

Comitè d'Empresa

70 HP INC Sant Cugat



Correu intern: hp_inc_70_bcn_workers_council@hp.com

Maig 2019

En aquest número:

- **Conveni Sectorial**
- **El Conveni en HP**
- **Sala de Lactància**
- **Igualtat**
- **News B7**
- **Training Center**
- **B1 & Sala Picasso**
- **Enquesta Riscos Psicosocials**
- **Mobilitat**

Informació interessant

- **Transports Públics**
- **Reals Decrets**
- **Llegir una nòmina**
- **Llegir un contracte**
- **Més...**



Conveni Sectorial

Després de 15 mesos de negociacions s'ha arribat a un acord per al Conveni Sectorial. En el quadre inferior teniu informació dels principals punts del Conveni, especialment en el tema Salarial, també recordem les Propostes sindicals i de la Patronal, ajuden a visualitzar el context de la negociació i la dificultat per arribar aconseguir un Acord.

Propostes de la Patronal

- ✓ **Incremento Salarial Legal del 0,8% (2018), 0,9% (2019) and 1,2% (2020).**
- ✓ **Compensació i absorció del 100% del Increment Legal.**
 - ✓ **Conseqüència:** No serien efectius els Increment.
- ✓ **Possibilitat que les empreses es despenjin del Conveni si hi ha pèrdues o disminució d'ingressos.**
 - ✓ **Conseqüència:** No seria efectiva cap millora del Conveni.
- ✓ **Eliminació Plus de Antiguitat**
 - ✓ **Conseqüència:** No es cobraria el Complement Cuatriennis a l'entitat 70.
- ✓ **Augmentar jornada Laboral de 8 hores.**
 - ✓ **Conseqüència:** Menys vacances.
- ✓ **Reducció de Permisos Retribuits.**
- ✓ **Altres reduccions ...**

Comitè d'Empresa HP INC 70



Propostes Sindicals:

- ✓ **Increment Salarial Legal: anual del 4% pels anys 2018, 2019 i 2020, amb revisió IPC fins el 4%.**
- ✓ **Desaparició de las clàusules de Compensació i Absorció.**
- ✓ **Manteniment dels quatriennis i alters complements (transport, productivitat ...)**
- ✓ **Manteniment Permisos Retribuits.**
- ✓ **Altres ...**

Acord Conveni (2018, 2019 y 2020):

- ✓ **Increment Salarial Legal del 2,1% (2018), 2% (2019 y 2020).**
- ✓ **Revisió salarial Legal del IPC fins 2,6% (2018), 2,5% (2019 y 2020).**
- ✓ **Es mantenen quatriennis i Plus de Transport.**
- ✓ **Complement de Productivitat**
 - ✓ **Increment del 1% al 1,5%.**
 - ✓ **No és COMPENSABLE NI ABSORBIBLE.**
- ✓ **Es mantenen els permisos retribuits del Conveni anterior**
- ✓ **No s'incrementen les hores de treball anuals**
- ✓ **Altres**

Els Convenis Sectorials són molt importants per millorar les condicions laborals dels/les treballadors/es. Els qui formem part dels Comitès d'Empresa els defensem durant les negociacions i davant les empreses, informant els companys/es i vetllant-ne el compliment. El nostre Compromís dins i fora de l'empresa permet avançar en les vostres condicions laborals.

FGC- Línia Vallès

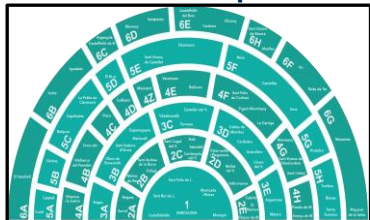
Horaris



Preguntes freqüents



Tarifes Transport



BUS Sant Cugat Línies Urbanes



Increment legal i conceptes de Conveni a HP

Des de fa un any hem anat informant personalment, per correu i per newsletter de com s'apliquen les Taules Salarials del Conveni a la nostra empresa. Us informem dels punts principals, com es regularitzaran els retards i les Q&A més freqüents:

- A. **Increment Salarial legal**
 - a. Està inclòs en el Salari de Calificació.
 - b. És **UNIVERSAL** per a tots/es els treballadors/es de la nostra entitat 70.
 - c. És **COMPENSABLE i ABSORBIBLE** en cas d'haver tingut un increment de mèrit per part del Manager durant els últims 12 mesos.
- B. El **Plus de Transport** és una quantitat anual que està inclosa en el Salari Calificació.
- C. El **Plus d'Antiguitat** és una quantitat mensual per a les persones que facin 4 anys a l'empresa o múltiples d'antiguitat.
 - a. És **COMPENSABLE i ABSORBIBLE** en cas d'haver tingut un increment de mèrit per part del Manager durant els últims 12 mesos.
 - b. Apareix a la nòmina com a concepte.
- D. El **Complement de Productivitat**
 - a. Apareix a la nòmina com a concepte.
 - b. Hem aconseguit un increment de l'1% a l'1,5% i **NO és COMPENSABLE ni ABSORBIBLE**
- E. **Quan es faran efectius els increments legals?**
 - a. Quan el Conveni es publiqui al Butlletí Oficial, juntament amb les taules salarials, que contenen les quantitats exactes del Salari Conveni, quadrienni (valor mensual) i Plus de Transport (valor anual).
- F. **Retroactivitat**
 - a. Tots els Incrementos Legals són retroactius, amb la qual cosa es regularitzarà el % pendent en cada cas:
 - i. Increment Salarial Legal 2018: 0,1% després d'haver acordat amb la Direcció de l'Empresa un Increment a compte del 2% l'Agost del 2018.
 - ii. Increment Salarial Legal 2019 del 2% des del gener del 2019.
 1. Recordem que aquest Increment és Absorbible i Compensable.
 - iii. Complement de Productivitat des del abril 2018.
- G. **Aplicació i informació**
 - a. Un cop publicats el Conveni i les Taules salarials, aquest Comitè es reunirà amb la Direcció de l'Empresa per treballar de manera conjunta en la correcta aplicació de tots els conceptes i la retroactivitat.
 - b. Enviarem un missatge informant de les taules, increments y ajustes.
 - c. Restarem disponibles per a les vostres consultes.
- H. Les **consultes més freqüents** que hem tingut han estat:
 - a. M'han informat d'un Increment Legal però NO l'he vist a la nòmina
 - i. L'Increment Salarial Legal és Compensable i Absorbible, relatiu al Salari Conveni i no sobre el Salari Total d'acord amb una Conciliació Judicial del 2006; sempre està inclòs a l'Increment de Mèrit.
 - b. El meu management remot no té informació del procés de l'Increment Salarial Legal
 - i. S'ha contactat amb RRLL i RRHH per informar els Managers remots d'alguns departaments sobre el procés de l'Increment Salarial Legal i de la diferència d'increment entre les entitats F9 i 70.

Agraïm les gestions per part de RRLL i RRHH.

IMPORTANT: L'Increment Salarial Legal i resta de conceptes del Conveni es faran efectius quan el Conveni de Comerç-Metall de Madrid sigui publicat en el Butlletí Oficial. (Us informarem).

Reals Decrets 6 i 8/2019 amb mesures per garantir la igualtat de tractament i oportunitats entre dones i homes a la feina



Adaptació de jornada per Conciliació



Maternitat i Paternitat



Protecció Social i lluita contra la precarietat



Sala de Lactància

Fa unes setmanes, diverses companyes van contactar amb el Comitè pel **estat de conservació de l'espai que s'utilitza com Sala de Lactància al Main Site**. Constatem que l'estat de les sala és manifestament millorable:

- Nevera espatllada
- Espai gens confortable: moqueta del terra, parets i mobiliari deficient..
- La sala es troba a un passadís amb molt poca privacitat.

A la reunió trimestral del Comitè de Seguretat i Salut, el Comitè d'Empresa va informar d'aquesta situació per tal que es prenguessin mesures com abans millor. Les nostres propostes:

- Una nevera que funcioni (es va solucionar immediatament)
- Posar la sala en un lloc amb més privacitat i un pany.
- Tenir un interior confortable (parets amb imatges)
- Mobiliari adequat a la necessitat de les persones que fan servir la sala.
- Endolls (solucionat).

Des que el Comitè va informar d'aquesta situació hem constatat una **voluntat sincera** de la Direcció de l'Empresa per a solucionar aquesta situació, cosa que ens congratula i **assegura que en un temps prudencial tindrem una magnífica Sala de Lactància, tal com es mereix una empresa com HP i les companyes que fan ús de la sala.**

Igualtat

Des de la Comissió d'Igualtat fem seguiment perquè es compleixin les Mesures del Pla d'Igualtat i responem totes les consultes. Les més freqüents són:

- Jornada Reduïda i Llicències NO retribuïdes
- Reducció coeficient salarial en reduccions de jornades

També estem elaborant amb l'empresa un **Protocol contra l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe en el treball.**

Des de el Comitè d'Empresa estem compromesos amb l'eradicació de la Violència de Gènere, per aquest motiu hem proposat a la Direcció de l'Empresa tenir un **Protocol contra la Violència de Gènere**; una sèrie de mesures de recolzament i suport a qualsevol persona de la companyia que pugui trobar-se en aquesta situació.

Estem segurs de la voluntat favorable per part de la Direcció de l'Empresa per poder fer realitat aquest Protocol.

Ampliació Permís Paternitat



El permís de paternitat passa de 5 a 8 setmanes des l'1 d'abril del 2019, quan entra en vigor el decret llei en matèria d'igualtat laboral que l'incrementa respecte a les cinc setmanes actuals.

Edifici B7

Al març vam enviar un correu informant de la feina feta per part d'aquest Comitè amb la Direcció de l'Empresa pel que fa a diverses situacions. Tot seguit us n'informem de l'estat actual. Alguns membres del Comitè formem un grup de treball que es reuneix amb la Direcció de l'Empresa i els responsables d'EHS i JLL per fer millores i un seguiment. En paral·lel rebem els vostres comentaris, que són fonamentals per comunicar situacions.

Personal Sanitari al Servei Mèdic. Aquest Comitè es reafirma en **la defensa que al Servei Mèdic hi hagi personal Sanitari durant totes les hores d'oficina**. Un centre de treball amb prop de 1.000 persones ha de disposar de personal sanitari durant tota la jornada laboral. Seguirem defensant el nostre posicionament i esperem que la Direcció de l'Empresa se'n replantegi el seu.

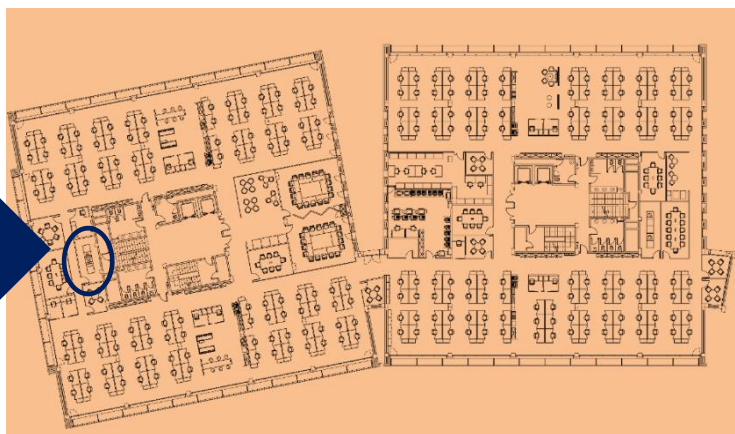
Pàrking. Des del Comitè d'Empresa fa mesos que vam traslladar a la Direcció de l'Empresa el nostre neguit davant d'aquesta situació. Estem en contacte amb companys / es del B7 i amb la Direcció de l'Empresa & CREWS quan sorgeixen problemes, **esperem que es resolgui aquesta situació el més aviat possible donats els inconvenients que causa a les persones afectades**.

Motos: S'han llogat més places per a motos a l'S1! Agraïm a CREWS la feina feta.

Sala de primers Auxilis i Farmacioles

Hem demanat que a totes les plantes hi hagi informació visible amb la localització de la **Sala de Primers Auxilis (3a Planta)**.

També hem demanat una farmaciola a la resta de plantes fins que el Servei Mèdic estigui homologat i en servei a la planta baixa.



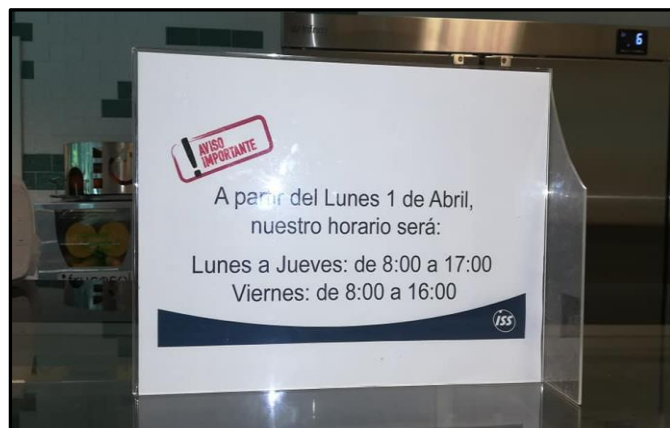
Tech Cafè. Celebrem el servei TechExpress, que suposa un avenç pel que fa a l'anterior situació al B7 i B8, tot i que **creiem que el servei milloraria si hi hagués personal durant unes hores diversos dies de la setmana**. Sabem que és difícil que hi hagi una persona tota la setmana, però una opció entremig facilitaria el fet de no haver de desplaçar-se al Main Site en molts casos.

Network i Cobertura de Mòvil. S'ha comunicat el baix rendiment de la xarxa i la falta de cobertura en diversos punts de l'edifici. Esperem que es resolgui aviat pels inconvenients que generen a la feina.

Nou horari CLOUD

Celebrem que la Direcció de l'Empresa hagi tingut en compte la proposta d'aquest Comitè. Des de l'1 d'abril, el Cloud de la 1a planta romandrà obert fins les 17:00 de dilluns a dijous.

Esperem que la cafeteria de la 4a planta estigui en funcionament al més aviat.



La transició energètica, una oportunitat en el canvi de model productiu.



“Un pas decisiu cap a la Igualtat de Gènere”, informe de la Organització Internacional del Treball



Autoritat Laboral Europea: més a prop de ser una realitat



Edifici B7

Porta B1 (entre la Cafeteria i la zona de treball)



Hem demanat millorar l'accés entre la zona de treball M6 a la 1a planta i la zona de cafeteria per evitar sorolls. Reduir la sonoritat millorarà en gran mesura l'entorn de treball de les persones que hi treballen.



Gimnàs. Aquest Comitè ha demanat a la Direcció de l'Empresa en més d'una ocasió un acord per tenir un descompte en el cost del gimnàs. El Comitè va intentar negociar-ne les tarifes amb la gerència, però no va ser possible.

Força empleats amb contactat amb nosaltres per fer ús del gimnàs. Esperem que la Direcció de l'Empresa entengui la millora que suposa per a moltes persones i la poca quantitat de diners que comporta. En qüestions com aquestes també se'n fa pal·lès el compromís.

Restaurants

METROPOLITAN: El Comitè n'ha contactat amb els responsables per intentar que s'avanci l'inici del servei 15 o 30 minuts abans.

LA CANTONADA (centre comercial Ctra Rubí): Ens han informat que de 12:00 a 13:00 hi haurà un preu especial per a empleats/des d'HP de 10,8 euros.

Altres situacions (N'hi ha que ja s'han solucionat i d'altres estan en curs. Si en detecteu alguna altra, contacteu amb nosaltres.)

- Contenidors per a reciclatge en algunes zones (*en curs*)
- Neveres al Coffee Corner 3a planta edifici 6 (*en curs*)
- Màquina de cafè amb opcions gratuïtes al Coffee Corner 3a planta (*fet*)
- Col·locar separadors de taules en algunes zones (*en curs*)
- Unificar lectors de les portes de sortida i d'emergència a cada planta (*en curs*)
- Sales de reunions:
 - posar connexions per a PCs, projectors i pantalles
- Vestidors: Col·locar taquilles (*en curs*)
- Armari per a stock de paper d'impressora i sobres a la 3a planta (*en curs*)
- Espai destinat a Shipping & Receiving amb personal d'ISS dimensionat per a totes les tasques que realitzen
- Demanats punts de recàrrega per a vehicles elèctrics com al Main Site (*amb la propietat*)

Accions d'HP INC



Assessorament Legal



Estatut dels Treballadors



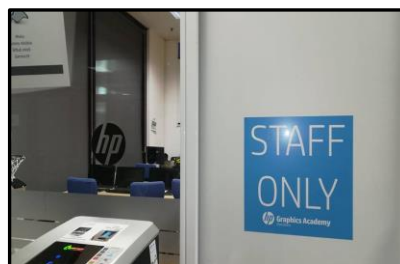
Obtenir la teva vida laboral



Informació Jubilació



Training Center



Una altra iniciativa del Comitè!
Els companys/es del Training Center ja disposen d'una Sala de Treball pròpia en un entorn de treball segur i confortable.

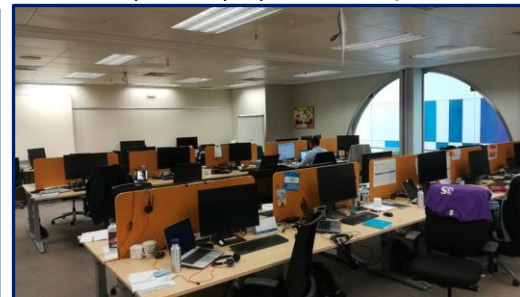
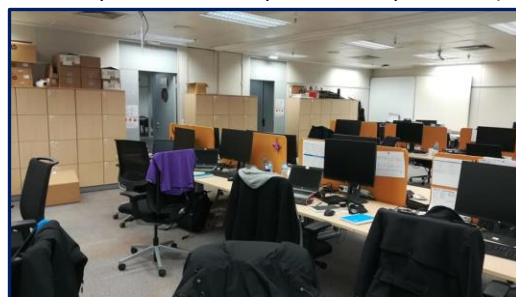


Espai al Main Site

Des del primer Newsletter al juliol del 2018 hem anat informant de diverses situacions a tenir en compte al B1 a causa de l'increment de personal. Sabem de la voluntat de la Direcció de l'Empresa per treballar en això. Diverses situacions com pàrquing i cues en el Cloud Central s'han solucionat, però aquest Comitè creu que amb el nou edifici B10 en funcionament, es facilita solucionar la situació actual a:

Espai entre passadissos: Les necessitats i tasques de les persones que treballen en aquests passadissos requereixen de l'espai que tenien abans dels canvis.

Sala Picasso: De de fa un any, 30 persones estan treballant a la Sala Picasso, un entorn amb problemes d'espai i de temperatura (a tenir en compte en èpoques de calor).



Aquest Comitè comprèn que el canvi a la seva nova ubicació és complex, però no és una situació que hagi d'allargar-se més en el temps. **La professionalitat d'aquestes persones aquests mesos ha de ser tinguda en compte per la Direcció de l'Empres.** Gràcies al seu compromís i a la resta de companys, aquesta empresa ha arribat a on és avui, per això estem segurs que la Direcció de l'Empresa facilitarà una solució el més aviat possible.

El Racó de CCOO

Servei d'Assessorament Laboral



Què has de saber sobre els contractes laborals?



Llegir una nòmina



Vols formar part d'un projecte que il·lusiona? AFILIA'T!



Mobilitat

HP Site: Continuem treballant per:

- Tenir més places de motos als Pàrkings B1 i B3.
- **Punts de recàrrega elèctrica:**
 - o Per a patinets i bicicletes al Main Site i al B7
 - o Al B7 per a cotxes (encara no n'hi ha).
 - o Hem detectat que la recàrrega al Main Site és més cara que a l'exterior. Estem treballant per fer una proposta a l'empresa que en redueixi el cost.
- Moure l'estacionament de bicicletes del B7 a un lloc més adequat per al bon manteniment dels pneumàtics.

Accesos a HP a Sant Cugat: Des del grup de treball amb l'Ajuntament hem proposat millorar la rotonda d'HP amb l'AP7:



És necessari:

- Un pas de vianants i bicicletes per millorar la seguretat i evitar el risc d'accidents.
- Millorar la viabilitat dels cotxes a les hores d'entrada i sortida dels centres de treball i escoles

En marxa l'Enquesta de Riscos Psicosocials!

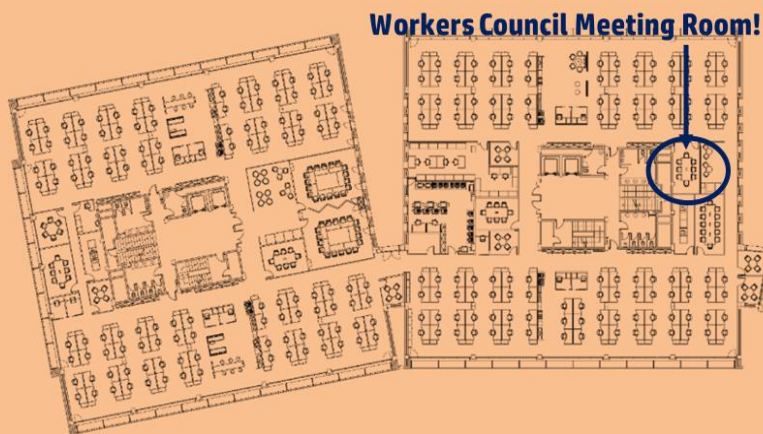
Al primer Newsletter us vam informar de la necessitat de fer una **ERP**. Ara us podem informar que un grup de treball compost pel Comitè d'Empresa (assessorats per la Federació d'Indústria de CCOO), EHS, RRHH estem treballant perquè en breu temps es realitzi l'ERP..

Per què és tan important l'Enquesta de Riscos Psicosocials?

- **Analitza factors de risc per a la salut del treballador** basats en:
 - o **Exposició:** Exigències psicològiques, conflictes del rol, desenvolupament de la feina, relació social, integració a l'empresa, inseguretat, estima, lideratge...
 - o **Salut, Estrés i Satisfacció:** Salut física i mental, satisfacció amb la feina, símptomes d'estrés, vitalitat, altres...
- Des del 2008 no s'ha fet cap ERP al Site. Aproximadament **el 70% de l'entitat 70 a Barcelona mai no ha fet una ERP** per haver-hi entrat posteriorment.
- **Els resultats son públics** i es comparen amb la mitjana nacional d'altres empreses.
- Un cop fet l'informe i detectat un risc, **s'ha de prendre les mesures preventives per tal d'eliminar-lo**, que són obligatòries si s'ha contestat el 60% del total d'enquestes.

L'ERP és una eina fonamental que detecta situacions personals que afecten el desenvolupament personal i professional, en dona visibilitat i aplica mesures preventives per eliminar-les.

Nova Sala Comitè d'Empresa, B7 planta 3a!



Ja disposem a la planta 3a del B7 (edifici 6) de la nova sala de Works Council.

La sala està disponible per a tots/es vosaltres, tant per a consultes personals, reunions en grup. On us podem atendre, explicar el newsletter, fer presentacions (acords d'empresa, convenis, Q&A, etc.).

El contacte personal és vital per conèixer les vostres necessitats i donar-hi resposta amb un projecte sindical de proximitat.

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

GRÀCIES A TOTS PEL VOSTRE SUPORT I CONFIANÇA, TREBALLEM PER A TOTS VOSALTRES.

*Comitè HP INC
Sant Cugat - Entitat 70*



