

Comitè d'Empresa HP Inc. 70 Sant Cugat



Tal com hem fet tots aquests anys, amb les newsletters periòdiques el Comitè d'Empresa (CE) us mantindrà informats de tots els temes que afecten els nostres drets i condicions laborals.

Newsletter Maig 2022

Benvolguts/Benvolgudes company@s,

El CE reprèn les newsletters després de les Eleccions Sindicals.

En concordança amb l'evolució de l'empresa i per poder oferir-vos un millor servei, el CE s'ha organitzat internament creant les següents comissions de treball: Seguretat i Salut, Igualtat, Mobilitat, Formació, Acció Sindical, Delegat Internacional i Comunicació.

INCREMENTO SALARIAL



Conveni Sectorial i Increment Salarial

Des del CE i el Sindicat de CCOO continuem treballant pel dret a un increment salarial legal d'acord a l'IPC i per la revisió dels complements salarials. ([més info](#))



Pla d'Igualtat

El pla d'igualtat a HP Inc. expira al Juny'22. Des del CE portem mesos negociant amb la Direcció de l'Empresa un nou pla, amb noves propostes de millora. ([més info](#))



Mobilitat: Bus Compartit

La Direcció de l'Empresa ha rebutjat la sol·licitud del CE d'implementar un servei de Bus Compartit per anar a l'oficina/casa. ([més info](#))



Mobilitat: Recàrrega Cotxes Elèctrics

Des del CE seguim treballant per augmentar els punts de recàrrega de cotxes elèctrics, així com per reduir el cost per kWh. ([més info](#))



Equipament Taules de Treball

Des del CE seguim treballant per garantir que l'equipament de les taules de treball és adient a les necessitats de cada persona. ([més info](#))



Serveis Main Site i B7

Amb la tornada progressiva a l'activitat normal, hem traslladat la necessitat d'ampliar determinats serveis tant al Main Site com al B7. ([més info](#))

CE HP Inc. 70 Sant Cugat – Des del 2015 al vostre costat per defensar la teva feina, drets i condicions laborals...

- | | | | |
|---------------------|-------------------|---------------------|--------------------|
| • Paco Quesada | • Jimmy Bontinck | • David Ramos | • Oriol Farré |
| • Eulalia del Campo | • Àngels Jofré | • Laura Tena | • Óscar Fernández |
| • Rafa Boada | • Raúl Fernández | • Martín González | • Cristina Sabater |
| • Eva Navarro | • Alba Oliveres | • Emanuela Bisconti | • Edfran Sánchez |
| • Xavi Ibáñez | • Mariano Urso | • Miquel Rubio | • Cristina Murtra |
| • Nuri Miralles | • Serena Faudella | • Irene Campos | |

Necessites ajuda o més informació? Contacta'ns.



Web Comité



Canal Telegram



hp_inc_70_bcn_workers_council@hp.com

Conveni Sectorial i Increment Legal

Des del CE i el Sindicat de CCOO defensem el dret a un increment salarial legal d'acord amb l'increment del cost de la vida, per això proposem:

- Un increment salarial d'acord a l'IPC.
- Clàusules de revisió salarial.
- Revisió dels complements salarials del conveni (plus d'antiguitat i complement de productivitat).

La Patronal té bloquejada les negociacions des de fa un any, les seves propostes són inadmissibles per part dels sindicats i dels treballadors:

- Increments (del 1%-2%) molt per sota de l'IPC (8.4% interanual).
- No a les clàusules de revisió salarial.
- Eliminar els complements salarials del conveni.

¿Quines conseqüències té a HP?

- Segons l'Estatut dels Treballadors sense Conveni Sectorial, les Empreses NO estan obligades a realitzar cap increment salarial.
- La Direcció de l'Empresa aplica les directrius de la Patronal, tot i que argumenta que no estant adscrita a la Patronal, no és responsable de la posició de la Patronal.

Punts a compartir

- La Direcció de l'Empresa ha d'assumir la responsabilitat si segueix les directrius de la Patronal. No estar adscrita a la Patronal no és excusa atès que aplica les normatives del Conveni Sectorial que defensa la seva Patronal.
- La Direcció de l'Empresa ha emplaçat l'Entitat 70 en un Conveni Sectorial que està en desavantatge respecte del Conveni Metall de Barcelona:
 - Encara que en el nostre Conveni Sectorial tenim el plus d'antiguitat cada 4 anys (90 euros mes aprox.) i el complement de productivitat (32 euros/mes), quan hi ha molta inflació està en desavantatge respecte l'altre Conveni Sectorial.
 - Les empreses pertanyents al mateix conveni que HP són molt petites, per la qual cosa tenen molt poca força sindical, facilitant que les empreses imposin les seves posicions.
- La Direcció de l'Empresa expressa que ha donat bonus aquests dos anys, per justificar la seva falta de predisposició a negociar qualsevol tema relatiu a l'increment salarial. La resposta des del CE ha estat:
 - Sempre són ben rebuts els bonus, però els dona la Corporació mundial de l'Empresa, no RRHH a Espanya.
 - No es consoliden a la nòmina.
 - Un bonus es pot donar avui però no hi ha cap seguretat que es repeteixi en el futur ja que no està adscrit a cap acord.
 - L'increment salarial legal és per a totes les persones de l'Entitat, els bonus són a discreció dels managers.
- HP Inc. està tenint excel·lents resultats aquests anys gràcies a l'esforç dels company@s, per la qual cosa un increment salarial legal a HP 70 no ha de posar en perill inversions presents o futures a Sant Cugat, tal com se'ns intenta justificar per part de la Direcció de l'Empresa per justificar la negativa a un increment salarial.
- El CE fa temps que defensa un canvi a la nostra entitat de com s'aplica l'increment salarial. Les nostres propostes són:
 - Eliminar la clàusula de compensació i absorció.

- Pujar el límit de l'increment legal des del salari conveni a una quantitat més alta d'acord amb els perfils de la nostra entitat.
- La resposta de la Direcció de l'Empresa ha estat semblant a la de la Patronal: **NO negociar res que tingui a veure amb l'increment legal a HP.**
- El CE continuarà treballant pels drets de les persones a tenir un increment d'acord amb l'IPC. Us anirem informant i demanant la vostra col·laboració atesa la posició de bloqueig de la Patronal i de la Direcció de l'Empresa.
- Com sempre hem fet en altres situacions, algunes de molt difícils com la Transformation el 2019, defensarem tots els temes d'una manera correcta; per damunt de tot hi ha el compromís amb els llocs de treball de més de 1.100 persones.
- Des de fa temps tenim reunions a nivell individual i per grups per aquest tema. Qualsevol persona o grup que vulgui tenir una reunió pot contactar amb nosaltres; estem disponibles per informar-vos i respondre les vostres preguntes.

Ens agradaria posar en valor els conceptes que tenim a l'Entitat 70:

- Complementos a Acords d'Empresa que el CE ha negociat amb la Direcció de l'Empresa:
 - Ticket restaurant: 2.440 euros anuals aprox. (11 euros/dia, inclosos els dies que es teletreballa).
 - Smart Working: 45 euros mensuals (11 mesos a l'any).
- Complementos en el nostre Conveni Sectorial:
 - Plus d'Antiguitat: 90 euros/mes aprox. cada 4 anys.
 - Complement Productivitat: 32 euros/mes.

Pla d'Igualtat

El Pla d'Igualtat a HP Inc. va expirar el desembre del 2021 i des de fa mesos estem negociant amb la Direcció de l'Empresa un nou Pla d'Igualtat. Per evitar quedar-nos sense el Pla d'Igualtat, es va signar una pròrroga fins a finals de juny i aleshores negociar un altre Pla d'Igualtat amb noves propostes. Ens agradaria compartir amb vosaltres els punts següents:

- El Pla d'Igualtat és un compendi de mesures per tenir un entorn de tracte i oportunitats igual entre dones i homes, eliminant qualsevol situació de discriminació per raó de sexe.
- Durant aquests anys el CE ha estat totalment compromès amb la Igualtat a la nostra empresa, garantint que no hi hagi cap discriminació per raó de sexe i [aportant propostes que han millorat la conciliació familiar](#)
- El Pla d'Igualtat també inclou per llei una auditoria retributiva a les empreses per garantir el compliment d'igualtat retributiva.
 - Aquest CE, com sempre ha fet, vetllarà perquè no hi hagi diferències en la retribució per gènere.
 - En cas que es visualitzi alguna diferència retributiva per gènere en algun col·lectiu, encara que sigui menor que el 25% que la llei estipula com a bretxa salarial, defensarem que es faci una anàlisi de les causes, la creació d'una comissió de seguiment i mesures perquè desaparegui aquesta bretxa.
- Des del CE proposarem noves mesures que millorin la conciliació familiar per renovar el Pla d'Igualtat. Esperem que la Direcció de l'Empresa les tingui en compte atès el seu compromís amb la igualtat i la comunicació, interna i externa, que fa sobre aquest tema.
- El CE us continuarà informant de qualsevol novetat en relació amb el nou Pla d'Igualtat.

Mobilitat: Bus Compartit

El CE ha preguntat a la Direcció de l'Empresa quan es posaria en marxa el servei de bus compartit. **La resposta de la Direcció ha estat NO iniciar aquest servei.**

Des del CE hem recordat la necessitat d'aquest servei per a moltes persones. A continuació, compartim els punts següents:

- La proposta del servei de Bus Compartit va ser una de les iniciatives d'aquest CE, CCOO de l'entitat F9 i el sindicat CCOO.
- Gràcies a les nostres propostes, de les quals era desconixedora la Direcció de l'Empresa, es va posar en marxa el tiquet transport per a tot HP Inc. Espanya.
- L'estudi del servei de BUS Compartit es va aturar per la pandèmia fins a l'estiu passat, aleshores la Direcció va enviar una enquesta a tots els/les empleats/empleades del Site.
 - Des del CE expressem el malestar per no informar-nos de l'enquesta ni fer-la compartida quan era una proposta sindical a treballar conjuntament.
 - Hem demanat diverses vegades els resultats d'aquesta enquesta i se'ns han negat.
- **El CE continuarà treballant per tenir aquest servei de Bus Compartit.** Els nostres arguments són:
 - El compromís del CE i el sindicat CCOO per les persones, la mobilitat i el medi ambient.
 - La necessitat d'aquest servei per a moltes persones. Estimem que +700 persones van contestar afirmativament a fer servir aquest servei.
 - El CE ha transmès a la Direcció de l'Empresa:
 - La possibilitat de compartir el servei de Bus Compartit amb altres empreses properes a HP (Roche, Boehringer, Grifols). D'aquesta manera, el cost tant per a l'empresa com per als empleats/usuaris seria inferior.
 - Hem recordat a la Direcció que HP Inc. sempre publicita la seva aposta per la mobilitat i la sostenibilitat. Disposar d'aquest servei quan altres empreses han fet un esforç real per tenir-lo, transmet coherència
- Recordem a la Direcció de l'Empresa alguns dels avantatges del Bus Compartit:
 - Molt més segur que el transport en cotxe o tren.
 - Més econòmic per les persones.
 - Permet reduir l'empremta de carboni, una de les prioritats corporatives d'HP.

Què farem des del CE i el Sindicat de CCOO?

Continuarem treballant per aconseguir implantar el servei de Bus Compartit. Com a part d'aquest procés us enviarem una enquesta per recollir les vostres opinions i necessitats, però cal tenir present que la potestat final d'implementar aquest servei és de l'Empresa.

Mobilitat: Recàrrega Cotxes Elèctrics

Des del CE hem traslladat a la Direcció de l'Empresa els punts següents:

- La necessitat d'incrementar els llocs de recàrrega elèctrica a diversos edificis del Main Site. Agraïm que hagi estat rebut positivament i es tinguin en compte per a finals d'any.
- **En el nostre site, el cost per kWh és de 15 cèntims. Des del Sindicat CCOO ens han informat que en grans empreses el cost és 0,04 euros (0,22 euros en les PYMES).** Des del CE continuarem treballant per millorar les condicions econòmiques actuals.
- Al B7 els llocs de recàrrega elèctrica depenen de la propietat, no d'HP. La propietat ja està informada de la necessitat per llei de disposar de punts de recàrrega.

Nota Important: La Direcció de l'Empresa ens ha comunicat que deixaran de fer servir 3 plantes del mòdul 6 a l'edifici B7. Des del **CE hem demanat que l'estalvi es reverteixi en la millora, entre altres punts, de temes de mobilitat.**

Equipament Taules de Treball

Des de fa mesos hem escalat a la Direcció de l'Empresa la inquietud de les persones perquè l'equipament a les taules sigui adient a les necessitats.

S'ha millorat durant aquests darrers mesos, però encara falta molta feina en alguns llocs de treball (pantalles, diferents connectors en funció del tipus d'ordinador, cadires, etc.). Moltes persones també ens han comunicat la manca d'informació relativa a l'equipament estàndard i de qui és la responsabilitat de proporcionar-los (CREWS, el departament, etc.).

Tornem a visualitzar el descontentament del CE i dels company@s respecte a aquesta situació. Esperem que la Direcció de l'Empresa entengui que és un tema molt important i marqui les línies d'un bon servei a CREWS, per solucionar tots els problemes definitivament.

També volem recordar a CREWS que els tiquets que obren els/les empleats/empleades no es poden tancar fins que el problema estigui completament solucionat.

Serveis Main Site i B7

En els darrers mesos el Site està tornant a l'activitat normal, per això hem traslladat a la Direcció de l'Empresa els punts següents:

- Ampliar els horaris dels DELIS del Main Site fins les 17:00 hores.
- El servei del Tech Café ha de tenir el mateix número de persones de servei que abans de la pandèmia.
- La necessitat que hi hagi un servei de Tech Café a l'edifici B7, per evitar que les persones d'aquest edifici s'hagin de desplaçar al Main Site.
- Ens és grat anunciar la reobertura de les instal·lacions esportives i els vestidors.