

MOCIÓN INSTITUCIONAL QUE PRESENTAN A LA CONSIDERACIÓN DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO EN PLENO LA PORTAVOZ DEL GRUPO MUNICIPAL POPULAR, DÑA. ELISA PÉREZ DE SILES; EL PORTAVOZ DEL GRUPO MUNICIPAL SOCIALISTA, D. DANIEL PÉREZ MORALES; LA PORTAVOZ DE ADELANTE MÁLAGA, DÑA. FRANCISCA MACÍAS; LA PORTAVOZ DEL GRUPO MUNICIPAL CIUDADANOS, DÑA. NOELIA LOSADA MORENO; Y EL CONCEJAL NO ADSCRITO, JUAN CASSÁ LOMBARDÍA, RELATIVA A LA DERECHOS LABORALES DE LAS PLANTILLAS DE OPPLUS Y QUIPRO.

En julio de 2007 BBVA anunció la creación de un centro de alto valor, OPPLUS, que se ubicaría en Málaga. Inicialmente este centro se implantaría para agrupar la Operativa de Alto Valor del Grupo BBVA en España, creando puestos cualificados dentro de un Plan de Transformación e Innovación.

Las primeras contrataciones del personal comenzaron unos meses después, siendo éstas bajo el Convenio Provincial de Oficinas y Despachos, con categoría de Auxiliar Administrativo y sueldos brutos anuales de 14.000 euros. Estas condiciones han ido cambiando y empeorando a lo largo de estos años como, por ejemplo, en el año 2010, cuando la plantilla vio modificadas sus condiciones laborales al imponer la empresa el Convenio de Consultorías que supuso la bajada de algo más de 4.000 euros anuales.

A finales del año 2015, en OPPLUS se anuncia una segregación empresarial para crear una nueva Empresa Qipro Soluciones, S.L. En ella se va a realizar una parte del trabajo de BBVA que anteriormente se llevaba a cabo en OPPLUS. En esos momentos, se decide que a las nuevas contrataciones se les abonará según las tablas salariales recogidas en el Convenio de Consultorías (al personal subrogado se le mantienen las condiciones ya consolidadas) eliminando el Complemento Voluntario Personal (que suponía cerca de 340 euros al mes). El nivel retributivo anual de ese personal desciende a menos de 11.000 euros brutos, que solo se ve aumentado debido al abono de un complemento llamado Ayuda Alimentaria por tener jornadas de trabajo partidas para su comida.

Estos dos conceptos son básicos en las reivindicaciones actuales de los trabajadores:

El Complemento Voluntario Personal es un complemento absorbible y compensable. Estas características suponen un perjuicio muy grande para poder incrementar los salarios de los trabajadores, ya sea de forma directa (por renovaciones de convenio o aumento del Salario Mínimo Interprofesional) como por promociones internas con aumento de categoría. Por el momento se suben los conceptos, pero disminuyen este complemento, provocando una congelación final de nivel retributivo del personal.

La Ayuda Alimentaria es un complemento que ha supuesto un problema para la empresa en la pandemia de COVID-19, ya que, aunque viene definido por contrato que su abono es por trabajar a jornada partida, la empresa ha decidido cambiarlo por un nuevo complemento llamado “Complemento de Compensación”. Así han configurado una fórmula para poder abonarlo o no, e, incluso para hacerlo únicamente de forma proporcional a las horas trabajadas, perjudicando, sobre todo, a las empleadas con reducción de jornada por guardia y custodia de menor a su cargo.

Por otro lado, el tipo de contratación ha variado en estas empresas. Ya han dejado de utilizar la modalidad de contrato por obra o servicio, para utilizar el contrato eventual por circunstancias de la producción. Así pueden solventar situaciones de acumulación de carga de trabajo que podrían ocasionarles mayores plazos de ejecución y entrega en las tareas encomendadas. Al mismo tiempo, van acabando con todos los contratos de obra o servicio que se van acercando a los 3 años de duración, con comunicaciones de finalización de contratos ficticias, ya que en realidad hacen las mismas tareas que el personal indefinido.

Con las circunstancias tan excepcionales que estamos atravesando, los trabajadores, han conseguido adaptarse perfectamente a una modalidad de trabajo en remoto o teletrabajo, asumiendo lo aprobado en el RD 28/2020 de trabajo a distancia y en la Ley 10/2021. Así, los Comités de Empresa han

intentado negociar con las empresas una implantación del teletrabajo, según la normativa ya vigente, donde poder desarrollarlo con derechos y garantías suficientes, pero sin éxito, debido principalmente a la imposibilidad de acercamiento entre las partes. Finalmente se ha impuesto un modelo de teletrabajo inferior al 30% de la jornada, evitando así las obligaciones de la normativa, sin satisfacer las necesidades reales de la plantilla que, además, no encaja demasiado con unas empresas enmarcadas en la nueva era de la digitalización. Los principales focos de conflicto en este ámbito son la compensación de la adaptación de los puestos de trabajo en las casas y la asunción de los gastos ocasionados por el teletrabajo en los suministros.

Además, se ha decidido retornar al trabajo presencial, pero sin tener en cuenta las propuestas de los representantes de los trabajadores, e incluso en algunos casos, sin atender a las excepciones sanitarias expuestas por Sanidad, especialmente, aquellas relacionadas con los denominados “TES”: Trabajadores Especialmente Sensibles con patologías como: diabetes, hipertensión, etc. De este modo, se les ha obligado a retornar a un trabajo presencial, en un centro de trabajo sin ventilación natural que, aunque cuenta con una serie de medidas preventivas, no puede asegurar al 100% las garantías frente a la exposición al virus SARS-CoV-2 y su posible contagio.

La precariedad laboral y salarial de estas dos estas plantillas siguen aumentando, con múltiples modificaciones y cambios durante estos 14 años. El malestar e indignación que supone la pérdida de poder adquisitivo que llevan sufriendo y la cantidad de condiciones de empleados que les han ido arrebatando como Empleados del Grupo BBVA les han llevado a realizar varias movilizaciones y hasta convocar una jornada de huelga general.

La reforma laboral ha permitido este tipo de actuaciones, facilitando además la temporalidad, y el descenso de los salarios. Así se ha llegado a la situación actual en la que nos encontramos, teniendo España, la muy poco honorable posición, de estar a la cabeza de los países con mayor tasa de trabajadores que, pese a tener empleo, están en situación de pobreza relativa.

Por todo lo expuesto solicitamos la adopción de los siguientes

ACUERDOS

Primero.- El Ayuntamiento de Málaga manifiesta el apoyo a las plantillas de OPPLUS y QIPRO e insta a las empresas a llegar a un acuerdo que atienda a sus justas reclamaciones laborales y salariales.

Málaga, 7 de octubre de 2021.

**Elisa Pérez de Siles Calvo
Morales**

Daniel Pérez

Portavoz Grupo Municipal Popular

**Portavoz Grupo
Municipal Socialista**

**Paqui Macías Luque
Portavoz Grupo Adelante Málaga**

**Noelia Losada Moreno
Portavoz Grupo Ciudadanos**

**Juan Cassá Lombardia
Concejal no adscrito**