

Comité de Empresa 70 HP INC Sant Cugat



Correo interno: hp_inc_70_bcn_workers_council@hp.com

Mayo 2019

En este número

- **Convenio Sectorial**
- **El Convenio en HP.**
- **Sala de Lactancia**
- **Igualdad**
- **News B7**
- **Training Center**
- **B1 & Sala Picasso**
- **Encuesta Riesgos Psicosociales**
- **Movilidad**

Información interesante ...

- **Transportes Públicos**
- **Reales Decretos**
- **Leer una nómina**
- **Leer un contrato**
- **Mas ...**



Convenio Sectorial

Tras 15 meses de negociaciones se ha llegado a un acuerdo para el Convenio Sectorial. En el cuadro inferior tenéis información de los principales puntos del Convenio, especialmente en el tema Salarial, también recordamos las Propuestas Sindicales y de la Patronal, ayudan a visualizar el contexto de la negociación y la dificultad para llegar alcanzar un Acuerdo.

Propuestas Patronal

- ✓ **Incremento Salarial Legal del 0,8% (2018), 0,9% (2019) and 1,2% (2020).**
- ✓ **Compensación y absorción 100% del Incremento Legal**
 - ✓ **Consecuencia:** No sería efectivo ningún Incremento Salarial Legal del Convenio.
- ✓ **Las empresas pueden descolgarse del Convenio si tienen pérdidas o disminución de beneficios.**
 - ✓ **Consecuencia:** No tendríamos como referencia el Convenio.
- ✓ **Eliminación del Plus de Antigüedad**
 - ✓ **Consecuencia:** No se tendría derecho al Complemento de Antigüedad
- ✓ **Incremento de la jornada Laboral de 8 horas.**
 - ✓ **Consecuencia:** Menos vacaciones.
- ✓ **Reducción de Permisos Retribuidos**
- ✓ **Otros ...**

Comité de Empresa HP INC 70



Propuestas Sindicales:

- ✓ **Incremento Salarial Anual del 4% para (2018, 2019 and 2020), con revisión del IPC hasta el 4%.**
- ✓ **Desaparición de las cláusulas de Compensación y Absorción.**
- ✓ **Mantenimiento de Complementos de Antigüedad, Transporte y Productividad**
- ✓ **Mantener los Permisos Retribuidos**
- ✓ **Otros ...**

Acuerdo Convenio (2018, 2019 y 2020):

- ✓ **Incremento Salarial Legal del 2,1% (2018), 2% (2019 y 2020).**
- ✓ **Revisión salarial Legal del IPC hasta 2,6% (2018), 2,5% (2019 y 2020).**
- ✓ **Se mantienen pluses de Antigüedad y Transporte**
- ✓ **Complemento de Productividad**
 - ✓ **Se incrementa del 1% al 1,5%.**
 - ✓ **No es Compensable NI Absorbible**
- ✓ **Se mantienen los Permisos Retribuidos**
- ✓ **No se Incrementa las horas de trabajo anuales.**

Los Convenios Sectoriales son muy importantes para mejorar las condiciones laborales de los/as trabajadores/as, las personas que componemos los Comités de Empresa los defendemos en las mesas de negociación y en las empresas, informando a los compañeros/as y velando por su cumplimiento, nuestro compromiso dentro y fuera de la empresa permite tener avances en tus condiciones de trabajo

FGC- Línea Vallès

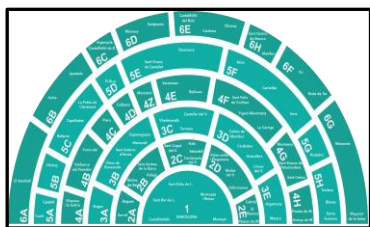
Horarios



Preguntas frecuentes



Buscador de Tarifas y Zonas



BUS Sant Cugat Líneas Urbanas



El Incremento Legal y conceptos de Convenio en HP

Desde el pasado año hemos ido informando por correo, newsletter y personalmente cómo se aplican las Tablas Salariales del Convenio en nuestra empresa, a continuación os informamos los principales puntos del mismo, su regularización y las Q&A más frecuentes:

- A. El **incremento Salarial legal**
 - a. Está incluido en el Salario Calificación.
 - b. Es **UNIVERSAL** para todos/as los trabajadores/as de nuestra entidad 70.
 - c. Es **COMPENSABLE Y ABSORBIBLE** en caso de haber tenido un incremento de mérito por parte del manager durante los últimos 12 meses.
- B. El **Plus de Transporte** es una cantidad anual que está incluida en el Salario Calificación.
- C. El **Plus de Antigüedad** es una cantidad mensual para las personas que cumplen 4 años o múltiplos de antigüedad.
 - a. Es **COMPENSABLE y ABSORBIBLE**.
 - b. Está como concepto en la nómina.
- D. El **Complemento de Productividad** .
 - a. Está como concepto en la nómina.
 - b. **No es COMPENSABLE ni ABSORBIBLE**.
 - c. Hemos logrado un incremento del 1% al 1,5%.
- E. **Cuándo se harán efectivos los incrementos legales?**
 - a. Cuando el Convenio sea publicado en el Boletín Oficial junto con las tablas salariales que tienen las cantidades exactas del Salario Convenio, Cuatrienio y Plus de Transporte.
 - b. Tendrá **efectos retroactivos desde el 1 de Enero 2018**.
- F. **Retroactividad**
 - a. Todos los Incrementos Legales son retroactivos por lo que se regularizará el % pendiente en cada caso:
 - i. Incremento Salarial Legal 2018: 0,1% al haber acordado con la Direcció de la Empresa un Incremento a Cuenta del 2% en Agosto del 2018.
 - ii. Incremento Salarial Legal 2019 del 2% desde Enero '19.
 1. Recordamos que éste Incremento es Absorbible y Compensable.
 - iii. Complemento Productividad desde Abril '18
- G. **Aplicación e información**
 - a. Una vez el Convenio y las Tablas estén publicadas, este Comité se reunirá con la Dirección de la Empresa para trabajar conjuntamente para la correcta aplicación de todos los conceptos y su retroactividad
 - b. Enviaremos un mensaje especial informando de las Tablas, incrementos y ajustes.
 - c. Estaremos disponibles para vuestras consultas.
- H. Las **consultas más frecuentes** que hemos tenido estos meses han sido:
 - a. Se ha informando de un Incremento Legal pero NO he visto nada en mi nómina
 - i. El Incremento Salarial Legal es Compensable y Absorbible, relativo al Salario Convenio según una Conciliación Judicial del 2006, siempre está incluido en el Incremento de mérito.
 - b. Mi management remoto no tiene información del proceso de Incremento Salarial Legal
 - i. Se ha contactado con RRLL & RRHH para que informen a los managements remotos en algunos departamentos sobre el proceso del Incremento Salarial Legal y de la diferencia de incremento entre la entidad F9 y 70.

IMPORTANTE: El Incremento Salarial Legal y resto de conceptos del Convenio se harán efectivos cuando el Convenio de Comercio-Metal de Madrid sea publicado en el Boletín Oficial. (os informaremos).

Reales Decretos 6 y 8/2019 con medidas para garantizar la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el trabajo



Adaptación de jornada por Conciliación



Maternidad y Paternidad



Protección Social y lucha contra la precariedad.



Sala de Lactancia

Hace unas semanas varias compañeras contactaron con el Comité por el **estado de conservación del espacio que se usa como Sala de Lactancia en el Main Site**, constatamos que el estado de la sala era manifiestamente mejorable:

- Nevera estropeada (causa de que se usara una sala del Servicio Médico o los lavabos).
- Espacio nada confortable: moqueta del suelo, paredes y mobiliario.
- La sala está en un pasillo con nula privacidad.

En la reunión trimestral del Comité de Seguridad y Salud el Comité de Empresa informó esta situación para que se arregle en el menor tiempo posible. Nuestras propuestas fueron:

- Una nevera que funcione (se solucionó inmediatamente)
- Poner la sala en un lugar con mayor privacidad y una cerradura.
- Tener un interior confortable (paredes con imágenes)
- Mobiliario adecuado a la necesidad de las personas que usan la sala.
- Enchufes (solucionado)

Desde que el Comité informó de esta situación hemos constatado una **voluntad sincera** de la Dirección de la Empresa para solucionar esta situación, cosa que nos congratula y **asegura que en un tiempo prudencial tendremos una magnífica Sala de Lactancia, tal como se merece una empresa como HP y las compañeras que hacen uso de la sala.**

Igualdad

Desde la Comisión de Igualdad hacemos seguimiento para que se cumplan las Medidas del Plan de Igualdad y respondemos todas las consultas, las más frecuentes son:

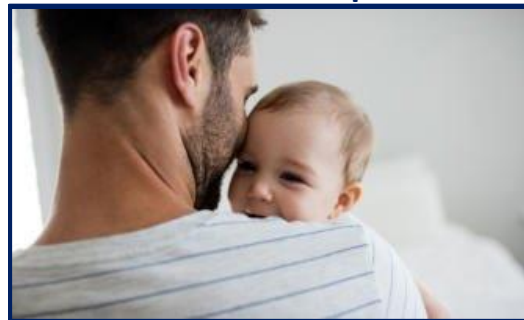
- Jornada Reducida y Licencias NO retribuidas
- Reducción coeficiente salarial en reducciones de jornadas
- Permisos Retribuidos

También estamos elaborando con la empresa un **Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Trabajo.**

Desde el Comité de Empresa estamos comprometidos con la erradicación de la Violencia de Género, por este motivo hemos propuesto a la Dirección de la Empresa tener un **Protocolo contra la Violencia de Género**, con una serie de medidas de apoyo y soporte a cualquier persona de la Compañía que pueda encontrarse en dicha situación.

Estamos seguros de la voluntad favorable por parte de la Dirección de la Empresa para poder tener este Protocolo en nuestra empresa.

Ampliación Permiso Paternidad



El permiso de paternidad pasa de 5 a 8 semanas desde el 1 de abril del 2019, cuando entra en vigor el decreto ley en materia de igualdad laboral que lo incrementa respecto a las cinco semanas actuales.

Edificio B7

En Marzo enviamos un correo informando del trabajo de este Comité con la Dirección de la Empresa sobre varias situaciones, a continuación te informamos del estado actual. Varias personas del Comité integran un grupo de trabajo que se reúne con la Dirección de la Empresa, responsables de EHS y la empresa JLL, hecho que se agradece al ser positivo para tener un mejor entorno de trabajo. En paralelo recibimos vuestros comentarios, fundamentales para trasladar las situaciones y ver el estado de las mismas.

Personal Sanitario en Servicio Médico. Este Comité se reafirma en la **defensa de que el Servicio Médico tenga personal Sanitario durante todas las horas de oficina**. Un centro de trabajo con casi 1.000 personas ha de disponer de personal sanitario todas las horas de oficina, defenderemos ahora y en el futuro nuestra posición, esperamos que la Dirección de la Empresa se replantee su actual postura.

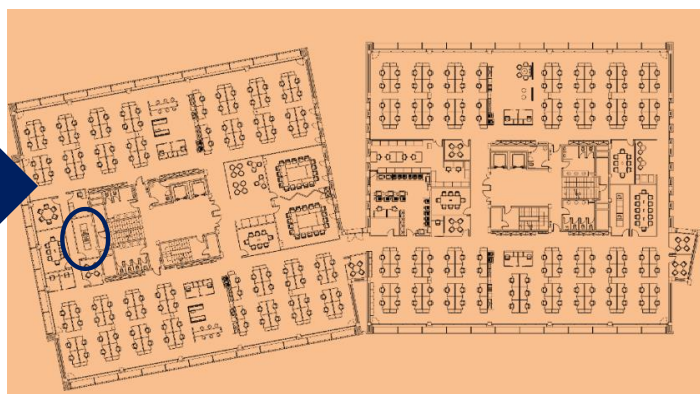
Parking: Desde el Comité de Empresa hemos estado al tanto de este tema desde hace meses, trasladamos a la Dirección de la Empresa nuestra inquietud por esta situación. Estamos en contacto con compañeros/as del B7 y con la Dirección de la Empresa & CREWS cuando surgen problemas, **esperamos que se resuelva esta situación lo antes posible dados los inconvenientes que causa a las personas afectadas**.

Motos: Se han alquilado más plazas de motos en el S1!!, agradecemos a responsables de CREWS la iniciativa.

Sala de primeros Auxilios y Botiquines

Hemos pedido que en todas las plantas haya información visible con la localización de la **Sala de Primeros Auxilios (Planta 3a)**.

También hemos pedido un botiquín en el resto de plantas hasta que no esté homologado y en servicio el Servicio Médico de la planta baja.



Tech Café: Nos congratulamos del servicio TechExpress, es un avance respecto a la situación anterior en el B7 & B8, aunque **creemos que mejoraría el servicio si hubiera una persona unas horas durante varios días a la semana**, sabemos la dificultad para que haya una persona toda la semana al 100%, pero una opción intermedia facilitaría en muchos casos no tener que desplazarse al Main Site.

Network y Cobertura de Móvil: Se ha trasladado el bajo rendimiento de la Network y la falta de cobertura de móviles en bastantes lugares del edificio, esperamos que se resuelva dados los inconvenientes que crean a las personas en su trabajo.

Nuevo horario CLOUD

Nos congratulamos que la Dirección de la Empresa haya tenido en cuenta la propuesta de este Comité, desde el 1 de abril el nuevo horario del Cloud en la 1ª planta está abierto hasta las 17:00 de lunes a jueves.

Esperamos que la cafetería de la 4ª planta esté en funcionamiento lo antes posible.



La transición energética, una oportunidad en el cambio de modelo productivo.



Un paso decisivo hacia la Igualdad de Género", Informe de la Organización Internacional del Trabajo.

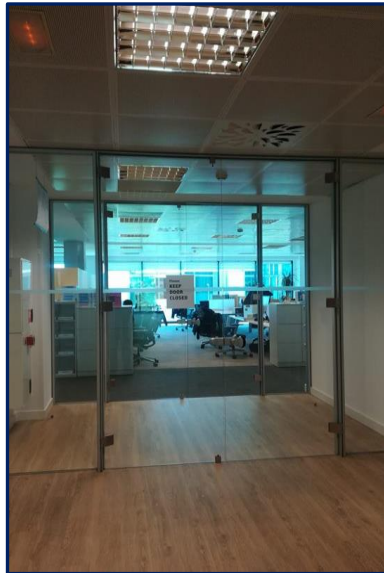


Autoridad Laboral Europea: más cerca de ser una realidad



B7 (continuación)

Puerta B1(entre Cafetería y zona trabajo)



Hemos pedido mejorar el acceso entre la zona de trabajo M6 de la 1a planta y la zona de cafetería que evite el ruido. Reducir la sonoridad mejorará mucho el entorno de trabajo de las personas que trabajan en ésta zona.



Gimnasio: Este Comité ha pedido varias veces a la Dirección de la Empresa un Acuerdo para tener un descuento en el coste del gimnasio, dado que el Comité intentó negociar con la gerencia del Gimnasio una reducción de las tarifas pero no fue posible.

Bastantes personas han contactado con nosotros para hacer uso del gimnasio, esperamos que la Dirección de la Empresa comprenda lo que representa para muchas personas y la poca cantidad de dinero, detalles como éste también visualizan el compromiso con las personas.

Restaurantes:

METROPOLITAN: El Comité ha contactado con los responsables por si se puede adelantar el inicio de servicio de ¼ a ½ hora antes del actual horario.

LA CANTONADA (centro comercial Ctra Rubí): Nos han informado que de 12:00 a 13:00 habrá un precio especial para emplead@s de HP, 10,8 euros.

Otras situaciones: algunas ya están solucionadas y otras están en curso, si veis otra contactar con nosotros.

- Contenedores para reciclaje en algunas áreas (*en curso*).
- Neveras en Coffee Corner planta 3a edificio 6. (*en curso*).
- Máquina de café con opciones gratis en un coffee corner planta 3ª (hecho)
- Poner separadores de mesas en varias zonas (*en curso*).
- Unificar lectoras en puertas de Salida & Emergencias en cada planta (*en curso*).
- Salas de reuniones:
 - poner conexiones para pc's; proyectores y pantallas ...
- Vestuarios: Se van a poner taquillas en los vestuarios (*en curso*).
- Armario para stock de papel de impresora y sobres en planta 3ª. (*en curso*).
- Espacio dedicado a Shipping & Receiving con personal de ISS dimensionado para todas las tareas que realizan.
- Hemos pedido puntos de recarga para coches eléctricos como hay en el Main Site (*con propiedad*)

Acciones de HP INC



Estatuto de los Trabajadores.



Obtener tu vida laboral



Asesoramiento Laboral



Información Jubilación.



Training Center



Otra iniciativa del Comité!!
Los compañeros/as del Training Center ya disponen de una Sala de Trabajo, exclusiva, con mesas y un entorno de trabajo seguro y confortable.

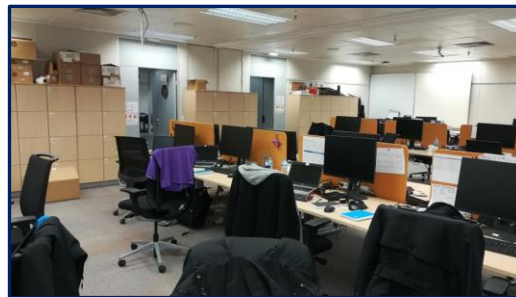


Espacio en Main Site

Desde el primer Newsletter de Julio'18 hemos ido informando de varias situaciones a tener en cuenta en el B1 debido al incremento de personal, sabemos de la voluntad de la Dirección de la Empresa para trabajar en ello, varias situaciones como parking y colas en el Cloud Central se han solucionado, pero este Comité cree con el nuevo edificio B10 en funcionamiento ha de facilitar solucionar la situación actual en:

Espacio entre pasillos: Las necesidades y tareas de las personas que trabajan en estos pasillos requieren del espacio que tenían antes de los cambios.

Sala Picasso: Desde hace un año 30 personas están trabajando en la Sala Picasso, un entorno con problemas de espacio y temperatura (a tener en cuenta en épocas de calor).



Este Comité comprende que el cambio a su nueva ubicación es complejo, pero no es una situación que tenga que alargarse más en el tiempo, **la profesionalidad de estas personas estos meses ha de ser tenida en cuenta por la Dirección de la Empresa**, gracias a su compromiso y el del resto de compañeros esta empresa ha llegado donde está, por eso estamos seguros de que la Dirección de la empresa facilitará una solución lo antes posible.

*El Rincón del CCOO***Servicio de Asesoramiento Laboral****Qué has de saber sobre los contratos laborales?****Leer una nómina****Quieres ser parte de un proyecto ilusionante?,
AFILIATE!!****Movilidad****HP Site:** Continuamos trabajando para:

- Tener más plazas de motos en Parking B1 & B3 del Main Site.
- En el S2 del B7 YA disponemos de más plazas para motos
- **Puntos de recarga eléctrica:**
 - o Para patinetes y bicicletas en Main Site y B7
 - o Hemos detectado que la recarga en el Main Site es más cara que en el exterior, estamos trabajando para dar una propuesta a la empresa que reduzca el coste de recarga.
- Adecuar emplazamiento de bikes del B7 en un lugar que sea mejor para el mantenimiento de la goma de las ruedas.

Accesos a HP en Sant Cugat: Desde el grupo de trabajo con el Ayuntamiento para mejorar la movilidad hemos trasladado mejorar la rotonda de HP con la AP7:

**Es necesario:**

- Un paso de peatones y bikes para mejorar la seguridad, evitando el riesgo de accidentes.
- Mejorar la viabilidad de los coches a las horas de entrada/salida de los centros de trabajo y colegios.

En marcha la Encuesta de Riesgos Psicosociales!!

En el 1er Newsletter os informamos la necesidad de hacer una **ERP**, podemos informar que un grupo de trabajo compuesto por el Comité de Empresa (asesorados por la Federación de Industria de CCOO), EHS, RRHH estamos trabajando para que en breve tiempo se realice la ERP.

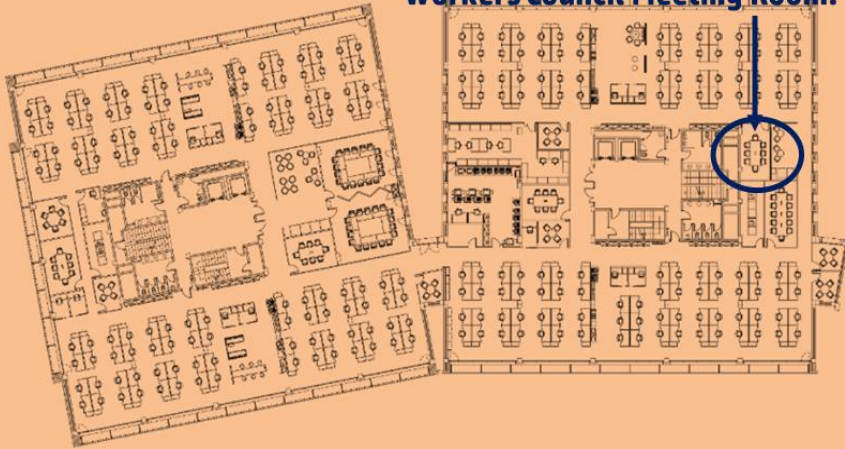
Por qué es tan importante la Encuesta de Riesgos Psicosociales?

- **Analiza factores de riesgo para la salud del trabajador** basadas en dimensiones:
 - o **De Exposición:** Exigencias psicológicas, conflictos del rol, desarrollo del trabajo, relación social, integración en la empresa, inseguridad en el trabajo, estima, liderazgo, mas ...
 - o **De Salud, Estrés y Satisfacción:** Salud general y mental, satisfacción con el trabajo, síntomas de estrés, vitalidad, mas ...
- Desde el año 2008 no se ha hecho una ERP en el Site, aproximadamente **el 70% de la entidad 70 en Barcelona nunca ha hecho una ERP** al haber entrado posteriormente.
- **Los resultados son públicos** y se comparan con la media nacional de otras empresas.
- Una vez hecho el informe y se ha detectado un riesgo, **se han de poner las medidas preventivas para eliminarlo**, obligatorias si se han contestado el 60% del total de encuestas.

La ERP es una herramienta fundamental que detecta situaciones personales que afectan al desarrollo personal y profesional, visualiza las mismas y pone medidas preventivas para eliminarlas.

Nueva Sala Comité de Empresa, B7 planta 3ª!!

Workers Council Meeting Room!



Ya disponemos en la planta 3ª del B7 de la nueva sala del Works Council.

La sala está disponible para todos vosotros/as, tanto para consultas personales, reuniones en grupo, explicar el newsletter, consultas de acuerdos de empresa, convenio, Q&A ...

El contacto personal es muy importante para conocer vuestras necesidades y dar respuesta con un proyecto sindical de proximidad.

Francisco Quesada, Enric Murt, Xavier Ibañez, Laura Tena, Eva Navarro, Iván Borrero, Rafael Boada, Eulalia del Campo, Oscar Fernández, Mariano Urso, Oriol Farré, Giacomo Gasparini, Jimmy Bontinck, Ferrán Páramo, Edfran Sánchez, Markus Koponen

**GRACIAS A TODOS POR VUESTRO APOYO Y CONFIANZA.
TRABAJAMOS PARA TODOS VOSOTROS.**

*Comité HP INC
Sant Cugat - Entidad 70*



