

Comité 70 HP INC

Sant Cugat



Especial Smart Working

Es un placer informaros que, por primera vez en nuestra empresa, tendremos un Acuerdo Smart Working que contempla que las personas que trabajen desde casa tengan reconocidos en un Acuerdo firmado los mismos Derechos que en el Centro de Trabajo y, además, una compensación económica. Este Acuerdo recoge prácticamente todos los puntos que marca la Ley, en algunos de ellos supera lo establecido.

Ha sido un proceso de negociación largo y desde el **Comité de Empresa** queremos agradecer a todas las personas con las que hemos hablado estos meses y al 55% de personas que contestaron la encuesta por vuestra colaboración y comentarios, han sido de gran ayuda para los argumentos que hemos transmitidos estos meses a la Dirección de la Empresa y la necesidad de tener este acuerdo y conseguir mejores condiciones para todos/as vosotros.

Contexto Ley Real Decreto Teletrabajo

- ✓ Las Empresas NO están obligadas a llegar a un acuerdo con los comités de Empresa, solamente a negociar.
 - Hemos conseguido un Acuerdo que contempla la gran mayoría de los puntos de la [Ley del Teletrabajo](#), en varios casos se mejoran, también otros que no están contemplados.
- ✓ La ley dispone que los acuerdos sean vigentes cuando finalice la pandemia (no hay fecha de finalización)
 - El acuerdo será efectivo a partir del 1 de octubre 2021, no será necesario esperar al periodo Post pandemia.
- ✓ Quién se puede acoger al Acuerdo Smart Working?
 - Las personas categorizadas por la Empresa como Flex (>90% entidad 70).

Principales puntos del Acuerdo

- ✓ **Compensaciones**
 - Compensación mensual de 45 euros.
 - Reembolso hasta 300 euros cada 4 años para equipamientos ergonómicos para todas las personas de la Entidad 70 a fecha octubre'21, también para:
 - Para todas las nuevas incorporaciones desde la adhesión al Acuerdo en el futuro.
 - Para las personas que no pudieron solicitar el reembolso de julio 2021.
- ✓ **Ticket Restaurante:**
 - El ticket restaurante se mantendrá con sus actuales condiciones para todas las personas que se acojan al Acuerdo.
- ✓ **Las personas tendrán reconocidos los mismos derechos que en el centro de trabajo** y no podrán ser perjudicados en los siguientes puntos en comparación con aquellas personas que estén 100% en el Site:
 - Retribución Salarial.
 - Estabilidad en el empleo.
 - Tiempo de trabajo y Flexibilidad.
 - Promoción profesional.
 - Formación.
- ✓ El Acuerdo contempla el 40% de trabajo en casa, se ha conseguido una mejora sobre lo que dicta la Ley.

✓ Conciliación familiar

- Todas las personas tienen derecho a los [beneficios contemplados en el Plan de Igualdad](#).
- Para todas las personas que tengan situaciones en que sea necesaria la conciliación de la vida personal, se contemplarán medidas en el Plan de Igualdad para facilitar cada situación personal.
- Todas las personas que tengan esta necesidad pueden contactar con el **Comité de Empresa**.

✓ Prevención de Riesgos Laborales

- La empresa llevará a cabo las medidas necesarias a nivel de prevención de riesgos laborales.
- El Servicio de Prevención de HP efectuará las acciones oportunas para que la evaluación de riesgos laborales sea realizada acorde al puesto de trabajo remoto.
 - Evaluación del puesto de trabajo a nivel de prevención de riesgos laborales y ergonómico.
 - Validación por el servicio de prevención y en su caso, recomendaciones a nivel de seguridad y salud.
- Para casos de accidentes laborales y enfermedad común tenéis el procedimiento en [las páginas 2 y 3 del Newsletter Especial Teletrabajo](#)
- En el caso de que alguna persona tenga cualquier tipo de sensibilidad que haga precisa la adaptación de su puesto de trabajo, el servicio de prevención adoptará las medidas correctoras que sean oportunas.

FAQ's

✓ ¿Quién se puede adherir al Acuerdo Smart Working?

- Las personas que hayan sido categorizadas FLEX por parte de la Empresa.

✓ ¿Es voluntaria la adhesión?

- SI, la adhesión al Acuerdo es completamente voluntaria.

✓ ¿Quién asigna la Categoría de tu puesto de trabajo (Flex / On Site)?

- La Empresa tiene la potestad de asignar la categoría al puesto de trabajo como parte de la organización del trabajo.
- No hay un marco legal que permita a los Comités de Empresa negociar la categoría del puesto de trabajo.

✓ ¿Qué tengo que hacer para adherirme al Acuerdo?

- La ley de Teletrabajo indica que las personas se han de adherir a título personal firmando un Acuerdo individual.
- RRHH comunicará el proceso para adherirte al Acuerdo "Smart Working"

✓ ¿Me puedo desvincular del Acuerdo?

- SI, la Ley y el Acuerdo contemplan la reversibilidad
 - Por parte de las personas se puede revertir del Acuerdo en todo momento, preavisando con 1 mes de antelación.
 - Por parte de la Empresa se puede revertir el Acuerdo si concurren necesidades organizativas, productivas o de negocio, o cambios voluntarios del puesto de trabajo a un puesto On Site.

✓ Situación Desk-Mobile

La adhesión al Smart Working no implica que se deje de tener mesa fija.

La organización del espacio que hará la Empresa es independiente de la firma del Acuerdo y aplicará a todos los empleados/as con categoría FLEX de cualquier entidad a la que pertenezca en el Site de Barcelona.

Dada la importancia de este cambio que nos trasladó la Dirección de la Empresa, el **Comité de Empresa** ha pedido información y tener reuniones para:

- ✓ Asegurar que todas las personas dispondrán de mesa.
- ✓ Asegurar que todas las mesas tengan el equipamiento necesario para trabajar.
- ✓ Proceso de reserva de mesa.
- ✓ Layout por personas y departamentos.
- ✓ Otros ...

El **Comité de Empresa** estará a disposición de todas las personas para que nos trasladéis vuestros comentarios y tenerlos en cuenta.

✓ ¿Cuántos días de trabajo en casa contempla el Acuerdo de Smart Working?

Desde el **Comité de Empresa** nos gustaría compartir los siguientes puntos. Este tema es muy importante y ha sido objeto de una importante negociación con la Dirección de la Empresa estos meses.

- El trabajo a distancia es la organización del trabajo en el domicilio con carácter regular de un mínimo del 30% de la jornada
- **El Acuerdo contempla el 40% de trabajo en casa, se ha conseguido una mejora sobre lo que dicta la Ley.**
- La Dirección de la Empresa anunció en su momento el 29%, el **Comité de Empresa** ha defendido un mayor % de trabajo desde casa. El 40% ha sido límite que nos ha puesto la Dirección, no aceptar este 40% representaba NO tener Acuerdo, perder todos los beneficios y derechos que hemos conseguido, continuando con la situación que tenemos desde marzo'20.
- La decisión final de aceptar el 40% ha sido difícil y también un acto de responsabilidad para con todas las personas de la entidad 70. No tendríamos los beneficios del acuerdo, dando lugar a una inestabilidad contraria a la situación de estos años en la que se han conseguido otros Acuerdos y se ha creado una situación de confianza en la Entidad 70 entre **Comité de Empresa** y la Dirección de la Empresa para atraer negocios.
- **Aquellas personas que se adhieran al acuerdo continuarán disfrutando de la Flexibilidad que hemos tenido desde siempre en HP.**

✓ ¿Si NO firmas el Acuerdo qué consecuencias tiene?

- No tienes derecho a ninguna compensación, tanto la mensual como el reembolso para material ergonómico.
- No tienes firmado en ningún acuerdo que se reconozcan los mismos derechos que hay en el Site.
- Mientras dure la situación de pandemia seguirías en las mismas condiciones que tenemos desde marzo'20, también en situaciones futuras en el caso que fuera necesario por la pandemia.
- En la situación post pandemia no tendrías por Acuerdo derecho a trabajar el 40% en casa. **Trabajar los 5 días en el Site se podría dar al no estar contemplado en ningún Acuerdo o en tu contrato laboral trabajar desde casa.**

Información Teletrabajo Web Comité



Guía Trabajo a distancia (CCOO)



Web Comité 70



Acciones CCOO frente al COVID19



Asesoramiento CCOO (gratuito)

933 100 000
<https://consulta.ccoo.cat>

✓ Valoración del Acuerdo

La política del **Comité de Empresa** ha sido siempre defender los derechos de las personas y lograr acuerdos que mejoren las condiciones laborales de todas las personas, este acuerdo es un ejemplo de ello.

Han sido unas negociaciones largas en las que partíamos de posiciones muy separadas con una Ley del Teletrabajo ambigua en algunos aspectos y que NO obliga a las Empresas a firmar ningún Acuerdo. Este Acuerdo que recoge la mayoría de los puntos de la Ley, una compensación mensual, reembolso recurrente y es de aplicación inmediata da oficialidad a los derechos en tu hogar como en el centro de trabajo y nadie puede alterarlos.

Hemos valorado que este Acuerdo es positivo tanto para las personas, para la Entidad 70 y la Compañía:

Para las personas: quien se adhiera tendrá derecho desde este mes a todos los beneficios y sus compensaciones, quien no lo firme no tendrá ningún beneficio y los derechos del centro de trabajo no los tendrá asegurados en su hogar.

Para la Entidad 70: La firma del Acuerdo permite continuar la política de estabilidad sindical que ha logrado estos años firmar acuerdos, atraer negocios y puestos de trabajo a nuestra entidad (hemos pasado de 470 personas a 1.080 desde verano del 2015), evitar severos impactos de la reestructuración en nuestra compañía (en algunos casos personas afectadas se han recolocado gracias al acuerdo de gestión de empleo AGE).

La seguridad y defensa del Empleo para más de 1.000 personas es nuestra razón de ser, por ello desde el **Comité de Empresa** tenemos un compromiso, todo lo que hacemos ha de sumar y dar seguridad a todos los compañeros/as.

Desde el **Comité de Empresa** queremos poner en valor el asesoramiento y la ayuda que desde el primer momento hemos tenido por parte de **la Federación Estatal de Industria y de la Federación de Industria de Catalunya de CCOO** durante todo el proceso. La ayuda del **sindicato CCOO** ha sido vital para lograr este acuerdo, como ha sido en el resto de los acuerdos que hemos logrado estos años

La estructura sindical y jurídica de **CCOO**, con más de 20.000 delegados/as en toda Catalunya, es fundamental para que los compañeros/as que integramos el **Comité de Empresa** realicemos nuestra labor con las máximas garantías. Agradecemos su trabajo, tiempo y compromiso para con todas las personas de la Entidad 70 de Barcelona desde hace muchos años.



Comité HP INC Sant Cugat - Entidad 70

Francisco Quesada, Xavier Ibáñez, Eva Navarro, Laura Tena, Jimmy Bontinck, Rafael Boada, Eulalia del Campo, Raúl Fernández, Mariano Urso, Oriol Farré, Iván Borrero, David Ramos, Oscar Fernández, Edfran Sánchez Enric Murt, Markus Koponen, Giacomo Gasparini.