

PROGRAMA ELECTORAL



**HABLAMOS
DE HECHOS, NO
DE PALABRAS**



HABLAMOS DE HECHOS, NO DE PALABRAS.

ÍNDICE

CONTENIDO

I. El comienzo.

**II. La etapa más dura: lucha o
estancamiento.**

**III. Programa y medidas para la
próxima legislatura.**



HABLAMOS DE HECHOS, NO DE PALABRAS.

¿INMOVILISMO O PROGRESO? TÚ ELIGES.

Cuatro años han transcurrido desde el inicio de la travesía de la Sección Sindical de CGT en Opplus, y deseamos compartir nuestras vivencias.

En un principio, un grupo de compañer@s insatisfech@s con la política empresarial y la lucha sindical sin frutos, decidimos unirnos con un objetivo claro: mejorar las condiciones laborales en Opplus.

Gracias a la confianza que depositaron el grueso de la plantilla pudimos acceder a la mayoría del comité de empresa para así poder empezar a cambiar las cosas.

Nuestro primer desafío fue la constitución del comité de empresa, que resultó más arduo de lo esperado. Ya que, a pesar de tener un plan bien estructurado para los cuatro años venideros, nos enfrentamos a un obstáculo imprevisible: la **COVID-19**. Nuestro foco giró 180 grados

priorizando la seguridad y la salud de todos los trabajadores, pues no existía nada previsto para una situación de este tipo, una **PANDEMIA**.

A pesar de las dificultades, la Sección Sindical de CGT demostró su valía. Gracias al tesón y esfuerzo de sus delegad@s sindicales, logramos que la empresa, como **medida preventiva**, permitiera a l@s emplead@s **trabajar desde casa**.

La lucha no fue fácil, era necesario reinventar el modelo organizativo de la empresa en un contexto laboral desafiante, sin un respaldo legal claro hasta ese momento. La Sección Sindical CGT se adaptó y, gracias al empeño de sus representantes, conseguimos que la empresa salvaguardara la salud de la Plantilla con el teletrabajo y unas escrupulosas medidas de seguridad que vigilamos en todo momento.



Superada esa etapa crítica, nos negamos a dejar atrás nuestras metas y a pesar de encontrarnos en plena pandemia, logramos nuestro primer acuerdo con la empresa (**Nuevo Plan de Igualdad**). Desafiando las críticas sobre nuestro supuesto nulo poder negociador, renovando el Plan de Igualdad, el cual llevaba **bloqueado más de dos años**, marcando un hito importante para la plantilla de Opplus.

En dicho plan, se recogieron avances tan importantes como las famosas **reducciones de jornada de 8:00 hasta 15:30 con pago de ayuda alimentaria**. Además de un nuevo procedimiento de promoción interna, selección y publicación de **vacantes más transparentes**. Así como, el aumento del **permiso por lactancia** y la disposición de **plazas de aparcamiento para las compañeras en estado de gestación**.

Otro paso importante fue mejorar la comunicación de CGT con la plantilla, ya que nuestra intención es estar lo más cerca de l@s trabajador@s para saber de primera mano sus inquietudes y sus reivindicaciones. Por esta razón, desde **CGT** Opplus, hemos trabajado, centrándonos en mejorar la comunicación, estableciendo canales efectivos: Instagram, Facebook, grupos de WhatsApp, Telegram, correo electrónico, y por supuesto nuestra página web.

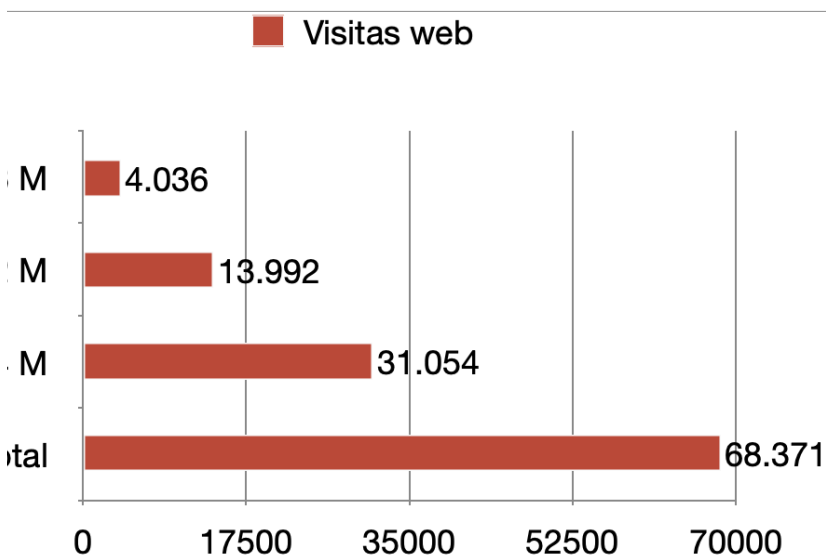
CGTOPPLUS@GMAIL.COM

Nos sentimos muy orgullosos de **nuestra pagina web** ya que ha servido a muchos compañer@s para aclarar, asesorar y agilizar sus trámites y consultas con toda la información necesaria.



cgtopplus@gmail.com

A continuación exponemos los datos de las visitas a nuestra web para que podáis haceros una idea del alcance :



LA ETAPA MÁS DURA: LUCHA O ESTANCAMIENTO.

La segunda etapa, podríamos definirla como la más dura en nuestro camino, ya que fue 2021 cuando pretendíamos negociar con la empresa todas las reivindicaciones y propuestas que llevábamos en nuestro programa. La empresa se negaba rotundamente, escudándose en la pandemia y argumentando que no era el momento de acometer cambios o avances, sin más.

Ante el inmovilismo y negativa de la empresa a aceptar nuestras legítimas y necesarias demandas de mejora, decidimos actuar y organizarnos para comenzar una campaña de movilizaciones y acción sindical. Acudimos a medios de comunicación, contactamos con todos los partidos políticos locales, autonómicos y estatales con el objetivo, de sacar a la luz nuestra precaria situación laboral. Fruto de ello, fue la intervención en el **pleno del Ayuntamiento de Málaga**



TODOS los partidos políticos decidieron apoyarnos en **NUESTRA LUCHA.**



Aunque nuestras reivindicaciones eran más que coherentes y refrendadas por todas las formaciones políticas, que componen el arco parlamentario, la empresa se negaba a ver la realidad. Aún contando con el respaldo institucional y político, Opplus fue más allá, y decidió sacar músculo cometiendo una serie de actuaciones que nos gustaría recordar, ya que no estuvieron a la altura de una gran empresa: *Green Mornings* donde, implicando a managers (Compañeros), se les obligaba a verter información **falsa y sesgada**, llegándose incluso a desprestigiar e insultar a los representantes sindicales.

Todas esas actuaciones tenían dos fines muy concretos: desacreditar la labor de los sindicatos y meter miedo a la Plantilla para que las cosas no cambiaran nunca.

No fue nada fácil tener que lidiar con esta situación, y os podemos asegurar que fueron días muy complicados a nivel personal, pero la plantilla de **OPPLUS** no es “estúpida”. **Confió y decidió** darnos su apoyo y la fuerza para seguir adelante en nuestra **LUCHA** ante todo lo que estaba sucediendo.

Con todo ello, y a pesar de la enorme responsabilidad que suponía, llegó el momento de tomar decisiones drásticas y convocar a tod@s a participar en una **HUELGA** de la cual nos sentimos **orgullos@s**, y que quedará grabada en nuestra memoria **“17/09/2021”**.



Aquella movilización significó muchas cosas. La primera y más importante fue la **unión** de la gran mayoría de la plantilla hacia un objetivo común: **mejorar nuestras condiciones laborales**. Ya que el **80 % de la plantilla** secundó la huelga y fuimos más de **700 compañer@s** los que acudimos a calle Larios para dar la cara y manifestarnos ante el despotismo y la miseria de **BBVA**.

La segunda y decisiva consecuencia de esta huelga, fue dotar a los sindicatos de fuerza y razón para negociar una mejora de las condiciones laborales de tod@s. Por ello, después de muchas mesas de negociación, se llegó al acuerdo del 16/02/2022 donde se recogieron avances tan importantes como:

- No absorción del CVP.
- Aumento Salarial del 5,5 %.
- Subida del Plus Presencial de 9 € a 11 € diarios.
- Pago Plus Anual en Enero **PROGRESIVO** que llegará a los 200 € en 2026.
- Regulación del Teletrabajo con pago de 10 € diarios como compensación de gastos.
- Renovación del Acuerdo del 2018 hasta 2026.

Para nosotros, uno de los logros más importante y que no debemos pasar desapercibido es la **NO ABSORCIÓN DEL CVP**. Ya que, como todos sabéis, esta ha sido la herramienta por la cual nos han estado absorbiendo nuestras nóminas desde la creación de OPPLUS. Este recurso utilizado por la empresa les ha permitido congelar nuestros salarios durante mucho tiempo y suponía el freno a cualquier mejora salarial a pesar del encarecimiento del nivel de vida.

Hoy por hoy el **CVP NO ABSORBIBLE** no solo beneficia a los trabajadores antiguos, si no que también repercute a compañer@s que llevan poco tiempo en la empresa.

No es un tema baladí, ya que, desde nuestro punto de vista, las negociaciones llevadas a cabo por **UGT Y CCOO**, sobre la actualización del SMI a nivel nacional y sectorial sobre nuestro **CONVENIO** (consultoría y estudios de mercado) las consideramos totalmente vagas o insuficientes, ya que por cada actualización perdemos poder adquisitivo (no se entiende, que si por ejemplo, la inflación sube un 30 %, nuestros salarios solo se vean incrementados en un 15 %).

Para que **CGT** esté presente en la negociación de la próxima actualización del **CONVENIO**, necesitamos tu voto para llegar a un 10% de representación a nivel estatal, actualmente contamos con el 8,73 %. De esta manera, podremos presionar, informar verazmente, luchar y mejorar nuestras condiciones en uno de los peores convenios existentes a nivel estatal.

Por otra parte, queremos resaltar que desde la sección sindical de **CGT** siempre hemos dado la oportunidad de hacer partícipe a toda la plantilla independientemente del cargo, siendo el **ÚNICO** sindicato que ofrece la participación directa en nuestra toma de decisiones, evidenciado a través de encuestas.



Todas las encuestas que realizamos tienen un peso muy importante en nuestras decisiones, a diferencia de otras siglas sindicales. **Vuestra opinión Sí importa** y, en temas trascendentales, siempre primará la **OPINIÓN DE LA MAYORÍA** antes que la opinión de un delegado sindical, independientemente del puesto que ostente.

Por ello, nos gustaría remarcar que, aunque la participación hoy en día en dichas encuestas ronde los 1.000 trabajadores, nuestra plantilla se compone de 2.500 personas. Por eso, aprovechamos para hacer un llamamiento a participar, para construir una **FUERZA SÓLIDA** que nos permita seguir avanzando, porque tu aportación es vital para la toma de decisiones. Ninguna sigla sindical puede ni debe sentirse propietaria de la decisión de la mayoría **POR UNA VOTACIÓN** cada cuatro años. Por ello, nuestra responsabilidad está en saber en todo momento el sentir de la plantilla.

En estos cuatro años, hemos resuelto más de 5.000 consultas referentes a nóminas, contratos, permisos, excedencias, a través del correo electrónico de CGT. Pero no nos detenemos ahí, y comenzamos a atender presencialmente en la sala sindical a compañer@s todos los jueves.

Es crucial, que nos trasladeis vuestras inquietudes para que **CGT** pueda trabajar en solucionarlas, evitando señalar a los trabajadores. Son innumerables los compañeros a los cuales les hemos resuelto problemáticas de distinta índole. Y por ello, queremos deciros que no dejéis de informarnos de todo lo que ocurra, ya que sois nuestra fuente de información para dar **SOLUCIÓN** a cualquier contrariedad que suceda.

	Título	Descargas
1.	Solicitud Reducción de jornada laboral por hijos	753
2.	Solicitud Permiso sin sueldo	665
3.	Solicitud Excedencia voluntaria	647
4.	Solicitud Excedencia laboral para atender al cuidado de hijo/s	608
5.	Ficha de afiliación	603
6.	Solicitud Permiso sin sueldo en dos períodos 1 de 2	598
7.	Solicitud Reincorporación de excedencia	573
8.	Solicitud Excedencia forzosa	552
9.	Solicitud Permiso sin sueldo en dos períodos 2 de 2	547
10.	solicitud concreción horaria	538

Por otro lado, nos gustaría destacar todas las campañas en las que hemos trabajado y que suponen un esfuerzo extra de **l@s delegad@s de CGT** como han sido: la reclamación de **gastos hipotecarios** y el **pago de la retroactividad** de las tablas salariales para **excompañer@s**; campaña sobre el **pago retroactivo de la seguridad social de las bajas de paternidad y maternidad**. Todo ese trabajo no solo es para los trabajadores de Opplus, sino también para **compañer@s** que dejan la empresa.

Nuestro compromiso queda más que demostrado en todas estas iniciativas, y nos sentimos orgullosos de ser los **ÚNICOS** en atenderlas.

Como bien sabéis, a través de nuestros comunicados, siempre hemos estado a vuestro lado, para seguir reivindicando la mejora de nuestra situación económica. Aunque firmamos el acuerdo de mejoras en **FEBRERO DE 2021**, la situación socioeconómica global, la guerra de Ucrania y todo lo que deriva de estos acontecimientos. Nos ha sumido en un escenario en que los niveles de **INFLACIÓN** no dejan de subir y, por lo tanto, el acuerdo del **16/02/2022** se quede, más que obsoleto para nuestra situación actual.

El acuerdo tiene vigencia hasta 2026, pero no solo es necesario mantener dichas condiciones, sino lo que es **MÁS** es necesario hacer una revisión de estas. El contexto donde se negociaron ha cambiado radicalmente y hoy en día, con nuestros salarios, solo da para **SUBSISTIR**. Cualquier trabajador en cualquier empresa tiene las mismas condiciones económicas que las que **BBVA** paga en su grupo empresarial.

A raíz de la situación macroeconómica, en la que nos encontramos, el último avance logrado por CGT fue que **OPPLUS** negociara con **BBVA** nuestras condiciones de empleado, más concretamente, **las condiciones hipotecarias**. Han sido muchos compañeros los que se han visto beneficiados por la bonificación, que seguro a supuesto un alivio en su situación económica familiar.

En **CGT** no paramos, no desistimos de nuestro cometido, que es seguir mejorando nuestras condiciones sea cual sea la situación macroeconómica, microeconómico o sanitaria que nos toque. **SIEMPRE** estamos al pie del cañón para luchar por nuestras reivindicaciones.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, comenzamos con el gran reto de la COVID-19, y pusimos todo nuestro empeño para comprobar que se cumplían las medidas de seguridad correspondientes en cada una de las etapas por las que pasamos en la pandemia.

Por otro lado, hemos solicitado a la empresa que se dé solución a problemas recurrentes en cuestiones de ergonomía, como ocurre en ocasiones con pantallas y sillas. De la misma manera, hemos pedido algunas mejoras en el servicio médico, aunque no todas van a poder ser satisfechas.

Actualmente estamos participando en la elección de consultora de apoyo para la encuesta de evaluación de riesgos psicosociales que se realiza cada 4 años.

Recientemente, hemos acompañado al técnico del Servicio de Prevención ajeno en las mediciones higiénicas para verificar que en cada puesto de trabajo se cumplen las condiciones de iluminación, temperatura, humedad y CO₂, obteniéndose resultados diversos.

Durante estos cuatro años **la formación en Opplus** ha cambiado y ha mejorado en muchos aspectos, aun así, quedan muchos aspectos por mejorar. No obstante, destacamos que por primera vez, se han abordado las habilidades blandas (soft skills), y se han realizado talleres, y ponencias en las que se han recogido ideas propuestas por nuestra sección.

No obstante, desde **CGT**, como hemos dicho anteriormente somos muy conscientes que hay muchas necesidades, no satisfechas y mucho trabajo por hacer. Por ejemplo, al respecto del acceso a certificaciones oficiales, que siguen siendo preservadas a colectivos muy reducido y concretos y en ocasiones con nombres y apellidos

Por nuestra parte proponemos, aumentar la cuantía en la ayuda al estudio al igual que ampliar el abanico de titulaciones y certificaciones (Phyton, Power bi..., programación, idiomas, banca, seguros) sujeto de la ayuda. También conseguir que la formación, tal y como se reconoce en el Estatuto de los trabajadores sea motor de promoción interna contribuyendo a la igualdad de oportunidades. Queremos una política de especialización y promoción interna real, sustentada en requisitos formativos que puedan ser ofertados y sufragados por la empresa.

Desde **CGT** creemos sumamente importante seguir estando **al frente del comité** en estos próximos cuatro años por diferentes motivos:

- Por un lado, en **CGT** no estamos dispuestos a dar ni un **PASO ATRÁS** en todo lo conseguido hasta el momento, y como ya sabéis en **2026** se termina la vigencia del acuerdo, el cual no solo habrá que defender no tocarlo, sino que habrá que sumar mejoras al mismo.
- El Plan de Igualdad vence en noviembre de 2024, otro motivo más para seguir avanzando por la igualdad de condiciones, hacia una conciliación real y el establecimiento de criterios que hagan de **OPPLUS** una empresa más justa e igualitaria.
- Este 2024 viene cargado de nuevas reformas laborales , la reducción de jornada a 38,5 horas en 2024 y a 37,5 horas en 2025 , subida del SMI , permiso retribuido de 4 semanas para el cuidado de hijos/as menor a 8 años, ampliación de los permisos de 16 a 20 semanas para maternidad o paternidad, adaptación de jornada con más Teletrabajo y la subida de la indemnización por despidos, todo ello tiene que ser trabajado y defendido por un **SINDICATO** fiel a su causa , **LO PRIMERO LOS TRABAJADORES** , todas estas medidas que van a llegar tendrán que ser defendidas y aplicables en nuestra empresa siempre que **CGT** este aquí.

- Desde que **CGT** ha aterrizado en Opplus, el nivel **SINDICAL** se ha elevado a nivel exponencial, está a la vista de todos, en todos los sentidos a nivel de comunicación, asesoramiento, información, transparencia, experiencia y sabiduría, si no queremos volver al pasado...la apuesta por **CGT** es segura, no solo porque tenemos un gran **EQUIPO** sino porque si ya éramos buenos ahora lo somos mucho más. Si las demás siglas sindicales quieren estar al día deberán **TRABAJAR** para conseguirlo.
- La sección Sindical de CGT ha demostrado que, si la cosas no funcionan, no dudamos a la hora de actuar, movilizarnos y realizar cualquier acción necesaria que nos lleve a alcanzar nuestro objetivo: **MEJORAR NUESTRAS CONDICIONES LABORALES**. CGT ha sido referente y ha liderado la GRAN HUELGA DEL 17 de SEPTIEMBRE, tened por seguro que lo volveremos a hacer en el momento que sea **NECESARIO**. Si Hay que **PARAR LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA**, SE PARA, siempre irá antes el bienestar de los trabajadores que los **beneficios millonarios de BBVA**.

- **CGT** apuesta por la **UNIÓN** de toda sigla sindical en la lucha por nuestras reivindicaciones y objetivos. Desde que llegamos, a pesar de tener la mayoría del comité, no hemos abusado ni vetado a ningún sindicato en ninguna comisión de trabajo. Todos han tenido los mismos derechos que nosotros en todo momento, eso son hechos, no palabras. No nos mueve **NI EL PODER NI EL POLITIQUEO**, lo que de verdad nos mueve es **TRABAJAR** hacia mejoras reales para **TODOS**.
- A pesar que en ciertos momentos, alguna sigla sindical ha querido atacarnos para intentar desprestigiar nuestro trabajo, el tiempo ha demostrado que los **EQUIVOCADOS** han sido ellos. Bien por no **DEDICARLE** el tiempo que nosotros le dedicamos, o bien por haber firmado antes de las elecciones todo aquello que ellos criticaban, hecho que corrobora el buen hacer de **CGT** en todas nuestras actuaciones.
- **CGT ES APARTIDISTA**, no defendemos ningún **PARTIDO POLITICO**, ni de **IZQUIERDAS NI DE DERECHAS**, sólo queremos **MEJORAS LABORALES**, y las conseguiremos mediante la **ACCION SINDICAL** y la **UNIÓN** de todos los trabajadores.

- A pesar de que, en esta legislatura nos hemos podido abordar de manera eficiente una **ECONOMÍA COLABORATIVA**, seguimos creyendo en ella. Ya que, en esta empresa de más de 2500 trabajadores, tenemos potencial para llevar a cabo actividades lúdicas a un bajo coste.

PROGRAMA Y MEDIDAS PARA LA PRÓXIMA LEGISLATURA.

1.SUBIDA SALARIAL

Durante estos cuatro años al frente del comité de empresa, nuestra prioridad ha sido incrementar y salvaguardar nuestro poder adquisitivo, habiendo logrado la **no absorción del CVP** y en consecuencia unas subidas reales en nuestras nóminas. Todo ello fue negociado en **marzo de 2022**, en un contexto muy diferente al actual, del que nos sobrevino pocos meses después: **Guerra de Ucrania y escalada inflacionista**. Por este motivo, nuestra principal prioridad en estos próximos cuatros años es seguir incrementando nuestro salario y por ende nuestro poder adquisitivo para hacer frente a problemas que nos afectan a todos, como: el acceso a la vivienda, la escalada de precios en productos de primera necesidad, el transporte y en general el encarecimiento del coste de la vida.

En este sentido, planteamos una **revisión salarial del 8%** basado en los datos estadísticos proporcionados por el **INE**, cuyos datos cogen aún más fuerza si lo comparamos a nivel **PROVINCIAL**.

- Variación del Índice General Nacional según el sistema IPC base 2021 **desde diciembre de 2020 hasta diciembre de 2023 16,1 (%)**.
- Variación del Índice General de la provincia de Málaga según el sistema IPC base 2021 **desde diciembre de 2020 hasta diciembre de 2023 17,7 (%)**.

Si a esto le sumamos la escalada de precios de la vivienda con constantes subidas anuales, en concreto según el portal Idealista en **diciembre 2023 en Málaga capital se ha incrementado 14,1%**.

Si tenemos en cuenta las subidas que hemos visto a nivel de convenio: **5,5%** para el año **2022**, del **2,5%** para el año **2023** y del **2%** para el año **2024**, hablaríamos de un incremento del 10% total. Si lo comparamos con el **IPC** de los últimos tres años hablamos de una diferencia **7.7%** si le sumamos el incremento del precio de la vivienda, hablamos de que nuestros salarios están en las Antípodas de ser salarios que nos permitan mantener una vida digna. Ya ni hablemos de emancipación si no tienes una pareja que te apoye. Por tanto, una subida del **8%** significa que al menos vamos a equiparar nuestros salarios a las subidas del IPC que hemos vivido en los últimos tres años desde 2020 a 2023.

Y reflejar de forma anual **la subida del IPC** en nuestros **salarios** de forma real, es decir su actualización automática.

2. CVP BLOQUEADO DE FORMA DEFINITIVA Y LA CONSOLIDACIÓN DE LOS ACUERDOS ALCANZADOS

Para **CGT** y para todos nosotros, es vital conseguir LA **NO ABSORCIÓN del CVP** de manera **DEFINITIVA**, además de consolidar todas aquellas mejoras que se vienen disfrutando de los diferentes acuerdos.

3.MISMO TRABAJO MISMO SALARIO.

Hoy por hoy, la política de **OPPLUS, GRUPO BBVA**, es pagar el **SMI** para todos los empleados de nueva contratación desde septiembre de 2023, hecho que nos parece totalmente injusto, ya que a muchos compañer@s son discriminados por un espacio de tiempo de meses realizando el **MISMO TRABAJO BANCARIO.**

Si ya de por sí, esto es una injusticia, más grave aún nos parece que **BBVA** infravalore el trabajo que realizamos día a día, y que trabajadores cobrando el SMI tengan que, indicar a gestores de oficinas en BBVA que **DEBEN HACER** en su operativa diaria.

Por ello desde **CGT**, queremos una revisión salarial para todos aquellos compañeros que sufren esta situación.

4..MANAGERS y RESPONSABLES

Todos sabemos que en **OPPLUS** hay una cantidad enorme de talento y compañer@s que día a día se esfuerzan y sacrifican a diario sin existir una correspondencia económica por parte de **OPPLUS**, ya que todas aquellas personas que tienen puestos de responsabilidad están cobrando menos que algunos trabajadores que están a su cargo. Esta incoherencia, pone en evidencia la política de promoción interna de la que se presume , y hace patente la falta de **reconocimiento y remuneración** que existe.. Por ello, desde CGT solicitamos establecer un **Mínimo Salarial** para todos aquellos compañeros con cargos de responsabilidad o especialistas.

5.TELETRABAJO

No vamos a dejar de reivindicar el teletrabajo ya que lo consideramos: **EL PRESENTE Y EL FUTURO de OPPLUS**, ya que toda empresa que se precie de innovador, competitiva y a favor de la conciliación familiar no puede desdeñarlo y considerarlo como algo inmutable, que no pueda incrementarse.

Ya que toda organización, que no quiera adaptarse a esta modalidad de trabajo estará perdiendo competitividad en el sector que nos encontramos, esto nos lleva a preguntarnos: ¿se quiere perder **COMPETITIVIDAD A PROPÓSITO?**

Los datos son certeros, Y **TODOS** sabemos que trabajamos más en casa que en oficina, el teletrabajo solo ofrece datos positivos en el ámbito laboral y económico de la empresa (disminuye el absentismo laboral, los accidentes in-itinere, mejora la conciliación familiar y laboral). Por ello desde **CGT** nuestro objetivo es seguir aumentando la jornada de teletrabajo.

6. PLAN DE PENSIONES COLECTIVO

Ya es hora de empezar a mirar hacia adelante y comenzar a satisfacer las necesidades del futuro, en Opplus un porcentaje importante de la Plantilla supera los 40 años. Por este motivo, es el momento de actuar en consecuencia. Desde CGT, apostamos por implementar un **plan social colectivo para la jubilación**, donde la empresa aporte una cantidad económica mensual y los trabajadores puedan **aportar de manera voluntaria otra aportación económica**, con su consecuente deducción del IRPF.

Es una medida perfecta dada la incertidumbre existente con el cobro de la pensión en un futuro, y ante el endeudamiento existente y continuo que tiene la Seguridad Social.

Es un producto bancario que además de forma indirecta generaría un aumento de tareas en OPPLUS, debido a que los planes de pensiones se gestionan en nuestra empresa.

7.SEGURO DE SALUD

Cuidar del bienestar de todos es una responsabilidad fundamental para la empresa, y **Opplus** tendría que aportar un seguro medico para su gran equipo de personas. Reconocemos que **somos el pilar principal de esta empresa**, y sin nuestro compromiso y dedicación, nada sería posible. Es por ello que consideramos **el seguro de salud como un beneficio social de gran valor** para nuestros compañeros. Sin embargo, más allá de su importancia para nosotros, la empresa debe comprender las ventajas de este tipo de cobertura médica.

8.AMPLIACIÓN DE REDUCCION DE JORNADA HASTA LOS 16 AÑOS DEL MENOR

Actualmente, las trabajadoras o trabajadores que tengan a su cargo a un **menor de 12 años** pueden disfrutar de una reducción de jornada que puede comprender, como mínimo, una octava parte y, como máximo, la mitad de la jornada diaria, con la disminución proporcional del salario.

Desde CGT pensamos que la reducción de jornada debería **ampliarse hasta los 16 años** del menor ya que a esa edad el descendiente sigue siendo menor edad y a nuestro cargo, y es una de las grandes posibilidades que junto al teletrabajo se pueden implementar para **conciliar la vida laboral y familiar**.

9.REDUCCION DE MEDIA HORA LA HORA DE COMIDA.

La reducción de media hora en la hora de comida puede traer consigo muchas ventajas para todos.

Al reducir el tiempo de comida, tenemos menos tiempo que pasar en la empresa. Por lo que **se podría salir antes**, y poder pasar más tiempo para pasar con nuestras familiar, o hacer las actividades que nos gusten

10. PAGO UNICO PLUS PRESENCIAL MENSUAL.

No podemos consentir, que una parte considerable de nuestro salario dependa de nuestra asistencia al centro de trabajo, y de comer o no en el edificio. Ante unas **vacaciones o una baja médica, no puede significar no cobrar parte de nuestro salario.**

Por esta razón, proponemos que las dietas pasen a ser una cantidad establecida, que supondría un coste menor que el que cobramos.

11. HORARIO COMO EN BBVA

Como en BBVA, también deseamos poder disfrutar de **jornada intensiva para los meses de Julio Y Agosto.**

12. ASUNTOS PROPIOS DIVISIBLES EN HORAS

Otras de las medidas que proponemos para facilitar la conciliación es el **desglose en horas de los días de asuntos propios** que nos corresponden (exceptuando los días que tenemos en Semana Santa y en Navidad).

Para nuestra sección sindical, es una fórmula que permite un mayor aprovechamiento, que un día de permiso a la hora de realizar determinadas **gestiones que se solventan en pocas horas**. Con esta medida, es posible organizar mejor tus jornadas de trabajo y disfrutar de tus días de asuntos propios de forma más efectiva y eficaz.

13.CARRERA PROFESIONAL

El avance en la carrera profesional y el crecimiento profesional a menudo viene acompañado de **mayores responsabilidades y oportunidades de liderazgo**. Esto no solo impulsa el desarrollo personal, sino que también fortalece la contribución del trabajador al equipo

A medida que los compañeros avanzamos en nuestra carrera, también tenemos la **oportunidad de ampliar nuestra red profesional** y establecer relaciones sólidas dentro y fuera de la empresa.

14.POSIBILIDAD DE PRORRATEAR LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS MESNUALMENTE

Par atender las necesidades de muchos compañeros y compañeras, queremos trasladar la posibilidad de **flexibilizar y distribuir** el cobro de la gratificación especial de verano y Navidad de forma mensual.

Queremos que cada compañero, pueda decidir si quiere cobrar las pagas extras o por lo contrario prefiere tenerlas prorrateadas en su nómina mensual.

Entendemos que para muchas personas recibir un poco más de dinero cada mes, le ayudará a mantener un presupuesto más estable al tener ingresos extras regularmente.

15. TELETRABAJO AL 100% PARA EMBARAZADAS EN ESTADO GESTACION DE 20 SEMANAS COMO PARA MADRES Y PADRES HASTA EL BEBE CUMPLA LOS 12 MESES.

Sabemos que, de forma “**extraoficial**” a la mayoría de las compañeras que están en la **semana 20 de gestación** se le está concediendo el **100% de teletrabajo**. Desde CGT lo que queremos es exigir, que esto se plasme de manera oficial para que así, no dependa de la decisión discrecional y arbitraria del mánager correspondiente.

Por tanto, y con el objetivo de **aumentar y establecer una conciliación familiar y laboral real**, solicitaremos a la empresa que padres y madres de un recién nacido tengan la posibilidad de teletrabajar al 100 % hasta que el bebé cumpla 1 año natural. Esta medida, va a ayudar a disminuir el absentismo laboral, así como a mejorar la productividad de padres y madres que

se acojan a esta medida. Y supondrá que puedan trabajar de forma normal, atendiendo en todo momento al lactante.

16.FORMALIZAR EL PAGO DE LAS IT AL 100% POR ESCRITO

Como sabemos, los tres primeros días de baja no están bonificados ni por la Seg. Social ni por la empresa, pero hasta el momento la empresa está abonando de manera extraoficial a los empleados estos **tres primeros días de baja al 100%**, reconocemos y valoramos el esfuerzo que ha hecho la empresa para proporcionar este beneficio adicional a los trabajadores.

Dada la importancia de esta bonificación, tanto para la motivación y compromiso de los empleados, como para la aportación salarial a los mismos, **consideramos necesaria la consolidación** de la misma, la cual contribuirá no sólo al bienestar de los empleados sino también al logro de objetivos comunes y éxito de la empresa.

17.ECONOMIA COLABORATIVA.

Con el objetivo de promover una cultura de economía colaborativa entre nuestros compañeros. Creemos que, **el compartir recursos, conocimientos y experiencias, fortalece nuestra comunidad laboral** y permite construir un entorno más sostenible y solidario.

Así que para impulsar esta economía colaborativa, como todos tenemos talentos diversos. Creemos un lugar donde podamos pedir y ofrecer ayuda para aprender o dar servicios que otros compañeros pueden necesitar, parecido al **banco del tiempo**.

18. MEJORA Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN NOVIEMBRE 2024

El plan de igualdad constituye uno de nuestros logros y su actualización, negociación y renovación finalizará en noviembre de 2024, cumpliendo con lo establecido legalmente en este. Por este motivo, queremos incluir el trabajo a distancia, basándonos en la Ley de Teletrabajo (**Ley 10/2021, de trabajo a distancia**) y en concreto en su art. 4 la obligación de las empresas de abordar dentro del Plan de Igualdad las situaciones de teletrabajo.

Estando obligadas a realizar los ajustes que sean necesarios para evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, del personal que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos.

La empresa deberá tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia (especialmente del teletrabajo) en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por causa discriminatoria y el acoso laboral.

Además, con la entrada en vigor de la Ley 4/2023, 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI velaremos por visibilizar el compromiso con medidas de diversidad, implicando a todos los niveles de la Organización. Sensibilizando con campañas de información y participación en la elaboración de un Protocolo de actuación contra el acoso que garanticen el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones en sensibilización en valores de respeto sobre los que se inspira.

19. PROCESO DE SELECCIÓN MÁS TRANSPARENTE

Desde CGT queremos profundizar más sobre el proceso de selección interno y velar que las vacantes cumplan su transparencia. Además, trataremos de asegurar la ausencia de procedimientos discriminatorios por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial, etc.

20. GESTIONAR LA INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA EN EL PLAN DE IGUALDAD

En el plan de igualdad, actuaremos frente a la situación cultural o estructural de masculinización de posiciones o grupos profesionales, con objeto de alcanzar un mayor porcentaje de representación de las mujeres (o en su caso de los hombres), en aquellas posiciones en las que se encuentren infrarrepresentadas (en un porcentaje inferior al **40%** en relación con el sexo masculinos) de modo que se consiga la paridad entre mujeres y hombres.

Desde **CGT** fomentaremos la promoción de las trabajadoras a todas las categorías y funciones en las que estén infrarrepresentadas.

En el Real Decreto 901/2020, 13 de octubre, nos habla de identificar la existencia, si es el caso, de una infrarrepresentación de mujeres, especialmente en profesiones masculinizadas y además en posiciones y categorías de mandos intermedios, gerenciales o de dirección (segregación vertical y techo de cristal) para su cumplimiento establecemos proponemos las siguientes acciones:

- Solicitaremos cursos de formación orientados a los procesos de promoción interna potenciando la participación de las mujeres.

- Potenciaremos la presencia de mujeres en los procesos de promoción para puestos en los que las mujeres estén infrarrepresentadas, difundiendo internamente las promociones al grupo de mando de forma transparente y especificando acciones de discriminación positiva.
- Acciones específicas de discriminación positiva para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En la de promoción para puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas del sexo femenino (o en su caso, el sexo menos representado) Etc.

21. POSIBILIDAD DE REDUCCION DE JORNADA PARA CUALQUIER TRABAJADOR

En **CGT**, apostamos porque todos los trabajadores que no tengan un hijo o persona a su cargo puedan también conciliar su vida laboral y familiar e incluso poder seguir estudiando y conciliando la vida laboral y seguir con su formación como máster, cursos, talleres, etc.... para crecer profesionalmente sin que repercuta en tu vida familiar y tu descanso

22. NO PERDER DÍAS DE TELETRABAJO QUE COINCIDAN CON FESTIVOS

Todos sabemos que en función del grupo del que formes parte hay años que pierdes más o menos días de teletrabajo porque coinciden con un festivo. Nuestra propuesta es que al igual que ocurrió el pasado diciembre 2023, con los días de festivos de Navidad, no se pierdan los días de teletrabajo pudiéndose cambiar por otro día laboral de la semana.

23. PROMOCIÓN AUTOMÁTICA

En **CGT**, entendemos que la especialización, la experiencia, el conocimiento y la entregan han de premiarse por esta razón proponemos el ascenso automático a categoría D1 para los trabajadores con **más de 5 años de antigüedad**. Suponiendo una mejora salarial y un reconocimiento a una trayectoria y carrera profesional.

La antigüedad por sí sola no es un motivo suficiente para subir de categoría profesional, salvo que el convenio colectivo lo establezca expresamente. Sin embargo, según el **art.39 del Estatuto de los Trabajadores establece** que, si realizas funciones superiores a las de su grupo profesional actual durante un tiempo determinado, puedes reclamar el ascenso y el salario.

24. PAGO DE PRODUCTIVIDAD

Con Escalae, y los programas de bonificación y diferenciación por colectivos, sólo se premia la individualidad, lo que es paradójico y choca con unos de los valores emblema de OPPLUS: “somos un equipo”. Si somos un equipo, y los resultados se consiguen con el esfuerzo y el trabajo de todos, entendemos que se debería bonificarse a todos por el logro de los objetivos de departamento honrando de esta manera como ya ocurre en los equipos de COMEX y Valores este valor rector.