

El objetivo del *Leadership Summit* anual celebrado en junio fue regresar a la rentabilidad. Tras varios trimestres con balance negativo, nuestro CEO apostó por mejoras de resultados en 12-18 meses. Asumiendo la incapacidad actual de mejorar los ingresos, la estrategia propuesta es un nuevo ajuste de costes, eliminando ineficiencias y actividades innecesarias. Es de esperar **nuevos recortes** en las **áreas menos rentables**.

destacados

UNICA: un futuro incierto

El proyecto UNICA es el **proyecto estrella** de Ericsson para virtualizar redes *telco* sobre *cloud*. Existe la intención de crear una unidad de *Delivery & Cloud* con unas 90 personas. El compromiso con Telefónica de tener una versión comercial en julio de 2017 y desplegar la plataforma en 4 países, implica una **planificación muy exigente**. Todo ésto, unido a los productos inmaduros en los que se basa UNICA, está requiriendo un **sobreesfuerzo** prolongado en el tiempo sin las garantías necesarias de periodos de descanso, condiciones del puesto de trabajo, competencia o vacaciones.



Desmantelamiento de SDN

SDN es una de las piezas clave del proyecto UNICA. Ericsson apostaba por este producto en el centro de I+D en España pero, debido a una drástica **reducción de presupuesto**, se ha decidido cerrar el área en Madrid. La Empresa se comprometió a hacer un esfuerzo para **recolocar a los 45 afectados**. Las recolocaciones, principalmente dentro de I+D, marchan a buen ritmo, quedando pocas personas por recolocar.



Cambio objetivos 2017

La nueva organización de Ericsson, efectiva el 1 de Julio, está afectando a los objetivos de nuestros bonos. Los responsables de [MELA](#) y de [BNEW](#) han informado que no podrán medir los objetivos previamente establecidos. **El sistema de objetivos es oscuro**: su asignación es unilateral, y la falta de transparencia de las cifras impide verificar su cumplimiento. Solicitamos información al respecto en [2016](#) y [2017](#) sin obtener respuesta, por lo que [denunciamos la situación](#) ante Inspección de Trabajo. Ahora en 2017 nuevamente nos cambian los objetivos.

CGT defiende que los trabajadores no somos responsables, sino víctimas, de los vaivenes organizativos y no deberíamos vernos afectados por estas decisiones. **Defendemos que para el 2017 se abonen los bonos al menos a nivel de *commitment***, independientemente de los objetivos.

Renovación contrato Altamira

Ericsson y Telefónica han firmado la renovación del contrato de Altamira hasta finales de **2020**. Hagamos memoria: en 2010 Telefónica I+D subrogó a Ericsson una Unidad Productiva Autónoma de 210 trabajadores (colectivo Avatar) que se integraron en Ericsson España con unos acuerdos de *Garantías de Empleo* y *Condiciones Laborales* propios. Tras la renovación del contrato, es necesario concretar la extensión de estas garantías para todo el colectivo Avatar, ya trabajan en Altamira, NGOSS, EUS u otros proyectos.



opinión

La falacia de los sueldos altos en Ericsson

Año tras año, la Empresa nos “vende” la idea de que los salarios en Ericsson están por encima de la media del mercado. Esta excusa se usa para dar unas irrisorias subidas salariales (a unos pocos afortunados) y defender cualquier tema salarial.

Sin embargo, si comparamos los salarios medios de los despedidos y contratados desde 2013, vemos una clara diferencia en todas las franjas de edad: **se contrata personal con un salario superior a aquellos que se despide.**

edad	> 50 años	40-50 años	30-40 años	< 30 años
salario nuevas incorporaciones	78.873 €	60.906 €	39.402 €	30.247 €
salario despedidos	55.384 €	45.050 €	33.343 €	26.868 €

Esto, a nuestro entender, es una clara demostración de que **los salarios en Ericsson están por debajo de mercado.**

MERLIN, una herramienta sin magia

Como parte de la nueva estrategia de *Service Resource Management* y del sistema **EriMatch**, se está **pidiendo** a los empleados de IT&C una autoevaluación de competencias a través de la herramienta global **MERLIN**. El objetivo final es poder asignar recursos de cualquier parte del mundo a proyectos en cualquier parte del mundo, ericssonizando el concepto de **dumping laboral**. Este sistema podría hacernos competir no sólo con otras empresas, sino internamente con otros Centros de Trabajo de Ericsson o, a nivel individual, con otros empleados. Desde CGT hemos **pedido más información** al respecto.



¿sabías que...?

La importancia del Calendario Laboral

La **Jornada Laboral** es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado. Junto al salario y la función, es un elemento clave del contrato de trabajo.

El ET Art.34-6 establece que “*Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral*”, el cual debe tener en cuenta la distribución anual de los días laborables y festivos, la duración máxima de la jornada (40 horas semanales), el horario de trabajo (distribución de la jornada de trabajo en un período determinado de tiempo), los descansos diarios (mínimo 12 horas), el descanso semanal (mínimo 1 día y medio ininterrumpido) y las vacaciones.

[Características del Calendario Laboral en Ericsson España](#)



nuestros logros

- Inspección de Trabajo reconoce los baremos de productividad aplicados en **Abentel** (EFF), pero no admite la existencia de un rendimiento mínimo, por lo que no puede ser motivo sancionador. **+info**

breves

- **El Supremo exime a las empresas de registrar la jornada de los trabajadores.** Aunque la sentencia indica que sólo deben llevar un registro de horas extra, admite que “*convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias*”.

- **Externalización Servicio Vigilancia Salud en EEM** a mutua FREMAP: reduce el personal de Ericsson y empeora la atención a la plantilla. Para CGT, las mutuas contribuyen a precarizar la salud de los trabajadores.
- **Ericsson participa en el World Pride 2017** dentro del colectivo **REDI**. Esperamos que esta participación sea algo más que un lavado de imagen y Ericsson se comprometa en la integración del colectivo **LGTBIQ**. [+info](#)

secciones

ERIC.NEWS



Descubre lo que cuentan sobre nosotros

MásMóvil, IMS

MUNDO SINDICAL



Noticias sindicales que nos afectan a todos

España: salarios en la cola

IGUALDAD



Todos iguales. Todos diferentes. Todos válidos

Ericsson World Pride brecha salarial, violencia género

AUTODEFENSA



Conoce tus derechos y cómo defenderlos

Accidentes y enfermedades laborales, orfandad

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

