

Estamos en periodo estival y muchos compañeros disfrutan de sus vacaciones anuales, aunque lamentablemente, la dinámica de los despidos individuales no parece detenerse por vacaciones.

Nosotros tampoco paramos y seguimos trabajando para defender los intereses de todos los trabajadores, pero no todo son malas noticias. Gracias a las demandas presentadas por CGT, junto con otras fuerzas sindicales, se ha conseguido cerrar el conflicto del STV 2017 con un acuerdo en sede judicial.

Desde la redacción de Ericsson en Rojo y Negro te deseamos un buen verano y recordamos la importancia de la desconexión digital: ¡las vacaciones son para descansar!

destacados

Acuerdo para el STV 2017

El pasado 3 de julio estaba fechado el juicio en la Audiencia Nacional por la [reclamación de cantidad presentada conjuntamente](#) por CGT, CCOO y UGT, y a la que posteriormente se adhirió STC, por la modificación del objetivo de margen del STV 2017 a un colectivo de más de 900 trabajadores. Previo al juicio, durante la fase de conciliación, la empresa se avino a negociar el pago de una parte de dicho objetivo.

Tras varias propuestas iniciales, que desde CGT rechazamos por considerarlas insuficientes, se llegó a un [acuerdo, unánimemente aceptado por todas las fuerzas sindicales](#), por el cual **la empresa abonará el 65% del objetivo en el mes de septiembre**. De esta forma, todos los trabajadores afectados por el cambio cobrarán la parte que les corresponde sin necesidad de ningún trámite adicional.

Consideramos que el acuerdo es positivo y demuestra que, cuando **todas las fuerzas sindicales nos unimos**, los acuerdos llegan.

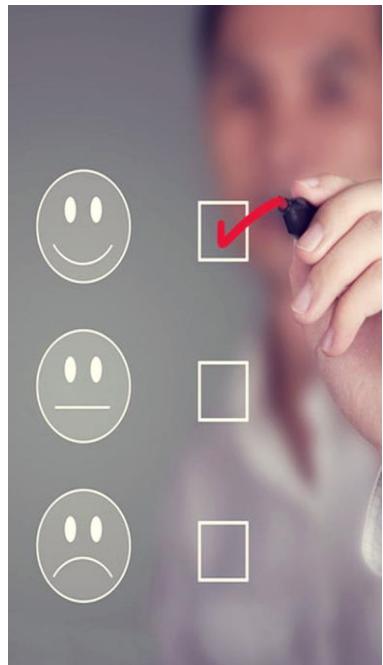


Demanda Cláusula de Exclusividad

Muchos trabajadores de Ericsson tienen en su contrato de trabajo una cláusula que indica que un porcentaje del salario bruto anual se abona en concepto de exclusividad. Así, el empleado se compromete a una plena dedicación a cambio de esa contraprestación económica (típicamente un 10%). Para la mayoría de los trabajadores, que tienen sueldos por encima del convenio, este plus queda absorbido en el salario. Sin embargo, algunos compañeros con sueldo fijado al mínimo por convenio no estaban recibiendo esta cantidad.

Tras varias peticiones por parte de CGT para que se realice el pago de dicho concepto, la Empresa ha seguido denegándolo por lo que no nos ha quedado otro camino que interponer demandas individuales de reclamación de cantidad. La empresa se ha avenido a alcanzar un **acuerdo**, y no sólo **ha pagado las cantidades debidas**, sino que **ha ajustado el sueldo al valor que correspondía**.

Este hecho pone de manifiesto los continuos incumplimientos de la Empresa y su negativa a negociar fuera del ámbito judicial.



CGT se mueve

Permisos retribuidos: más puntualizaciones de la AN

Si bien en 2018 la Audiencia Nacional ya determinó que estos permisos computan por días laborables, ahora va más allá y en respuesta a una demanda colectiva presentada por CGT en la empresa Contac Center sentencia que el cómputo del disfrute de los permisos retribuidos también comienza al día siguiente cuando el hecho que da motivo al permiso se produce un día laborable **y el trabajador ha realizado ese día su jornada o bien ha acudido a su puesto**.

Por ejemplo, en caso de fallecimiento de un familiar durante la tarde de un lunes, cuando el trabajador está terminando o ha terminado ya su jornada de trabajo, el permiso comenzaría a computar a partir del martes.



Apercibimiento de Inspección de Trabajo a la Empresa

Hace tiempo que estamos reclamando a la empresa que cumpla con su obligación legal de proporcionar a la RLT la [información](#) descrita en el [art. 64](#) del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de poder realizar una adecuada labor de vigilancia y control. Lamentablemente, la dirección de la Empresa optó hace tiempo por una política de endurecimiento de las Relaciones Laborales y de falta de colaboración.

A consecuencia de ello, en CGT decidimos interponer una [denuncia](#) en Inspección de Trabajo por dos hechos concretos:

- los **despidos** se informan tarde a la RLT, y
- el **plan de salidas voluntarias** para empleados de edad avanzada no se informó ni negoció con la RLT a la que se dejó al margen.

Inspección de Trabajo [nos da la razón en ambos puntos](#) resaltando que **los despidos deben de notificarse antes de que sean efectivos**, así como que los Comités de Empresa no sólo han de ser informados del plan de salidas voluntarias, sino también consultados.

La **comunicación** debe de hacerse en **tiempo y forma** tales que el Comité tenga la oportunidad de influir en la decisión empresarial. **La empresa ha sido apercibida de sanción por estos hechos.**

Desafortunadamente la empresa, ignorando el apercibimiento de Inspección de trabajo, preaviso un nuevo despido el 14 de junio con fecha de efectividad el 30 de junio de 2019, y la representación legal de los trabajadores no fue informada hasta el 1 de julio de 2019.

CGT acometerá las acciones pertinentes para continuar denunciando esta falta de comunicación en tiempo y forma. No consideramos que con esta política de obstrucción ni la Empresa ni los empleados ganen nada.

¿sabías qué...?

Sin excepción: cualquier trabajador puede pedir cambio de turno, flexibilidad horaria o teletrabajar

La gran novedad de la nueva medida del [real decreto-ley 6/2019](#) (de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación) es que prima el derecho de la adaptación de la jornada de los trabajadores sobre la reducción de esta. Es decir, busca que un empleado no se vea obligado a rebajar sus horas de trabajo y, en consecuencia, su sueldo para poder conciliar su vida familiar y profesional.

Se puede solicitar a la empresa que adapte la jornada, ya sea en términos de flexibilidad horaria, cambio de turnos o, incluso, trabajo a distancia, sin necesidad de tener hijos menores.

Ejerce tus derechos para conciliar tu vida profesional y personal.

La medida viene recogida en el [real decreto-ley 6/2019](#), de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



El Ayuntamiento de Córdoba deberá indemnizar con 2.000 euros a la CGT por "vulneración de la libertad sindical"

El Ayuntamiento de Córdoba deberá indemnizar con 2.000 euros al sindicato CGT (Confederación General del Trabajo) tras ser condenado "por la vulneración del derecho a la libertad sindical", según informa la propia CGT en una nota de prensa.

La sentencia fue dictada por el Juzgado de lo Social de Córdoba el pasado 28 de mayo, y estima la demanda interpuesta por la CGT contra el Ayuntamiento. Según explica el sindicato, el Consistorio "viene de manera sistemática no facilitando la información que solicita CGT, imprescindible para la defensa de sus afiliados y de los empleados municipales en general". [\[sigue...\]](#)



Asistir a un evento de empresa es tiempo de trabajo

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha emitido una [sentencia](#) que confirma que la asistencia voluntaria fuera de la jornada laboral a eventos de empresa organizados con carácter comercial es tiempo efectivo de trabajo. Por tanto, además del cómputo de dichas horas, el trabajador tiene derecho a un tiempo de descanso de 12 horas antes de comenzar la siguiente jornada laboral.



CGT en verde

CGT participa en la plataforma [Extinction Rebellion](#) que promueve la rebelión pacífica contra un sistema de consumo insostenible que está destruyendo el planeta. CGT es firmante de la [moción para la declaración de Emergencia Climática](#) que solicita a todos los ayuntamientos y partidos políticos la declaración de Emergencia Climática.

Se está preparando una gran movilización en torno a la emergencia climática para el mes de septiembre.

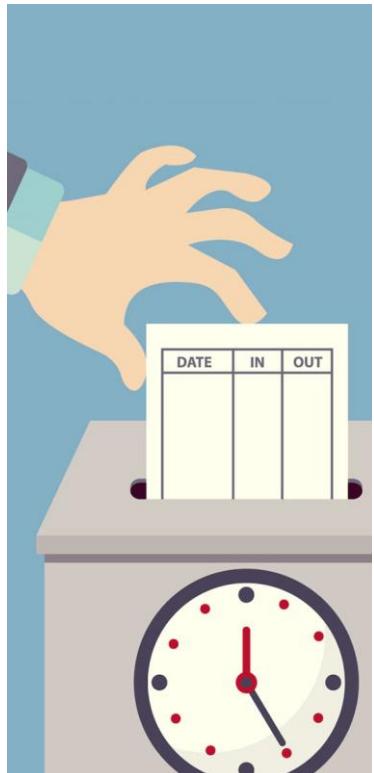
ruegos y preguntas

¿Qué medios pueden usarse para el registro de jornada?

La norma no establece una modalidad específica o predeterminada para el registro diario de la jornada, limitándose a señalar que se debe llevar a cabo día a día e incluir el momento de inicio y finalización de la jornada. Para ello llama a la autorregulación, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa.

Es muy importante que el sistema elegido sea fiable e inalterable y, por tanto, no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por los empleados. Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de herramienta que garantice la trazabilidad y rastreo fidedigno de la jornada diaria una vez registrada.

Hay que recordar que la RLT tiene el deber de sigilo y no se puede presuponer un uso inadecuado de esta información.



¿Pueden las empresas establecer unilateralmente sistemas propios de registro de jornada?

Entre las novedades del RDL 8/2019, su [artículo 10](#) modifica el [art. 34 del Estatuto de los Trabajadores](#) para incluir un nuevo apartado 9 que obliga a las empresas a "...garantizar el registro diario de jornada,», así como "Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

En el caso de **Ericsson**, se ha establecido una **mesa de negociación** con representación de todas las secciones sindicales de acuerdo a su representatividad.

En caso de no llegarse a un acuerdo la empresa debe establecer un sistema propio que, en todo caso, debe someterse a la consulta de los representantes legales de los trabajadores siguiendo las exigencias de los puntos 5º y 6º del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

breves

- **España es la única potencia económica europea que reduce su inversión en I+D+i.** siendo el único país de la UE-5 en el que la inversión total (incluida parte pública, privada y extranjera) ha caído entre 2009 y 2016, en concreto un -10,2 %, en contraste con el crecimiento de inversión total de los 28 países de la Unión Europea de un 17%. ([+info](#)).
- **€R€ en Banco Santander. La responsabilidad irresponsable.** Tras escasos 20 días, 6 reuniones de "negociación" y sin agotar el límite legal establecido de un mes, como si no hubiese ninguna mejora que demandar, los sindicatos de siempre han vuelto nuevamente a firmar su cuarto €R€ en seis años. Una firma que supondrá el despido y el envío a la cola del paro, a nada menos que a 3.223 personas. ([+info](#)).
- **UGT y CCOO se embolsan hasta un 10% del coste por despido en cada ERE.** Según eleconomista.es los sindicatos hacen así caja con los trabajadores afectados por las regulaciones de plantilla, incluso cuando la indemnización debe ser pagada por el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa). ([+info](#)).

- **Seis meses de cárcel para dos empresarios que hacían trabajar todos los días a sus empleados y no pagaban las horas extra.** La empresa no pagaba las horas extra a los trabajadores, ni cotizaba por ellas a las Seguridad, con la que acarreó una deuda de 238.734 euros. ([+info](#)).

secciones

ERIC.NEWS



Descubre lo que cuentan sobre nosotros

Perdidas, reestructuración, corrupción

MUNDO SINDICAL



Noticias sindicales que nos afectan a todos

Impuestos sobre el salario, legalización en España

IGUALDAD



Todos iguales. Todos diferentes. Todos válidos

Beneficios de la igualdad, las empresas más igualitarias

AUTODEFENSA



Conoce tus derechos y cómo defenderlos

Indemnizaciones en EREs, el contrato de trabajo

Pues consultar los números anteriores de "Ericsson en Rojo y Negro" en [nuestra hemeroteca](#)



CGT Sección Sindical. Grupo Ericsson

www.cgt-ericsson.es

[sección.sindical.eem.cgt@ericsson.com](mailto:seccion.sindical.eem.cgt@ericsson.com)

