

COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO EN HUAWEI

Como ya informamos previamente, en octubre del año pasado la representación de los trabajadores de otro país donde tiene actividad la empresa (concretamente Italia) inició del proceso de negociación para el establecimiento del Comité de Empresa Europeo (CEE). UGT junto a CCOO solicitamos formalmente a la Dirección de la empresa en nombre de los trabajadores de Huawei Technologies España y con el apoyo de los sindicatos europeos a los que estamos afiliados IndustriAll European Trade Union y UNI Global Union, unírnos a dicho proceso de negociación. Tras la solicitud y cerca de cumplirse el plazo de 6 meses del que disponían para contestar, **la Dirección nos convocó varios días seguidos a un intenso debate** sobre la conveniencia de llevar a cabo, en la actual y especial situación de Huawei, (definición utilizada por la Empresa) de iniciar un procedimiento de negociación para la creación de un Comité de Empresa Europeo.

Sin negarse y aun entendiendo que tenía que cumplir con la directrices europeas **se nos invitó a cancelar la petición** de manera indefinida a un momento que pudiera considerarse más oportuno. UGT convencidos de los beneficios que aporta un CEE, desde el compromiso con los trabajadores como Sindicato mayoritario en Huawei y atendiendo a los acuerdos de nuestra federación nacionales e internacionales, no estábamos en disposición de cancelarlo y así lo transmitimos a la empresa en las reuniones mantenidas. Ahora bien, **solo unas horas más tarde de nuestra negativa** y suponemos que atendiendo a razones parecidas a las que nos fueron expuestas en España, **el Sindicato italiano CGIL retiró su petición. Por lo tanto el procedimiento**, al amparo del artículo 5 de la directiva de CEEs **se ha dado por terminado**. Llegados a este punto, hemos propuesto a la Empresa junto a CCOO una reunión específica antes de 6 meses sobre este asunto para reevaluar si la mejora de la situación permite retomar este proceso de promoción de un CEE en el que seguimos interesados en mayor beneficio de los intereses de todos los que formamos parte de Huawei.

MATERNIDAD PATERNIDAD Y PLAN DE IGUALDAD EN HUAWEI

El pasado 7 de Marzo se publicó el real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Entre otras medidas esta contempla la **equiparación de los permisos de maternidad y paternidad**, que pasaran a llamarse permisos por nacimiento, en respuesta a la existencia de una clara voluntad y **demanda social en la que UGT Huawei también hemos participado activamente**. De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos. Esta equiparación se llevará a cabo de forma progresiva. **Desde el 1 de Abril del 2019** el permiso de paternidad cuenta con un periodo de suspensión total de **ocho semanas**, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

El artículo 1 del decreto-ley plantea igualmente la modificación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los **planes de igualdad** a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. Este artículo es complementado con el artículo 6, que tiene como objetivo definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad. En este sentido **UGT como parte de la RLT** en Huawei consideramos que el plan vigente contiene numerosas irregularidades. Estamos seguros que no hubo en su momento mala fe por ninguna de las partes (representantes de la empresa y trabajadores) que desarrollaron y firmaron el mismo, pero es necesario adaptarse a la normativa legal actual. Esta ley por tanto, **obliga a la empresa a tener un plan en unos plazos concretos** y una vez que ya está formada la comisión negociadora en Huawei **esperamos completar y acordar un nuevo plan acorde a derecho muy pronto** y establecer pautas de seguimiento a los objetivos que se acuerden en él. Consideramos por lo tanto que la ley reforzara el compromiso de las partes para avanzar rápidamente en los plazos establecidos.



REGISTRO JORNADA LABORAL EN HUAWEI

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo ha establecido una **nueva obligación para la empresa**, consistente en garantizar el **registro diario de jornada** debiendo figurar a tal efecto **la hora en la que inicia y en la que finaliza su jornada** cada persona trabajadora. Esta exigencia está expresamente contemplada en la norma,



Real Decreto-ley
8/2019
**CONTROL
HORARIO
LABORAL**

es lo mínimo. Si es necesario, se tendrían que reflejar situaciones intermedias atendiendo a la casuística concreta (jornada partida, salidas fuera de la empresa por motivos de trabajo, por conciliación de la vida personal, médico, gestiones personales, etc...). En definitiva, **lo importante es que quede constancia de la jornada realmente efectuada**. Para ello se ha incluido en el art. 34 del ET un apartado, el 9, donde se regula esta nueva obligación y cuyo cumplimiento, en todo caso, **será exigible desde el próximo día 12 de mayo**. Se trata de "garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social." **Desde UGT Huawei** ya hemos preguntado a la Empresa sobre como pretende implantar el control y estamos pendientes de que fijen una reunión junto con el resto de los representantes legales de los trabajadores.



PERMISO RETRIBUIDO AMPLIADO EN HUAWEI

Hace algo más de un año, el 5 Febrero del 2018 para ser exactos, a **petición de UGT** tal y como está recogido en el acuerdo que firmaron el resto de sindicatos presentes en la empresa, **se amplió para todos los trabajadores en Huawei el permiso remunerado por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario**, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en aplicación del Artículo 37 3.b del TRET. Los trabajadores de Huawei Technologies España SL pueden desde esa fecha, disfrutar de los días del permiso (2 días o 4 días en función de si hay desplazamiento a otra provincia) de forma consecutiva o alterna mientras dure la hospitalización o hecho causante, sin ser obligado el disfrute en los primeros días. Es importante aclarar que si a un familiar le operan y le envían para casa pero sigue de baja o convaleciente por este hecho, se puede hacer uso del permiso durante el tiempo que permanezca de reposo domiciliario. Bastará un justificante o parte médico del centro de salud del familiar en la fecha de disfrute del día de permiso en el que así se indique para justificar la ausencia ante la empresa. El objetivo del acuerdo es favorecer la conciliación y la atención al familiar enfermo.

DESPIDOS EN HUAWEI

En los últimos días de cada mes la empresa comunica a la RLT los despidos y bajas voluntarias del mes en curso. Algunas de estas bajas ya son conocidas previamente por tratarse de compañeros y compañeras con los que trabajamos el día a día, por ser empleados conocidos de otros proyectos o porque nos piden asistir durante el proceso para asesorarlos y salvaguardar sus intereses. Durante este año 2019 en la empresa, según el cálculo que llevamos desde UGT sin contar a trabajadores expatriados y salvo error, se han producido 7 despidos, 14 bajas voluntarias, 2 excedencias voluntarias, 1 trabajador que no pasó el periodo de prueba de los 6 meses y 15 nuevas altas. Por hacer un ejercicio comparativo en el mismo periodo del año pasado (primer cuatrimestre) se produjeron 24 despidos, 16 bajas voluntarias, 2 excedencias voluntarias e igualmente 15 altas. Actualmente el porcentaje de empleados en España entre 30 y 40 años es del 35% y entre 40 y 50 años de un 45% del total. En todos los casos la Empresa ha desmentido que haya un plan de despidos dirigido a trabajadores de una cierta edad y responde que estos obedecen a la valoración del desempeño como se viene realizando hasta la fecha. Aunque la ley facilita actualmente a las empresas el despido, las externalizaciones e incluso los ERE, desde UGT Huawei defendemos fórmulas menos lesivas como son la formación y el establecimiento de un plan de carrera y de futuro, para que una vez que terminen proyectos en los que se haya estado ocupado, los trabajadores puedan reciclarse en otros antes de optar por la destrucción de empleo. Huawei cuenta con trabajadores comprometidos, con mucha experiencia y gran profesionalidad. Se espera de Huawei el mismo compromiso con ellos y sus familias. Hay que retener el talento. En otras palabras, no es admisible que una empresa con beneficios deje a sus trabajadores en la calle o precarice el empleo por mucho que la ley lo permita hacer.

