



servicios

ES Outsourcing España SL
Sección Sindical Estatal

PLENARIO PARA LA RENOVACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL



servicios

ES OUTSOURCING ESPAÑA SL

1. Plan de Trabajo

Después del segundo mandato de la SSE de Outsourcing, se nos han planteado, desde hace dos años, situaciones nuevas como ha sido la integración con CSC en el grupo DXC.

Ello ha conllevado algunos cambios en cuanto a la cultura de la empresa, parece que nos dirigimos a un modelo de empresa de más bajo coste con un control férreo de los gastos y especialmente de reducción del tamaño de los equipos.

Además, añade tensión al haber definido la empresa el centro de Avilés como el centro de referencia en el Estado.

A nivel de elecciones, mantenemos la mayoría absoluta sindical en todos los centros de trabajo de la empresa y a nivel estatal. En Zaragoza después de la integración de AIT la hemos recuperado, en Madrid la mantenemos pese a un retroceso respecto a anteriores resultados y en Sant Cugat, tras la desaparición de UGT, hemos aumentado la representación. Ello nos convierte en el interlocutor imprescindible de la empresa para cualquier acuerdo.

El objetivo es continuar liderando la acción sindical, vigilar el cumplimiento de la legalidad y llegar mejor a los trabajadores y trabajadoras.

El modelo organizativo que nos dimos hace cuatro años, con una Ejecutiva reducida, de acuerdo con las directrices de la Federación estatal y un Comité Territorial que actúa como el organismo de toma de decisiones, se ha demostrado eficaz a la hora de garantizar un debate abierto y participativo y ha permitido tomar las decisiones con amplios consensos.

1.1 Organización

1.1.1 Ejecutiva y Comité Territorial

Se establecen los órganos del actual sistema de coordinación, a través de la Ejecutiva de la Sección Sindical y el Comité Territorial, que garantiza un equilibrio territorial y de afiliación. Este sistema nos ha permitido participar y trabajar conjuntamente de una forma óptima, compartiendo información y estrategias.

Las funciones y estructura de dichos órganos se establecen en el punto de la Estructura Organizativa.

1.1.2 Coordinación con las empresas del grupo DXC

Mantendremos y potenciaremos el actual sistema de coordinación con resto de empresas del grupo, evaluando la posibilidad del

1 establecimiento de una Coordinadora de Empresas del grupo con la
2 opción de poder llegar a constituir una Sección Sindical de Grupo.

3

4 **1.1.3 Incremento de la afiliación**

5 Actualmente tenemos índices de afiliación distintos por centros de
6 trabajo, deberemos hacer más esfuerzos dónde haya un mayor
7 margen de crecimiento de la afiliación, sin dejar de trabajar para
8 incrementarla en el resto de centros y convertirnos todavía más en el
9 sindicato de referencia no sólo en las elecciones sindicales.

10

11 **1.1.4 Relación con la Agrupación de Servicios Técnicos**

12 Potenciar la relación con el sindicato, tanto a nivel territorial como a
13 nivel Estatal. Participaremos activamente en la elaboración de
14 propuestas para el sector y para el convenio 2020.

15

16 **1.2 Condiciones laborales**

17 En marzo de 2019 hemos realizado una encuesta entre los trabajadores de
18 las empresas del grupo en la que preguntamos sobre distintos aspectos de
19 las condiciones laborales. A partir de esa información podemos orientar
20 nuestra acción sindical.

21 **1.2.1 Mantenimiento de los puestos de trabajo, lucha contra la 22 deslocalización**

23 Uno de los retos de estos cuatro años será el mantenimiento de los
24 puestos de trabajo, DXC ha hecho una lista de centros de trabajo de
25 referencia, ninguno de los actuales de ES Outsourcing, por lo que
26 corremos peligro de ver disminuir las plantillas y que se pongan en
27 peligro la pervivencia de nuestros centros de trabajo. Estos riesgos
28 se añaden a los ya existentes de los continuos despidos por decisión
29 de la empresa que se vienen produciendo desde hace años. Este es
30 uno de los puntos que más preocupa a los trabajadores de
31 Outsourcing.

32 **1.2.2 Revisiones salariales**

33 Este es el punto que más preocupa a la plantilla, según se desprende
34 de la encuesta. Incluso la empresa reconoce que no hay incrementos
35 salariales ni hubo bonus el año pasado, sin embargo, cerca de un
36 20% de los encuestados reconocen haber tenido algún tipo de
37 incremento. Es posible que ello se deba a confusiones por posibles
38 incrementos por antigüedad o por tablas de convenio. En todo caso,
39 la propia compañía afirma que NO hay incrementos salariales.

40 **1.2.3 Homogenización de las condiciones laborales**

41 Otro de los elementos destacados en la encuesta realizada en marzo
42 ha sido la disparidad de condiciones laborales en función del colectivo
43 de procedencia, HP, EDS, CDS, o directamente por Outsourcing,
44 todos tenemos condiciones distintas. Hasta el momento sólo hemos
45 logrado homogenizar la jornada y calendario, pero temas tan

1 importantes como Ticket Restaurant, días de vacaciones o la
2 absorción de la antigüedad se prevén más complicados.

3 **1.2.4 Clasificación Profesional**

4 Continuaremos con las reclamaciones de clasificación profesional
5 mientras haya gente mal asignada. Propondremos una revisión y el
6 establecimiento de un plan de carrera profesional que relacione
7 puestos de trabajo con los grupos y niveles que prevé el convenio,
8 además de actualizaciones automáticas.

9 **1.2.5** Transparencia en la evaluación del desempeño, objetivos e
10 incentivos.

11 **1.3 Beneficios sociales**

12 Tenemos en la actualidad varios procesos de reclamaciones colectivas de
13 derechos, como son el importe de los Ticket Restaurant de los ex-EDS y los
14 beneficios del colectivo pre-HP (TR, regalo de navidad, Planes de
15 Pensiones,...) El objetivo es seguir defendiendo todos y cada uno de los
16 derechos y beneficios que la empresa pretenda recortar.

17 **1.3.1 Resolución de los conflictos presentados**

18 Seguir hasta el reconocimiento final de todos los derechos. Denunciar
19 los incumplimientos reiterados de la empresa a la hora de
20 garantizarlos.

21 **1.3.2 Estudio de nuevas demandas**

22 En caso de nuevas vulneraciones, que de buen seguro se producirán,
23 planteamos seguir por el mismo camino de presentación de las
24 demandas si el de la negociación no da resultados a corto plazo.

25 **1.4 Contratación**

26 **1.4.1 Control de la subcontratación**

27 Evitar la subcontratación ilegal. Pese a que no parece ser la política
28 de la empresa en la actualidad, no podemos dejar de vigilar los
29 procesos de contratación a través de terceras empresas.

30 **1.4.2 Control de los despidos y las nuevas contrataciones**

31 Asegurarse que las nuevas contrataciones se ajustan a convenio
32 (clasificación profesional). Control de las salidas de la empresa.

33 **1.5 Promoción profesional y Formación**

34 **1.5.1** Ligar las categorías internas, job architecture, con la clasificación
35 profesional de convenio. Definir planes de carrera con promociones
36 automáticas, por responsabilidades y autonomía en las tareas
37 realizadas.

38 **1.5.2** Hacer un seguimiento de los criterios de asignación, desasignación,
39 movilidad y cobertura de vacantes, garantizar que se prioriza la
40 promoción interna frente a la contratación externa.
41
42
43
44
45

1 **1.5.3** Promover la constitución de la Comisión de Formación y hacer
2 seguimiento y control de los cursos por los cuales se bonifica la
3 empresa, directamente o a través de las otras empresas del grupo.
4

5 **1.6 Desplazados**

6 **1.6.1** Controlar que las condiciones de trabajo de los desplazados sean las
7 mismas que las del resto de la plantilla. Asegurarse que se cumplen
8 los horarios y jornada.

9 **1.6.2** Garantizar que tienen formación relativa a temas de seguridad y
10 salud laboral y que sus puestos de trabajo cumplen la normativa.

11 **1.6.3** Planificar visitas a todos los centros de trabajo cliente para conocer y
12 darnos a conocer a los trabajadores allí desplazados.
13

14 **1.7 Igualdad, Políticas de género y conciliación de vida laboral y familiar**

15 **1.7.1** Seguir trabajando para conseguir un mejor Plan de Igualdad.

16 **1.7.2** Velar para reducir la brecha salarial e incrementar el porcentaje de
17 mujeres en la empresa.
18

19 **1.7.3** Negociar el nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. El
20 actual es claramente insuficiente y tiene como objetivo el que no
21 salgan a la luz los casos que se puedan dar, en lugar de garantizar la
22 seguridad de los que puedan sufrir esta lacra.

23 **1.7.4** Mejorar las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar
24 unificando los permisos y desligándolos de los colectivos de origen.
25

26 **1.8 Seguridad y salud laboral**

27 **1.8.1** Velar por el cumplimiento de toda la normativa vigente en materia de
28 seguridad y salud laboral. Promover la realización de evaluaciones de
29 riesgos psicosociales.

30 **1.8.2** Coordinar y aconsejar acerca de las condiciones en casa del cliente o
31 lugar de teletrabajo: temperatura, ergonomía, pantallas de
32 visualización, higiene, turnos, riesgos psicosociales, etc.

33 **1.8.3** Coordinar las acciones de Salud Laboral entre los distintos centros.
34

35 **1.9 Información/comunicación/ciberderechos**

36 **1.9.1** Acceso a internet y correo electrónico personal garantizando los
37 derechos a la intimidad.

38 **1.9.2** Comunicación con la plantilla a través del máximo número posible de
39 canales.

40 **1.9.3** Establecimiento de una vía de comunicación entre los delegados que
41 salga del dominio de la empresa para preservar la confidencialidad de
42 los temas a tratar.

43 **1.9.4** Reuniones periódicas vía teleconferencia entre los miembros de la
44 Ejecutiva.

- 1 **1.9.5** Reuniones presenciales (1/2 por año) de la Ejecutiva Estatal y Comité
2 Territorial.
- 3 **1.9.6** Potenciar la comunicación entre la Sección Sindical y los
4 representantes del Comité Europeo.

5
6

7 **2. Estructura Organizativa**

8

9 Para sacar adelante este Plan de Trabajo, se propone una estructura en el que
10 cada responsable de área se encargue de coordinar a un equipo de delegados y
11 delegadas para llevar a cabo las tareas de su responsabilidad, garantizando la
12 participación activa del mayor número de delegados y delegadas. Para ello se
13 podrán constituir las comisiones que se estimen oportunas.

14

15 La estructura propuesta es:

16

17 **Secretaría General:** Coordinará todas las áreas y decisiones que se tomen desde
18 la ejecutiva, y representará a la Sección Sindical Estatal tanto en el Sindicato,
19 como en la Empresa.

20

21 **Secretaría de Organización:** Trabajarán en equipo junto a la Secretaría General.
22 Tendrá como responsabilidad la elaboración de las actas en las reuniones, el
23 seguimiento y control de las elecciones sindicales en la empresa y la afiliación.

24

25 **Secretaría de Acción Sindical:** En coordinación con las anteriores secretarías,
26 llevará a cabo los planes de acción planteados en la ejecutiva.

27

28 **Responsable temas Europeo.** Será el responsable de estar en contacto con los
29 representantes en el EWC del grupo HP en España y de controlar toda la
30 información que el Grupo HP genera en Europa. Potenciará la comunicación entre
31 la Sección Sindical y los representantes del Comité Europeo.

32

33 **Responsable de Salud Laboral.** Será el responsable de los temas que hagan
34 referencia a Salud Laboral. Deberá coordinarse con la responsable de estos temas
35 de la Federación y con los diferentes delegados de los CSS de los diferentes
36 territorios para garantizar una unidad de acción y vigilancia.

37

38 **Responsable de Comunicación.** Será el responsable de coordinar todo lo que
39 haga referencia a la comunicación con los trabajadores, comunicados, Revista,
40 web, correo, etc. Deberá coordinarse con los diferentes territorios. Formará parte
41 de grupo de comunicación del grupo DXC para coordinar las comunicaciones
42 comunes y compartir las internas de ES Outsourcing con el resto de empresas.

43

44 **Responsable para Igualdad.** Será el/la responsable de coordinar las diferentes
45 acciones para los temas de Igualdad. Participación en la negociación del Plan de

1 Igualdad, formará parte de la Comisión de Seguimiento del Plan, Acoso Sexual,
2 discriminación, conciliación familiar, etc. Deberá coordinarse con la responsable de
3 estos temas de la Federación y con los diferentes territorios.

4
5 **Responsable de Formación.** Será el responsable de difundir y controlar las
6 diferentes acciones de Formación que desde la federación nos lleguen para
7 garantizar un desarrollo formativo constante de los delegados coordinándose para
8 ello con los diferentes territorios. Será responsable también del seguimiento de la
9 formación que haga la empresa, impulsando la creación de una Comisión de
10 Formación que vele por el buen uso de las bonificaciones que recibe la empresa
11 por formación.

12
13 **Responsable de Contratación.** Llevará el control sobre las contrataciones que
14 se realicen en HP Outsourcing, control de la subcontratación, cambios de
15 categorías, rangos salariales, etc. coordinándose con los diferentes territorios.

16
17 **Comité Territorial Estatal.** De forma complementaria a la Comisión Ejecutiva de
18 la Sección Sindical, se articulará un Comité Territorial Estatal como ámbito de
19 debate, consulta, coordinación, comunicación y participación de todos los
20 territorios en la toma de decisiones y en la gestión de la Sección Sindical.

21 A tal efecto, y sin perjuicio de que haya acuerdos formales que se reflejen como
22 adoptados en seno de Comisión Ejecutiva como órgano de dirección, se requerirá
23 para la validez de los acuerdos de la Ejecutiva que exista acuerdo mayoritario del
24 Comité Territorial Estatal.

25 En el mismo sentido, las reuniones del Comité Territorial Estatal se celebrarán
26 coincidiendo con las reuniones que se celebren de la Comisión Ejecutiva, sin
27 perjuicio de que por criterios económicos se priorice la utilización de sistema de
28 videoconferencia. La convocatoria de las sesiones del Comité corresponderá al
29 Secretario/a General y se hará conjuntamente con la convocatoria formal de la
30 Ejecutiva.

31 Estará integrado de forma permanente por las personas miembros de la Comisión
32 Ejecutiva de la Sección Sindical, así como por las personas que desempeñen la
33 condición de Responsable Territorial en las diferentes zonas en que se estructure
34 la Sección Sindical Estatal y estará compuesto por 11 miembros.

35 Funciones y competencias:

36 1 A propuesta de la Comisión Ejecutiva, elaborar, de acuerdo con las directrices
37 generales del Plenario, las políticas sindicales concretas en materia de Acción
38 Sindical y Negociación Colectiva, Organización, Comunicación, Relaciones
39 Internacionales y todas aquellas encaminadas a mejorar las condiciones
40 laborales de los trabajadores de todos los centros que comprende la Sección
41 Sindical.

- 1 2 Nombrar las comisiones negociadoras y aprobar las plataformas y firmas de los
- 2 acuerdos con la empresa.

- 3 Las reuniones de todos los órganos de dirección de las secciones sindicales, con el
- 4 orden del día, deberán ser comunicadas a la Secretaría General del Sindicato o
- 5 Federación de su mismo ámbito territorial, así como en su caso a la estructura
- 6 sectorial de dicho ámbito, a efectos de posibilitar su asistencia en persona o por
- 7 delegación. A dichas reuniones podrán asistir los miembros de la Comisión
- 8 Ejecutiva federal, territorial o provincial, así como los de la Ejecutiva de la
- 9 Agrupación sectorial en su caso. Se levantará acta de todas las reuniones,
- 10 remitiéndose copia de la misma a los ámbitos superiores citados.