida en el Acuerdo de 2012, en relación a la continuidad del mecanismo de absorción y compensación de dichas subidas salariales, y dado el cambio en las necesidades y las expectativas acerca de la Compañía como consecuencia de la implantación del Plan 230+, en el que se pretende materializar una política salarial que redunde en una mejora de las condiciones salariales recibidas por los profesionales y las profesionales, acompasándolas con sus posibilidades económicas, las partes han alcanzado el presente Acuerdo.

Bases del Acuerdo 2016

Primero.- La Dirección de la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, en desarrollo del acuerdo de 2012, han decidido introducir un complemento salarial, que redundará en una mejora en las condiciones salariales recibidas por los profesionales y las profesionales.

Este nuevo complemento, que se denominará "**Complemento de Reconocimiento de Talento y Compromiso Futuro**", se aplicará de manera automática para el supuesto de que la Empresa decida neutralizar a través de los mecanismos legales de absorción y compensación las subidas salariales que pudieran experimentar los trabajadores con motivo del cumplimiento de nuevos trienios de antigüedad, y tendrá el importe equivalente al de la cuantía que haya sido compensada y absorbida, con el límite del 5% del salario base de la Categoría de convenio del trabajador vigente en ese momento.

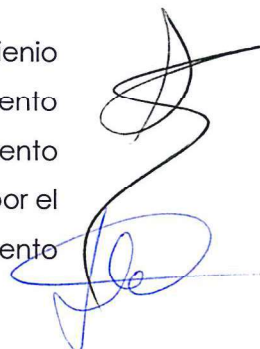
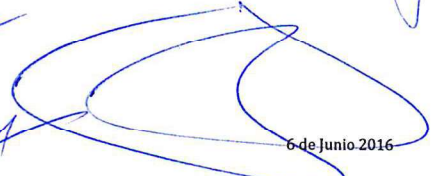
Por lo tanto, los profesionales que perfeccionen o hayan perfeccionado un nuevo trienio en el ejercicio 2016 y en adelante, con repercusión económica según el convenio colectivo, y que perciban un Complemento Salarial en cuantía suficiente que permita absorber total o parcialmente el incremento del trienio generado, se reconoce a partir del 1 de enero de 2016 la aplicación del "Complemento de Reconocimiento de Talento y Compromiso Futuro" de carácter no compensable ni absorbible que se generará en el momento del devengo de cada trienio.

Esta medida se aplicará con efectos económicos desde el 1 de enero de 2016.

Las cantidades correspondientes al periodo transcurrido desde el 1 de enero de 2016 hasta la fecha de efecto del presente acuerdo, serán abonadas antes de finalizar el ejercicio.

En referencia al "**Complemento de Reconocimiento de Talento y Compromiso Futuro**" el presente acuerdo anula, a partir de su entrada en vigor, cualquier cláusula genérica de absorción y compensación incluida en el contrato laboral o acuerdo de retribución de cualquier empleado que incorpore condiciones menos favorables que las aquí establecidas.

Segundo.- Para aquellos empleados y empleadas que perfeccionen un nuevo trienio con repercusión económica según el convenio colectivo, y carezcan de Complemento Salarial que permita absorber o compensar en su totalidad el incremento correspondiente al trienio generado en base a dicha norma, se verán retribuidos por el importe correspondiente a los trienios devengados y no generarán el "Complemento de Reconocimiento de Talento y Compromiso Futuro".



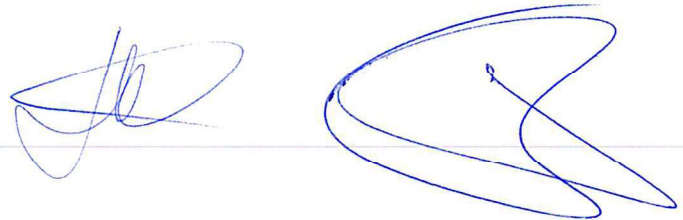
Tercero.- El nuevo "Complemento de Reconocimiento de Talento y Compromiso Futuro" tendrá, en resumen, el mismo funcionamiento y aplicación que el complemento de Antigüedad antes del acuerdo de suspensión temporal del 2012.

El complemento sólo no será de aplicación a los siguientes colectivos:

- 1.- Para los miembros del Road to Partner con rol de Manager o superior.
- 2.- Para el personal adscrito a Convenios Colectivos diferentes del XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercados y de la opinión Pública.

Cuarto - En caso de que las circunstancias económicas de la empresa variaran sustancialmente en el futuro de forma negativa, las partes se comprometen a reunirse para, en su caso, revisar la aplicación del presente acuerdo.

Quinto- Las partes se comprometen a elevar el presente acuerdo a las actuaciones seguidas ante la audiencia Nacional en autos 51/2016 en materia de conflicto colectivo, que de esta manera y a través del presente acuerdo quedará judicialmente conciliado

Two blue ink signatures, one on the left and one on the right, both appearing to be stylized and illegible.Three blue ink signatures, one on the left, one in the middle, and one on the right, all appearing to be stylized and illegible.