

Este mes dio comienzo con la celebración del 1 de mayo, fecha clave para la lucha sindical. Para muchos, éste puede ser un simple día festivo, recordando su significado sólo al ver en los medios las manifestaciones de los sindicatos. Pero no nos engañemos, sólo un día antes, Ericsson despedía a 3 compañeros en Torre Suecia.

La lucha sindical no es algo etéreo y ajeno a nuestra Empresa. En Ericsson hay problemas reales y, para resolverlos, es necesaria la implicación y movilización de la plantilla.

Podéis contactar con nosotros en [nuestro correo](#) o directamente a través de nuestros [representantes sindicales](#).

destacados

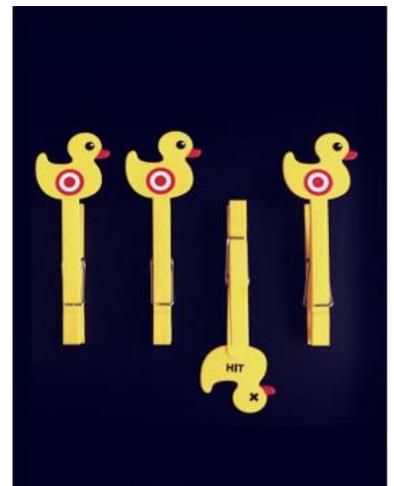
Continúa la sangría de despidos

La Empresa ha vuelto a tomar el camino "fácil", despidiendo el 30 de abril a tres compañeros de EEM en TS, alegando causas organizativas y de producción.

Sin embargo, buscando en la aplicación de vacantes internas ese mismo día, aparecen 29 posiciones abiertas en España. **¿Tan difícil es formar y reconvertir** a probados profesionales para desempeñar otras actividades técnicas y ocupar alguna de esas vacantes?

En nuestra opinión, Ericsson está adaptando su política de despidos a la nueva situación de bonanza económica, despidiendo selectivamente a trabajadores en lugar de acometer un nuevo ERE que deterioraría aún más su imagen y podría ser rechazado por la justicia al no concurrir razones económicas.

CGT defiende la búsqueda de alternativas que eviten los despidos forzosos.



opinión

e-choice y Voice

Recientemente, Ericsson ha anunciado el lanzamiento de e-choice: una herramienta donde parece que podremos **elegir la forma de retribución** que mejor se adapte a nuestras necesidades. Esperamos que esta iniciativa se sume a las compensaciones existentes y no suponga ningún recorte.

En cualquier caso, ¿es casual este anuncio justo antes de lanzar una nueva encuesta de Voice? Parece más un intento de predisponer positivamente a la plantilla y mejorar así los resultados de la encuesta.

No debemos perder el foco, porque la situación en la Empresa no ha mejorado. Ericsson sigue menospreciando a sus empleados con **subidas salariales ridículas**, cuando no nulas, y con **despidos indiscriminados** sin ningún propósito de reciclaje pese a haberse comprometido a ello en uno de los últimos ERE.

En definitiva, e-choice posiblemente sea la respuesta positiva a una demanda histórica, pero no es una consecuencia de la encuesta Voice, la cual necesitan mejorar como sea después de los malos resultados pasados.

Os animamos a **seguir dando un baño de realidad a través de Voice**, mostrando el descontento general de la plantilla.



El salario emocional

Una de las asignaturas pendientes de nuestro departamento de RRHH es, sin duda, la satisfacción y motivación de la plantilla. Sin eso, no hay retención de talento y los empleados acaban marchándose.

El [salario emocional](#) se refiere a aquellas **retribuciones no económicas** que el trabajador puede obtener de la empresa. El empleado obtiene ciertos beneficios, mejora su percepción de la compañía e incrementa su productividad.

[Muchas empresas](#) saben que no sólo cuenta el salario. Se valoran también otro tipo de retribuciones, como el **teletrabajo**, **guardería** en el centro laboral, **beneficios sociales** como seguros, planes de jubilación, ayudas a la educación de los hijos, abono de los costes de transporte y alimentación, **desarrollo personal y profesional** con programas de formación y rotación, **buen ambiente laboral** con un entorno sin conflictos, **espacios para el ocio** donde despejar la mente y evitar el estrés, o incluso librar en tu cumpleaños.

Ericsson, además de la práctica congelación salarial, **no mejora la parte emocional**. El incremento de la carga de trabajo y el goteo de despidos empeoran el ambiente laboral, junto con el estancamiento del importe de los tickets restaurante, la extinción de las lanzaderas gratuitas a ML, etc.



CGT se mueve

¿Qué significa el 1 de mayo en Ericsson?

Para CGT, el 1 de mayo es un recordatorio de la necesaria lucha sindical.

Lucha por la **movilización** en la Empresa, como garantía para mantener los derechos adquiridos por los trabajadores.

Lucha por la **afiliación** a los sindicatos. Cuantos más afiliados seamos, más peso tendremos y mejor podremos defender a la plantilla.

Lucha por la **unidad sindical**, respetando las diferencias entre sindicatos y buscando puntos de encuentro para ser más fuertes ante la Empresa.

Lucha por una **legislación justa**, que vele por los intereses de los trabajadores.

Lucha por una **igualdad real**: de género, de oportunidades, de derechos ...

Lucha contra la **corrupción**. Sin medias tintas.

¿Quieres luchar con nosotros? [Infórmate sobre la afiliación aquí.](#)

¿sabías qué...?



Conciliación personal, familiar y laboral

El Real Decreto-ley 6/2019, publicado en el [BOE](#) el 7 de marzo, sobre “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, añade **nuevos derechos** en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Modifica el [artículo 34](#) (apartado 8) del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo la posibilidad de **adaptar la duración y distribución de la jornada laboral**, incluyendo la prestación del trabajo a distancia. Todos los trabajadores con necesidad de conciliar la vida laboral y familiar tienen derecho a esta adaptación, siempre que sea razonable y proporcionada a las necesidades organizativas o productivas de la empresa. No hay ningún otro requisito.

Desde CGT te animamos a que, si lo necesitas, ejerzas este nuevo derecho complementario al de reducción de jornada.



El 36 % de los empleados trabaja en exceso

Según la [OIT](#) (Organización Internacional del Trabajo), aproximadamente el 36% de los trabajadores trabaja en exceso, más de 48 horas semanales, lo que agrava los posibles problemas de seguridad y salud en su empleo.

El [informe](#), publicado con ocasión del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo el 18 de abril, subraya que los cambios en el ambiente laboral, incluyendo la automatización y digitalización, producen nuevos desafíos en la fuerza laboral, como el aumento de trastornos como la ansiedad o la depresión.



breves

- **Nota máxima en conciliación** para Mahou San Miguel: horarios, reuniones, flexibilidad, ayudas, etc. [+info](#)
- **Agradecimiento público a CGT** de los trabajadores de ArcelorMittal Sagunto por la ayuda prestada en la defensa de sus derechos. Según afirman “en todo momento han caminado con nosotros en nuestras reivindicaciones, ningún otro sindicato nos ha apoyado, ni siquiera el resto de sindicatos que componen el Comité de Empresa”. [+info](#)

secciones



Descubre lo que cuentan sobre nosotros
Perdidas, reestructuración, corrupción



Noticias sindicales que nos afectan a todos
Impuestos sobre el salario, legalización en España



Todos iguales. Todos diferentes. Todos válidos
Beneficios de la igualdad, las empresas más igualitarias



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

