

Recién terminado el primer trimestre de 2019, con la perspectiva que da el tiempo, queremos recordar los aspectos más destacados del pasado año.

Si tienes algún comentario, escríbenos a [seccion.sindical.eem.cgt@ericsson.com](mailto:seccion.sindical.eem.cgt@ericsson.com). Estaremos encantados de atenderte.



## MOTIVOS PARA EL DESCONTENTO

El año 2018 ha sido un año de descontentos. **Nos hemos sentido engañados** con el trato recibido, como cuando:

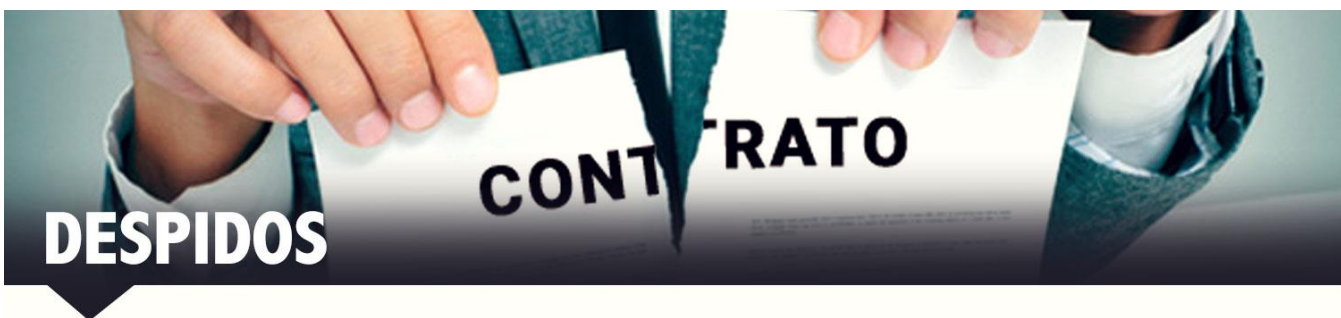
- se nos aseguró que habría una concentración de centros de trabajo en ML y lo que hemos percibido es una **desmantelación**.
- nos usan de moneda de cambio afirmando que **el centro de I+D saldría de España** con la tasa Google.
- **se ningunean los resultados de VOICE**, ignorando la enorme cantidad de problemas que refleja, sin ningún tipo de autocrítica por parte de la compañía, haciendo recaer de nuevo las acciones de mejora en la propia plantilla.
- se [vulnera el derecho de huelga](#), al sustituir huelguistas por subcontratas (siendo condenado Ericsson por la AN).
- **se usa el COBE para justificar el despido** de empleados, en lo que presuntamente aparenta ser una extensión del contrato de trabajo, con nuevas obligaciones no incluidas en el mismo, y por las que no se nos remunera.
- la Empresa afirma rozar la bancarrota, justificando así 3 angustiosos ERE, mientras **el Consejo de Administración se sube el sueldo**.
- el salario del Consejo de Administración acumula una subida media del 18,5% en tres años, frente al 3% del resto de la plantilla.
- se nos anima a atraer profesionales (a cambio de una recompensa y ofreciendo salarios poco competitivos), mientras **se deja marchar a compañeros cualificados** o la Empresa les sacrifica en aras de la eterna reducción de costes.
- **se niega la subida de los cheques restaurante** al nuevo máximo legal, tras años sin ninguna actualización.
- **se niega** la aplicación de la **tarjeta transporte Sodexo** a toda la plantilla (limitándose al edificio ML como contraprestación a la pérdida del servicio de lanzaderas).
- no se remedian los problemas ambientales de ML, donde ha habido problemas de climatización y por exceso de CO2 que han generado dolores de cabeza, mareos, resfriados, etc.



Tras la incorporación del nuevo responsable de Relaciones Laborales, la relación entre sindicatos y Empresa se ha deteriorado tanto que hemos pedido en varias ocasiones el cambio de interlocutor.

Cada vez es más complicada la vía de la negociación, teniendo que **judicializar cualquier reclamación**. Estas son algunas de las demandas promovidas por CGT durante 2018:

- **ERE 2017:** demandamos en la Audiencia Nacional, que lo declaró procedente con un voto particular similar a los argumentos de la demanda de CGT; recurrimos en el Supremo que ratificó la sentencia de la AN.
- **Falta de información sobre subcontratas:** la Empresa sigue sin facilitar a los sindicatos la información reglamentaria, contraviniendo el [artículo 42 del ET](#). La demanda sigue su curso.
- **Falta de información sobre el Plan de Igualdad:** CGT demandó a la Empresa y la Audiencia Nacional ratificó nuestro derecho a “recibir la información solicitada relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, establecidas en el plan de igualdad”. El resultado fue un [acuerdo donde se identifican los indicadores](#) que Ericsson debe proporcionar a la Comisión de Igualdad. Los datos entregados a finales de 2018 servirán para establecer los planes de acción para el 2019.
- **Cambio de centro para ENI:** CGT demandó el incumplimiento del [acuerdo de cambio de centro](#) de Fuenlabrada a ML. Como resultado la Empresa proporcionó 25 plazas de aparcamiento adicionales para empleados y las mantuvo durante 2018.
- **Traspaso de personal de FTTH a Excellence Field Factory (EFF):** CGT demandó en Inspección de Trabajo el traspaso de 36 empleados de FTTH. Posteriormente se traspasaron a EFF otros 50 compañeros de *Field Maintenance* (FLM). Finalmente, Ericsson vendió EFF a Ezentis.
- **Modificación del STV/SIP 2017:** en diciembre de 2017 la Audiencia Nacional la declaró nula. Ericsson manifestó la imposibilidad de cumplir la sentencia, aplicando a todo el año el objetivo de *Customer Contribution* de RMED en lugar del original *Market Contribution*, con resultado 0% de consecución. Ante la negativa de la Empresa a pagar por este objetivo, CGT interpuso una demanda de ejecución que ha desembocado en una demanda colectiva y demandas individuales, todas actualmente en curso.



Muchos compañeros han dejado la Empresa de manera forzosa. Especialmente problemática es la salida de aquellos con una edad en torno a los 50 años, para los que es muy complicado reubicarse en el mercado laboral. Gracias a estos profesionales, ahora menospreciados, Ericsson consiguió ser líder en el mercado español.

La Empresa ha utilizado diferentes estrategias para prescindir de estos compañeros:

- **3 ERE consecutivos** (2015, 2016 y 2017) y un total de seis ERE en 10 años con 1550 salidas. Todo un récord.
- **Despidos objetivos.** Entre ERE y ERE la Empresa ha ejecutado despidos selectivos.

- **Traspaso por sucesión de empresa.** No son despidos, pero sí una forma de desprenderse de trabajadores. Se realizaron sucesiones de empresa en las áreas de Media Solutions, FTTH y FLM moviendo a estos compañeros a compañías que luego han sido vendidas.
- **Salidas voluntarias.** Se han ofrecido salidas voluntarias a empleados mayores de 53 años, sin derecho a paro, sin exenciones fiscales, y con muchas precondiciones impuestas.

El propio CEO de Ericsson España reconoció en una [entrevista](#) que *“ojalá no tengamos que hacer más ERE, pero me extrañaría muchísimo que no siguiera ocurriendo este cambio de perfiles”*.

Es desalentador ver cómo Ericsson apuesta por desprenderse de buenos profesionales, en lugar de invertir en sus empleados con programas de rotación y reciclaje, que tendrían un menor coste económico, mejorarían la visión de Ericsson en el mercado y evitarían la sangría de salidas voluntarias que aún a día de hoy se siguen produciendo, debido principalmente al incierto futuro laboral que ofrece la Empresa.



### **El desmembramiento de ENI**

En año y medio ENI ha visto **reducida su plantilla a casi la mitad**, pasando de 582 empleados en septiembre de 2016 a 306 en la actualidad.

ENI está sufriendo la nueva estrategia del actual CEO y el cambio de tecnología, apostando casi únicamente por el 5G. Los compañeros de ENI tienen que estar alerta y movilizarse ante una tendencia que parece más un desmantelamiento que una apuesta de futuro.

### **El incierto futuro de BSS**

Aún no se conocen las consecuencias a nivel laboral del abandono de Revenue Manager y el anuncio de recortes en BSS. Estaremos muy atentos a estas unidades durante todo 2019.

### **I+D: un centro en horas bajas**

El centro de I+D en España está sufriendo las consecuencias de la pobre política de la Empresa. La destrucción de la marca Ericsson en España, la falta de expectativas profesionales y la congelación salarial están provocando una auténtica fuga de profesionales cualificados, con una media de 8 salidas al mes durante el último año y medio.

Y es que, en tres años, el centro de **I+D ha reducido su plantilla en un 20%**. Una situación agravada por la madurez de los productos desarrollados y la falta de nuevos productos donde trabajar.

Desde CGT pedimos una política activa que evite la sangría continua de compañeros altamente cualificados, en su mayoría reemplazados por jóvenes sin ninguna experiencia.



## Cheques restaurante

Desde el 1/ene/2018, el cambio de normativa sobre los cheques restaurante permitía a la Empresa aumentarlos a 11€ diarios. Nuestras reiteradas solicitudes para aplicar este beneficio a toda la plantilla fueron rechazadas. Tan sólo en el caso de un colectivo concreto, que contaba con un acuerdo vigente por sucesión de empresa, conseguimos forzar a Ericsson a aplicar esta subida.

## Mejora en los permisos

Gracias al recurso interpuesto por CGT se estableció que los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo y licencias por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de familiares hasta 2º grado cuyo primer día de disfrute coincida con un festivo, se disfrutarán a partir del primer día laborable.



## CGT rechaza las subvenciones

La principal fuente de financiación de CGT es **la cuota de sus afiliados**. CGT rechaza las subvenciones, solicitando la derogación de la "[Ley 7/2015 de 2 de abril](#), de participación y colaboración institucional de las organizaciones sindicales y empresariales", por creer que **éstas sólo pretenden** alimentar la infraestructura de las organizaciones y favorecer **un sindicalismo domesticado**.



Desgraciadamente, año tras año, el respeto a los trabajadores en Ericsson va perdiendo puestos en favor de los fríos resultados financieros, lo que se traduce en los ERE encadenados que sufrimos todos. La Empresa se enroca ante cualquier negociación y los sindicatos tenemos que recurrir a la justicia para defender los derechos de la plantilla.

En esta situación de continuo deterioro de las relaciones laborales, la afiliación sindical es más importante que nunca.

- **Es importante para todos:** cuantos más afiliados haya, más seriamente se tomará la Empresa el compromiso de la plantilla en defender sus derechos.
- **Es importante para ti:** la cobertura legal y el apoyo que puede ofrecerte un sindicato como CGT es vital para defender tus derechos si éstos son vulnerados.

Aquí tienes toda la [información para afiliarte a CGT](#).

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



**CGT Sección Sindical. Grupo Ericsson**

[www.cgt-ericsson.es](http://www.cgt-ericsson.es)

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

[seccion.sindical.eni.cgt@es.fso.ericsson.net](mailto:seccion.sindical.eni.cgt@es.fso.ericsson.net)

