

Comité de Empresa HP Inc. 70 Sant Cugat



Como hemos hecho todos estos años, a través de las newsletters periódicas el Comité de Empresa (CE) os mantendrá informados de todos los temas que afecten nuestros derechos y condiciones laborales.

Newsletter Mayo 2022

Estimad@s compañer@s,

El CE reemprende las newsletters tras las Elecciones Sindicales.

De acuerdo con la evolución de la empresa y para poder ofreceros un mejor servicio, el CE se ha organizado internamente creando las siguientes comisiones de trabajo: Seguridad y Salud, Igualdad, Movilidad, Formación, Acción Sindical, Delegado Internacional y Comunicaciones.

INCREMENTO SALARIAL



Convenio Sectorial e Incremento Salarial

Desde el CE y el Sindicato de CCOO continuamos trabajando por el derecho a un incremento salarial legal acorde al IPC y por la revisión de los complementos salariales. ([más info](#))



Plan de Igualdad

El plan de igualdad en HP Inc. expira en Junio'22. Desde el CE llevamos meses negociando con la Dirección de la Empresa en un nuevo plan, con nuevas propuestas de mejora. ([más info](#))



Movilidad: Bus Compartido

La Dirección de la Empresa ha rechazado la solicitud del CE de implementar un servicio de Bus Compartido para ir a la oficina/casa. ([más info](#))



Movilidad: Recarga Coches Eléctricos

Desde el CE seguimos trabajando para aumentar los puntos de recarga de coches eléctricos, así como en reducir el coste por kWh. ([más info](#))



Equipamiento Mesas de Trabajo

Desde el CE seguimos trabajando para garantizar que el equipamiento en las mesas de trabajo esté acorde a las necesidades de cada persona. ([más info](#))



Servicios Main Site y B7

Con el retorno progresivo a la actividad normal, hemos traslado la necesidad de ampliar determinados servicios en el Main Site y en B7. ([más info](#))

CE HP Inc. 70 Sant Cugat – Desde 2015 a vuestro lado para defender tu empleo, derechos y condiciones laborales...

- | | | | |
|---------------------|-------------------|---------------------|--------------------|
| • 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 | |

¿Necesitas ayuda o más información? Contáctanos.



Web Comité



Canal Telegram



hp_inc_70_bcn_workers_council@hp.com

Convenio Sectorial e Incremento Legal

Desde el CE y el Sindicato de CCOO defendemos el derecho a un incremento salarial legal alineado con el incremento del coste de vida, por lo que proponemos:

- Un incremento salarial acorde al IPC.
- Cláusulas de revisión salarial.
- Revisión de los complementos salariales del convenio (plus de antigüedad y complemento de productividad).

La Patronal tiene bloqueada las negociaciones desde hace un año, sus propuestas son inadmisibles por parte los sindicatos y los trabajadores:

- Incrementos (del 1%-2%) muy por debajo del IPC (8.4% interanual).
- No a las cláusulas de revisión salarial.
- Eliminar los complementos salariales de convenio.

¿Qué consecuencias tiene en HP?

- Según el Estatuto de los Trabajadores sin Convenio Sectorial las Empresas NO están obligadas a realizar ningún incremento salarial.
- La Dirección de la Empresa aplica las directrices de la Patronal, aunque argumenta que al no estar adscrita a la Patronal no es responsable de la posición de la Patronal.

Puntos a compartir

- La Dirección de Empresa ha de asumir su responsabilidad al seguir las directrices de la Patronal. No estar adscrita a la Patronal no es excusa dado que aplica las normativas del Convenio Sectorial que defiende su Patronal.
- La Dirección de la Empresa ha emplazado a la Entidad 70 en un Convenio Sectorial que está en desventaja respecto al Convenio Metal de Barcelona:
 - Aunque en nuestro Convenio Sectorial tenemos el plus de antigüedad cada 4 años (90 euros mes aprox.) y el complemento de productividad (32 euros/mes), cuando hay mucha inflación está en desventaja respecto al otro Convenio Sectorial.
 - Las empresas pertenecientes al mismo convenio que HP son muy pequeñas, por lo que tienen muy poca fuerza sindical, facilitando a las empresas imponer sus posiciones.
- La Dirección de la Empresa expresa que ha dado bonus estos dos años, para justificar su falta de predisposición a negociar cualquier tema relativo al incremento salarial. La respuesta desde el CE ha sido:
 - Siempre son bien recibidos los bonus, pero son dados por la Corporación mundial de la Empresa, no por RRHH en España.
 - No se consolidan en la nómina.
 - Un bonus se puede dar ahora pero no hay ninguna seguridad que se repitan en el futuro al no estar adscrito en ningún acuerdo.
 - El incremento salarial legal es para todas las personas de la Entidad, los bonus son a discreción de los managers.
- HP Inc. está teniendo excelentes resultados estos años gracias al esfuerzo de los compañer@s, por lo que un incremento salarial legal en HP 70 no ha de poner en peligro inversiones presentes o futuras en Sant Cugat como se nos intenta justificar por parte de la Dirección de Empresa para justificar su negativa a un incremento salarial.
- El CE lleva tiempo defendiendo un cambio en nuestra entidad de cómo se aplica el incremento salarial. Nuestras propuestas son:
 - Eliminar la cláusula de compensación y absorción.

- Subir el tope del incremento legal desde el salario convenio a una cantidad más alta acorde a los perfiles de nuestra entidad.
- La respuesta de la Dirección de la Empresa ha sido similar a la Patronal: **NO negociar nada que tenga que ver con el incremento legal en HP.**
- El CE seguirá trabajando por los derechos de las personas a tener un incremento acorde al IPC. Os iremos informando y pidiendo vuestra colaboración dada la posición de bloqueo de la Patronal y de la Dirección de la Empresa.
- Como siempre hemos hecho en otras situaciones, algunas muy difíciles como la Transformation en 2019, defenderemos todos los temas de una manera correcta; por encima de todo está el compromiso con el empleo de más de 1.100 personas.
- Desde hace tiempo tenemos reuniones a nivel individual y por grupos por este tema. Cualquier persona o grupo que quiera tener una reunión puede contactar con nosotros; estaremos disponibles para informaros y responder vuestras preguntas.

Nos gustaría poner en valor los conceptos que tenemos en la Entidad 70:

- Complementos en Acuerdos de Empresa que el CE ha negociado con la Dirección de la Empresa:
 - Ticket restaurante: 2.440 euros anuales aprox. (11 euros/día, incluidos los días que se teletrabaja).
 - Smart Working: 45 euros mensuales (11 meses al año).
- Complementos en nuestro Convenio Sectorial:
 - Plus de Antigüedad: 90 euros/mes aprox. cada 4 años.
 - Complemento Productividad: 32 euros/mes.

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad en HP Inc. expiró en diciembre 2021 y desde hace meses estamos negociando con la Dirección de la Empresa un nuevo Plan de Igualdad. Para evitar quedarnos sin el Plan de Igualdad se firmó una prórroga hasta finales de junio y negociar otro Plan de Igualdad con nuevas propuestas. Nos gustaría compartir con vosotr@s los siguientes puntos:

- El Plan de Igualdad es un compendio de medidas para tener un entorno de igual trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier situación de discriminación por razón de sexo.
- Durante estos años el CE ha estado totalmente comprometido con la Igualdad en nuestra empresa, garantizando que no haya ninguna discriminación por razón de sexo y [aportando propuestas que han mejorado la conciliación familiar](#)
- El Plan de Igualdad también incluye por ley una auditoria retributiva en las empresas para garantizar el cumplimiento de igualdad retributiva.
 - Este CE, como siempre ha hecho, velará porque no haya diferencias en la retribución por género.
 - En el caso que se visualice alguna diferencia retributiva por género en algún colectivo, aunque sea menor que el 25% que la ley estipula como brecha salarial, defenderemos que se haga un análisis de las causas, la creación de una comisión de seguimiento y medidas para que desaparezca dicha brecha.
- Desde el CE propondremos nuevas medidas que mejoren la conciliación familiar para la renovación del Plan de Igualdad. Esperamos que la Dirección de la Empresa las tenga en cuenta dado su compromiso con la igualdad y la comunicación, interna y externa, que hace sobre este tema.

- El CE os seguirá informando de cualquier novedad en relación al nuevo Plan de Igualdad.

Movilidad: Bus Compartido

El CE ha preguntado a la Dirección de la Empresa cuando se pondría en marcha el servicio de Bus Compartido. **La respuesta de la Dirección ha sido NO iniciar este servicio.**

Desde el CE hemos recordado la necesidad de este servicio para muchas personas. A continuación, compartimos los siguientes puntos:

- La propuesta del servicio de Bus Compartido fue una de las iniciativas de este CE, CCOO de la entidad F9 y el sindicato CCOO.
- Gracias a nuestras propuestas, de las que era desconocedora la Dirección de la Empresa, se puso en marcha el ticket transporte para todo HP Inc. España.
- El estudio del servicio de BUS Compartido se paró por la pandemia hasta el pasado verano, entonces la Dirección mandó una encuesta a tod@s los emplead@s del Site.
 - Desde el CE expresamos el malestar por no informarnos de la encuesta ni hacerla compartida cuando era una propuesta sindical a trabajar conjuntamente.
 - Hemos pedido varias veces los resultados de dicha encuesta y se nos ha negado.
- **El CE continuará trabajando para tener este servicio de Bus Compartido.** Nuestros argumentos son:
 - El compromiso del CE y el sindicato CCOO por las personas, la movilidad y el medio ambiente.
 - La necesidad de este servicio para muchas personas. Estimamos que +700 personas contestaron afirmativamente por usar este servicio.
 - El CE ha transmitido a la Dirección de la Empresa:
 - La posibilidad de compartir el servicio de Bus Compartido con otras empresas cercanas a HP (Roche, Boehringer, Grifols). De este modo, el coste tanto para la empresa como los empleados/usuarios, sería inferior.
 - Hemos recordado a la Dirección que HP Inc. siempre publicita su apuesta por la movilidad y sostenibilidad, disponer de este servicio cuando otras empresas han hecho un esfuerzo real para tenerlo, transmite coherencia.
- Recordamos a la Dirección de la Empresa algunas de las ventajas del Bus Compartido:
 - Mucho más seguro que el transporte en coche o en tren.
 - Más económico para las personas.
 - Permite rebajar la huella de carbono, una de las prioridades corporativas de HP.

¿Qué vamos a hacer desde el CE y el Sindicato de CCOO?

Vamos a continuar trabajando para lograr implantar el servicio de Bus Compartido. Como parte de este proceso, os enviaremos una encuesta, para recoger vuestras opiniones y necesidades, pero hay que tener presente que la potestad final de implantar este servicio es de la Empresa.

Movilidad: Recarga Coches Eléctricos

Desde el CE hemos trasladado a la Dirección de la Empresa los siguientes puntos:

- La necesidad de incrementar los puestos de recarga eléctrica en varios edificios del Main Site. Agradecemos haya sido recibido positivamente y se tengan en cuenta para finales de año.
- **En nuestro site el coste por kWh es de 15 céntimos. Desde el Sindicato CCOO nos han informado que en grandes empresas el coste es 0,04 euros (0,22 euros en PYMES).** Desde el CE continuaremos trabajando para mejorar las condiciones económicas actuales.

- En el B7 los puestos de recarga eléctrica dependen de la propiedad, no de HP. La propiedad ya esta informada de la necesidad por ley, de disponer de puntos de recarga.

Nota Importante: La Dirección de la Empresa nos ha comunicado que dejarán de usarse 3 plantas del módulo 6 en el edificio B7. Desde **el CE hemos solicitado que el ahorro se revierta en la mejora, entre otros puntos, de temas de movilidad.**

Equipamiento Mesas de Trabajo

Desde hace meses hemos escalado a la Dirección de la Empresa la inquietud de las personas para que el equipamiento en las mesas esté acorde a sus necesidades.

Se ha mejorado durante estos últimos meses, pero todavía falta mucho trabajo en algunos puestos de trabajo (pantallas, diferentes conectores en función del tipo de ordenador, sillas, etc.). También muchas personas nos han comunicado la falta de información relativa al equipamiento estándar y de quien es la responsabilidad de proporcionarlos (CREWS, el departamento, etc.).

Volvemos a visualizar el descontento del CE y de l@s compañer@s respecto a esta situación. Esperamos que la Dirección de la Empresa entienda que es un tema muy importante y marque las líneas de un buen servicio a CREWS para solucionar todos los problemas definitivamente.

También queremos recordar a CREWS que los tickets que abren l@s emplead@s no se pueden cerrar hasta que el problema esté completamente solucionado.

Servicios Main Site y B7

En los últimos meses el Site está retornando a la actividad normal, por ello hemos trasladado a la Dirección de la Empresa los siguientes puntos:

- Ampliar los horarios de los DELIS del Main Site hasta las 17:00 horas.
- El servicio del Tech Café ha de tener el mismo número de personas de servicio que antes de la pandemia.
- La necesidad que haya un servicio de Tech Café en el edificio B7, para evitar que las personas de este edificio tengan que desplazarse al Main Site.
- Nos es grato anunciar la reapertura de las instalaciones deportivas y los vestuarios.