

PREVISION EXTERNALIZACION TRABAJADORES

El pasado día 18 de Junio se nos informó a la RLT de la previsión de la externalización vía Art 44 del TRET a EULEN S.A de un total de 101 trabajadores del colectivo de técnicos del servicio de mantenimiento de la red fija de telefonía (FLM) y el grupo de despacho de incidencias (CDU) para el cliente Vodafone en todo el territorio nacional, con excepción de las provincias de Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla y Málaga. Se nos comunicó igualmente de la apertura de un proceso de negociación para llevar a cabo el proceso. Tras las reuniones mantenidas posteriormente, tanto el día 26 de Junio como en la del día 27 en el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) se ha abierto un proceso de negociación con la empresa durante un periodo de 15 días para intentar alcanzar un acuerdo. Desde UGT hemos mantenido en todo momento **nuestro rechazo frontal a la externalización y la precarización del empleo** que pretende llevar la empresa adelante con este colectivo y nos hemos mostrado interesados en negociar un acuerdo que sea de interés para los trabajadores dada la situación planteada por la Empresa. Por tanto acogemos positivamente, aunque sin demasiadas expectativas, la retirada de esta medida y la huelga inicialmente convocada, sin descartar cualquier medida posterior, ni judicial ni de acción sindical si este no se produjera, para intentar llegar a un acuerdo. Consideramos que **la solución pasa por mantener los puestos de trabajo en Huawei** y excepcionalmente tal y como nos han transmitido los afiliados y trabajadores afectados, un acuerdo al estilo del alcanzado en su día con los STRs (técnicos de mantenimiento de la red móvil) y en línea con el ultimo ERE de Vodafone (cliente al que presta este colectivo de trabajadores sus servicios y su empresa origen hace únicamente 2 años) donde se pueda articular por una parte, la medida como un despido colectivo, se indemnice a los trabajadores afectados capitalizando su antigüedad, una indemnización lineal adicional, cabida para bajas voluntarias tramitadas como despidos y prejubilaciones, además de una garantía de empleo para los trabajadores que se quedan en la empresa prestando servicios y por otra parte, con el objetivo de que la empresa cumpla con los compromisos adquiridos con el cliente Vodafone del mantenimiento del servicio, se ofrezca a los trabajadores un contrato ex novo con el mantenimiento de sus condiciones actuales y una garantía de empleo en la nueva empresa.

ENCUESTA PLAN DE IGUALDAD TRABAJADORES

Está en marcha durante esta semana una encuesta dirigida a una selección de trabajadoras y trabajadores de Huawei una vez que en la comisión de Igualdad hemos estado abordando diferentes áreas de materias, para completar el diagnóstico de situación, de forma total e integrada, aportando datos cuantitativos y cualitativos. Este diagnóstico nos va a permitir conocer la situación de la empresa y su plantilla en materia de igualdad y negociar y acordar las distintas medidas que integrarán el futuro plan de igualdad. **La opinión de la plantilla** de forma anónima sobre la aplicación práctica de la igualdad en la empresa **es de suma importancia** para disponer de datos cualitativos precisos. Para contar con dicha opinión, se ha seleccionado mediante un sistema de muestreo aleatorio a un total de doscientos veinticuatro empleados (un 20% aproximadamente de la plantilla) para completar una sencilla encuesta en materia de igualdad. La selección se ha efectuado por la Comisión de Igualdad (compuesta de forma paritaria entre representantes de los trabajadores y la Empresa) tratando de representar a la mayor parte posible de la plantilla (centros, departamentos, áreas de trabajo, etc.). Desde UGT Os animamos a participar en este importante proceso que nos afecta a todos.

REGISTRO CONTROL HORARIO LABORAL EN HUAWEI

Por fin se ha abierto un periodo de negociación con la RLT para la implantación de Real Decreto-ley 8/2019 donde se establece desde el pasado día 12 de Mayo la obligación a la empresa de realizar el registro diario de la jornada de trabajo. Hasta la fecha la empresa se había limitado a informar de la herramienta que quería implementar para realizar este control horario, herramienta rechazada como válida por UGT y por el resto de la representación sindical en la empresa, no es de recibo que registre a posteriori las horas que se han realizado el mes pasado, que se condicione poner el horario por defecto, que no permita registrar diariamente la entrada/salida de forma automática, que se requiera la aprobación de un responsable, que se traslade la obligatoriedad al trabajador del registro en vez de a la empresa o que se parezca más a un parte de horas que aun verdadero control horario laboral. Para más información www.ugthuawei.es



EN DEFENSA DEL EMPLEO



**NO A LA EXTERNALIZACION
DE 101 TRABAJADORES DEL
PROYECTO FENIX y CDU**

