

Comitè 70 HP INC

Sant Cugat



Especial Smart Working

És un plaer informar-vos que, **per primera vegada en la nostra empresa, tindrem un acord Smart Working que preveu que les persones que treballin des de casa tinguin reconeguts en un Acord signat els mateixos Drets que al Centre de Treball i, a més, una compensació econòmica.** Aquest Acord recull pràcticament tots els punts que marca la Llei, en alguns d'ells supera l'establert.

Ha estat un procés de negociació llarg i des del **Comitè d'Empresa** volem agrair a totes les persones amb les que hem parlat aquests mesos i a l'**55% de persones que van contestar l'enquesta per la vostra col·laboració i comentaris**, han estat de gran ajuda per als arguments que hem transmès aquests mesos a la Direcció de l'Empresa i la necessitat de tenir aquest acord i aconseguir millors condicions per a tots/es vosaltres.

Context Llei Reial Decret Teletreball

- Les Empreses NO estan obligades a arribar a un acord amb els comitès d'empresa, solament a negociar.
 - Hem aconseguit un Acord que contempla la gran majoria dels punts de la **Llei del Teletreball**, en diversos casos es milloren, també d'altres que no estan contemplats.
- La Llei disposa que els acord siguin vigents quan finalitzi la pandèmia (no hi ha data de finalització).
 - L'acord serà efectiu a partir d'octubre 2021, no caldrà esperar el període post pandèmia.
- Qui es pot acollir a l'Acord Smart Working?
 - Les persones categoritzades per l'Empresa com Flex (> 90% entitat 70).

Principals punts de l'acord

- **Compensacions**
 - **Compensació mensual de 45 euros.**
 - **Reemborsament fins a 300 euros cada 4 anys per a equips ergonòmics** per a totes les persones de l'Entitat 70 a data octubre'21, també per:
 - Per a totes les noves incorporacions des de l'adhesió a l'Acord en el futur.
 - Per a les persones que no van poder sol·licitar el reemborsament de juliol 2021.
- **Ticket Restaurant:**
 - **El tiquet restaurant es mantindrà amb les condicions actuals** per a totes les persones que s'acullin a l'Acord.
- **Les persones tindran reconeguts els mateixos drets que al centre de treball** i no podran ser perjudicats en els següents punts en comparació amb aquelles persones que estiguin 100% al Site:
 - **Retribució Salarial.**
 - **Estabilitat en l'ocupació.**
 - **Temps de treball i Flexibilitat.**
 - **Promoció professional.**
 - **Formació.**
- **L'Acord preveu el 40% de treball des de casa. S'ha aconseguit una millora sobre el que dicta la llei.**

✓ Conciliació familiar

- Totes les persones tenen dret als [beneficis previstos en el Pla d'Igualtat](#): permís de maternitat / paternitat, acumulació d'hores, ticket Guarderia, jornada reduïda, llicències no retribuïdes i reducció de jornada.
- Per a totes les persones que tinguin situacions en què sigui necessària la conciliació de la vida personal, es contemplaran mesures en el Pla d'Igualtat per poder ampliar el percentatge de treball a casa.
- Totes les persones que tinguin aquesta necessitat poden contactar amb el **Comitè d'Empresa**.

✓ Prevenció de Riscos Laborals

- L'empresa durà a terme les mesures necessàries quant a prevenció de riscos laborals.
- El servei de prevenció farà les accions oportunes perquè l'avaluació de riscos laborals es faci d'acord amb el lloc de treball remot.
 - Avaluació del lloc de treball quant a prevenció de riscos laborals i ergonòmics.
 - Validació pel servei de prevenció i, si escau, recomanacions pel que fa a seguretat i salut.
- Per a casos d'accidents laborals i malaltia comuna teniu el procediment a les [pàgines 2 i 3 del Newsletter Especial Teletreball](#).
- En cas que alguna persona tingui qualsevol tipus de sensibilitat que faci necessària l'adaptació del seu lloc de treball, el servei de prevenció ha d'adoptar les mesures correctores que siguin oportunes.

FAQs

✓ Qui es pot adherir a l'acord Smart Working?

- Les persones que hagin estat categoritzades FLEX per part de l'Empresa.

✓ És voluntària l'adhesió?

- Sí, l'adhesió a l'acord és voluntària.

✓ Qui assigna la Categoria del lloc de treball (Flex / On Site)?

- L'Empresa té la potestat d'assignar la categoria al lloc de treball com a part de l'organització de la feina.
- No hi ha un marc legal que permeti als **Comitès d'Empresa** negociar la categoria del lloc de treball.

✓ Què he de fer per fer adherir-me a l'acord?

- La llei de Teletreball indica que les persones s'han d'adherir a títol personal signant un document.
- RRHH comunicarà el procés per adherir-vos a l'acord Smart Working.

✓ Em puc desvincular de l'acord?

- Sí, la llei i l'acord contemplen la reversibilitat
 - Els empleats poden revertir l'acord en tot moment, avisant amb un mes d'antelació.
 - Per part de l'empresa es pot revertir l'acord si concorren necessitats organitzatives, productives o de negoci, o canvis voluntaris del lloc de treball a un lloc on site.

✓ Situació Desk-Mobile

L'adhesió a l'Smart Working no implica que es deixi de tenir taula fixa; això ho determina la condició de flex, categoria que ve donada per l'empresa a nivell WW.

Les persones que decideixin no participar en el programa de Smart Working hauran de reservar igualment les taules, independentment de l'entitat a la qual pertanyin.

Donada la importància d'aquest canvi que ens va traslladar la Direcció de l'Empresa, el **Comitè d'Empresa** ha demanat informació i tenir reunions per:

- ✓ Assegurar que totes les persones disposaran de taula
- ✓ Assegurar que totes les taules tinguin l'equipament necessari per treballar
- ✓ Procés de reserva de taula
- ✓ Layout per persones i departaments
- ✓ ...

El **Comitè d'Empresa** romandrà a disposició de totes les persones perquè ens traslladeu els vostres comentaris i tenir-los en compte.

✓ Quants dies de treball a casa contempla l'acord Smart Working?

- Des del **Comitè d'Empresa** ens agradaria compartir els punts següents. Aquest tema és molt important i ha estat objecte d'una important negociació amb la Direcció de l'Empresa aquests mesos.
- El treball a distància és l'organització de la feina en el domicili amb caràcter regular d'un mínim del 30% de la jornada.
- **L'acord preveu el 40% de treball a casa; s'ha aconseguit una millora sobre el que dicta la llei.**
- La Direcció de l'Empresa va anunciar en el seu moment el 29%, el **Comitè d'Empresa** ha defensat un major percentatge de treball des de casa. El 40% ha estat el límit que ens ha posat la Direcció; no acceptar aquest 40% representava NO tenir acord i perdre tots els beneficis i drets que hem aconseguit, continuant amb la situació que tenim des del març de 2020.
- La decisió final d'acceptar el 40% ha estat difícil i també un acte de responsabilitat envers totes les persones de l'entitat 70. No tindríem els beneficis de l'acord, donant lloc a una inestabilitat contrària a la situació d'aquests anys, en què s'han aconseguit altres acords i s'ha creat una situació de confiança a l'Entitat 70 entre **Comitè d'Empresa** i la Direcció de l'Empresa per negociar.
- **Aquelles persones que s'adhereixin a l'acord continuaran gaudint de la flexibilitat que hem tingut des de sempre a HP.**

✓ Si NO signo l'acord, quines conseqüències té?

- **No tens dret a cap compensació**, tant la mensual com el reemborsament per a material ergonòmic.
- **No tens signat a cap acord on es reconeguin els mateixos drets que hi ha al centre de treball.**
- Mentre hi hagi la situació de pandèmia seguiries en les mateixes condicions que tenim des del març de 2020, també en situacions futures en el cas que fos necessari per altres estats d'alarma o situacions de pandèmia.
- En la situació post pandèmia no tindries per acord dret a treballar un 40% del temps des de casa. **Es podria a ver de treballar els 5 dies al site pel fet de no estar contemplat en cap acord o en el teu contracte laboral.**

Informació Teletreball Web Comitè



Guia Treball a distància (CCOO)



Web Comitè 70



Accions CCOO davant el COVID19



Assessorament CCOO (gratuït)

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

✓ Valoració de l'acord

La política del **Comitè d'Empresa** ha estat sempre defensar els drets de les persones i aconseguir acords que millorin les condicions laborals de tothom i aquest acord n'és un exemple.

Han estat unes negociacions llargues en què partíem de posicions molt separades amb una llei de teletreball ambigua en alguns aspectes i que NO obliga les empreses a signar cap acord. Aquest acord recull la major part dels punts de la llei, una compensació mensual, reemborsament recurrent i és d'aplicació immediata, a més de donar oficialitat als drets tant en la teva llar com en el centre de treball i ningú pot alterar-los.

Hem valorat que aquest acord és positiu per als treballadors, per a l'entitat 70 i l'empresa:

Per als treballadors: qui s'hi adhereixi tindrà dret des d'aquest mes a tots els beneficis i les seves compensacions. Qui no el signi no tindrà cap benefici i no tindrà assegurats a casa seva els drets de centre de treball.

Per l'entitat 70: La firma de l'acord permet continuar la política d'estabilitat sindical que hem aconseguit aquests anys, signar acords, atraure negocis i llocs de treball a la nostra entitat (hem passat de 470 a 1.080 treballadors des de l'estiu de l'any 2015), evitar impactes greus en la reestructuració en la nostra companyia (algunes persones afectades s'han recol·locat gràcies a l'acord de gestió d'ocupació AGE).

La seguretat i defensa de l'ocupació per a més de 1.000 persones és la nostra raó de ser; per això des del **Comitè d'Empresa** tenim un compromís: tot el que fem ha de sumar i donar seguretat a tots els companys/es.

-

Des del **Comitè d'Empresa** volem posar en valor l'assessorament i l'ajut que des del primer moment hem tingut per part de la **Federació Estatal d'Indústria** i de la **Federació d'Indústria de Catalunya de CCOO** durant tot el procés. El suport del **sindicat CCOO** ha estat vital per aconseguir aquest acord, com també ho ha estat en la resta d'acords que hem aconseguit aquests anys.

L'estructura sindical i jurídica de **CCOO**, amb més de 20.000 delegats/des a tot Catalunya, és fonamental perquè els companys/es que integrem el **Comitè d'Empresa** puguem fer la nostra tasca amb les màximes garanties. Agraïm la seva feina, temps i compromís envers totes les persones de l'Entitat 70 de Barcelona des de fa molts anys.



Comité d'empresa

Entitat 70 Barcelona

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.