

Diciembre es el mes preferido en Ericsson para ejecutar despidos masivos, aprovechando el cercano periodo vacacional que parece bastar para que olvidemos a los compañeros despedidos días antes. **Nuestra memoria no puede ser tan corta.** Cuando pensemos en ellos, deberíamos todos preguntarnos **qué hicimos para intentar evitarlo.** No cabe pensar que a nosotros no nos tocará, pues cumplir años en Ericsson es sinónimo de estar más cerca de “la patada”, hasta que digamos basta y **nos unamos todos, empleados y sindicatos,** contra esta dinámica que ha establecido la Empresa.

destacados

El guion del ERE se cumplió

Un año más la Empresa ha conseguido de nuevo imponer su hoja de ruta:

1. Todos contra el ERE.
2. Un día de huelga.
3. Chantaje empresarial: o se aceptan las condiciones o se empeoran.
4. Aceptación del chantaje en minoría.
5. Traspaso a la plantilla del chantaje, disfrazado de referéndum.
6. Se aceptan las condiciones “menos malas”, (cada año peores).
7. Todo listo para ejecutar los 341 despidos a partir del 11 de diciembre.

Algunos compañeros nos abandonarán voluntariamente, pero otros muchos serán enviados **contra su voluntad al paro, mientras su actividad será transferida** a otras personas **fuera de España** (offshoring), **fuera de Ericsson** (consultores) o **fuera del horario laboral** (horas extra).

CGT nunca ha admitido los despidos forzosos e innecesarios. Participamos activamente en el periodo de consultas y en todas las movilizaciones. Llevamos la sinrazón de Ericsson a todos los foros donde nos han escuchado. Hemos impugnado todos los despidos colectivos de los últimos años y así seguiremos mientras salgan compañeros forzosa e innecesariamente.



Sobrejornadas: requerimiento de Inspección

Inspección de Trabajo ha constatado la existencia de sobrejornadas en Ericsson y ha requerido a la Empresa a cumplir el **Art 35** del ET, que obliga a registrar e informar a la RLT de todo el tiempo de trabajo que supere la jornada ordinaria. Confiamos que este mecanismo de control sirva para mejorar las condiciones de trabajo y para que dejen de utilizarse las sobrejornadas para suplir a compañeros despedidos. [+info](#)



Reunión anual Comité Europeo

Los delegados del Comité de Empresa Europeo tuvieron ocasión de debatir acerca de la situación actual de la compañía con varios directores de área a nivel global, incluido el CEO. En respuesta a una pregunta de nuestra representante, Cristina Fernández, Börje Ekholm se mostró partidario de **abordar los procesos de reestructuración de manera más constructiva**, en línea con el Plan de Empleabilidad implantado en Suecia.



opinión

Desenmascarando a Ericsson

Con las denuncias de CGT ante Inspección de Trabajo, estamos sacando a la luz el abuso de Ericsson en [subcontratación](#) y [sobrejornadas](#). La Audiencia Nacional ha puesto de relieve el [nulo compromiso por la igualdad](#), y los políticos y [la prensa](#) se van haciendo eco de la mala política de empleo de Ericsson en España.

Estamos asistiendo a un **endurecimiento de las Relaciones Laborales de mano de su nuevo responsable** que, en los pocos meses que lleva en el puesto, ha demostrado su falta de flexibilidad negociadora y su nula sensibilidad ante los empleados, apoyado por la actual responsable de Recursos Humanos.

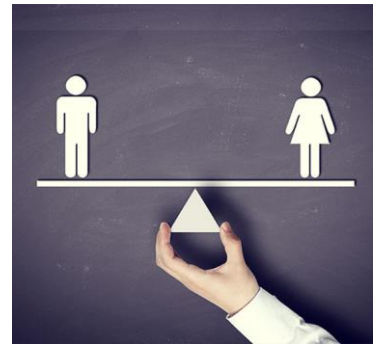


CGT se mueve

Ganamos demanda Plan de Igualdad EEM

Desde que se firmó el Plan de Igualdad de EEM en 2014 no sólo no ha habido avances, sino que Ericsson se ha negado a facilitar información que facilite su supervisión. Tras acudir a la vía legal, la Audiencia Nacional [ha estimado la demanda de CGT](#) y Ericsson deberá presentar la [información requerida](#).

Todavía es largo el camino por recorrer, ya que Ericsson parece considerar la igualdad como una mera cuestión de imagen. Para **CGT este es un tema fundamental** y seguiremos luchando por la igualdad en [EEM](#), y en [ENI](#) (donde demandamos participar tal como nos corresponde).



Denunciamos el secretismo en subcontratación

Inspección de Trabajo, tras [denuncia](#) de CGT, ha requerido a Ericsson que aporte la información sobre subcontrataciones que establece el [Art. 42 del ET](#).

Esperamos no tener que acudir a los tribunales para que Ericsson cumpla con este requerimiento y que los trabajadores podamos por fin conocer la realidad de cómo Ericsson está subcontratando: coste, actividades, plazos, etc. [+info](#)



¿sabías que...?

Aporte de la Empresa al Convenio Especial en un ERE

Gracias al [Convenio Especial](#) con la Seguridad Social, las cotizaciones en un ERE corren a cargo del empresario para los despedidos mayores de 55 años, hasta que éstos cumplan 63. Como excepción, si el ERE tiene causa económica, la obligación sólo se extiende hasta los 61 años. [+info](#)

Por tanto, aceptar las causas económicas aducidas por la empresa en un ERE hace que ésta cotice dos años menos para los trabajadores mayores de 55 años. [Los trabajadores están obligados a proseguir la cotización hasta su jubilación](#), teniendo que asumir su coste cuando el empresario deja de sufragarlo.

Los números de la jubilación anticipada

Finalizado el periodo en que se perciben las rentas de prejubilación a cargo de la compañía, el trabajador tiene que decidir entre seguir cotizando por su cuenta o solicitar la jubilación anticipada siempre y cuando resten 4 años como máximo para alcanzar la edad de jubilación. En este [enlace](#) se explica la edad en la que se accede a la jubilación en función de los años cotizados. En este [artículo](#) puedes encontrar los **coeficientes reductores** que se aplican a las cuantías de la pensión y al tope máximo de la pensión en función la anticipación.

Aplazar el cobro del paro

No es obligatorio pedir el paro inmediatamente después del despido o fin del contrato. **Las cotizaciones se conservan 6 años naturales** y se puede pedir el paro más adelante cuando el trabajador, tras un nuevo contrato, vuelva a quedarse sin empleo, sumando las nuevas cotizaciones a las ya acumuladas. [+info](#)

Esta circunstancia puede ser de interés para los que se incluyan en el plan de jubilación que podrían retrasar el cobro al final del periodo, al cumplir los 61 años, cuando la Empresa ya no sufraga el coste del régimen especial de la Seg Social. Para aquellos de 53 o 54 años les permitiría trabajar durante los dos primeros años sin ser penalizados con que la Empresa no pague la cuantía correspondiente al régimen especial de la Seg Social, aunque al volver a trabajar se pierden los beneficios de haber sido despedido en un ERE, como la [jubilación anticipada](#).

Ericsson en cifras

Ericsson Capital Markets Day 2017

Ericsson presentó el 8 de nov su estrategia y objetivos a los inversores. [+info](#)

Las principales cifras son:

- Objetivo de **Margen Operativo** de más del 12% a partir del 2020
- Planes de **ventas** de 19.000 M€ a 20.000 M€ para 2020 con un **Margen Bruto** de 37-39% y 10% de Margen Operativo (excluyendo reestructuraciones)
- Los programas de **reducción de costes** han alcanzado a finales de Q3 de 2017 un ahorro de 20 M€. Se espera una reducción anual de más de 100 M€ para mitad de 2018.
- Los costes de **reestructuración** para **2018** están estimados entre 50 y 70 M€.



ruegos y preguntas

¿Qué puede resultar de denunciar el ERE?

Al no firmar el ERE, CGT y STC estamos en posición de **impugnarlo**. Posiblemente solo se solicite la nulidad, pues las condiciones del Plan Social “mejorado” son superiores a lo que correspondería por un despido improcedente.

Si el despido colectivo fuera declarado nulo, la Empresa se vería obligada a readmitir inmediatamente a los trabajadores, pagándoles los salarios que dejaron de percibir desde la fecha del despido hasta la reincorporación.

El tribunal también podría dictaminar que los trabajadores se incorporen a su puesto de trabajo y devuelvan las indemnizaciones recibidas, aunque lo usual es que se pacte la no reincorporación de los trabajadores que no estén interesados en ello, haciéndose cargo la Empresa de los posibles perjuicios ocasionados. O bien que se dictamine que los voluntarios no sean obligados a reincorporarse para evitar un doble perjuicio a los afectados.

El trabajador, de forma individual, también puede impugnar el despido en un plazo de 20 días tras el despido. Las impugnaciones individuales se paralizan si se inicia una demanda colectiva. En caso de nulidad, también se puede solicitar una indemnización por daños y perjuicios sufridos por el despido.

breves

- **Juicio sobre STV/SIP 2017 visto para sentencia.** La Dirección vuelve a intentar cambiar las reglas a mitad de partida. Todas las secciones hemos demandado en la Audiencia Nacional el cambio de condiciones.
- **Vuelta de Red Bee.** Desde el 9/11, Red Bee Media es un **negocio independiente**, propiedad de Ericsson, con operaciones en 10 países. En España será una entidad legal independiente desde el 1 de enero. [+info](#)
- **Nuevo retraso en el traspaso a EFF** de 36 empleados (35 de ENI y 1 de EEM), esta vez hasta el 1 de enero. [+info](#)
El motivo es “la necesidad de consolidar con los clientes la transmisión adecuada de la operativa”. CGT interpuso una papeleta ante el **SIMA** cuestionando la legalidad del traspaso. [+info](#)

secciones

ERIC.NEWS



Descubre lo que cuentan sobre nosotros

MUNDO SINDICAL



Noticias sindicales que nos afectan a todos

IGUALDAD



Todos iguales. Todos diferentes. Todos válidos

AUTODEFENSA



Conoce tus derechos y cómo defenderlos

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

