

Madrid a 20 de junio del 2012

A la Atención de RRHH de Oesía Networks

**Propuesta de la parte social:**  
**Sobre medidas de modificación sustancial de las condiciones presentado:**

1. Las medidas tendrán una duración no superior al 31/12/13. El uno de enero de 2014 restableciéndose en todas las zonas incluidas las que a día de hoy no disfrutaban de estos acuerdos (Tarjeta Restaurante, ayuda a transporte).
2. Ajuste de la jornada de trabajo a 1800 horas y modificación de horario:
  - Que la empresa facilite herramienta de control y imputación real de las horas trabajadas y vacaciones.
  - Que el aumento de jornada no se haga reduciendo en 15' minutos diarios, proponemos que este ajuste horario se haga restando un día Oesía. Además, según la propuesta anterior presentada de la empresa aplicando este horario en julio, nos encontramos con un exceso de hasta 50 horas en función de cuando se disfruten las vacaciones.
  - Que este incremento de jornada anual no afecte a jornadas reducidas vigentes actualmente.
  - La flexibilidad en el horario para comer, entre 30' y 60' minutos.
3. Días asuntos propios: mantenimiento un día para toda la compañía.
4. Normalización del personal subrogado:
5. Absorción de trienios: se absorbe temporalmente.
6. Permisos retribuidos: se podría usar el día de asuntos propios como bolsa por horas, y a partir de su consumo que sea un permiso justificado recuperable.
7. Tarjeta Restaurante:
  - Para eliminarlo primero tendría que haber comedores habilitados, a día de hoy no son suficientes.
  - Consolidar en salario el saldo en los casos que se les haya incluido como salario bruto en su contratación.
  - Mantenimiento en el caso de salarios inferiores a 18.000€
8. Aportación empresa seguro médico: mantenimiento para los actuales.
9. Ayuda a transporte: mantenimiento
10. Preaviso en caso de despido improcedente: mantenimiento por no entenderse la necesidad ni el beneficio de eliminarlo
11. Complementos de IT/ accidente: mantenimiento.
12. Kilometraje: mantenimiento.

**Además solicitamos:**

- Garantía de que no se producirán bajadas individuales ni colectivas de salario.
- Que se nos traslade un Plan de Viabilidad de la compañía
- Que se incluyan medidas de reducción de coste para aplicar a directivos.
- Garantía de que en caso de presentarse de nuevo un expediente de regulación de empleo o modificación sustancial, se abrirá previamente una mesa de negociación a presentarlo formalmente.