

Después de 3 trimestres consecutivos en rojo y con un descenso del valor bursátil del 15%, los inversores están presionando a la Dirección de Ericsson para acelerar la reducción de costes.

Por otro lado, renunciar a los contratos deficitarios es considerado preocupante por algunos analistas, pues recortar grandes áreas de negocio podría erosionar los ingresos y desestabilizar el negocio.

En Ericsson España, esto se plasma en el ERE anunciado, las reestructuraciones empresariales (Abentel y Media) y la política de concentración de edificios, medidas todas que nos afectarán como empleados y de las que **todos** debemos ocuparnos los próximos meses.

destacados

El ERE que viene

Ericsson plantea 450 despidos en España en los próximos meses. La Dirección ha comenzado su preparación anunciando la concentración de edificios y la transferencia de trabajadores a EFF y EMX.

Creemos que las causas económicas usadas para defender el traslado de Fuenlabrada serán las mismas que la Empresa use en el ERE. **Los resultados** de Ericsson ([EEM](#) y [ENI](#)) en el 2016 **vuelven a alterarse** con los denominados “contratos de compensación”, que transformaron los 8 M€ de beneficios de 2016 en 110 M€ de pérdidas, y los 14 M€ de ganancias en el primer semestre de 2017, en pérdidas de 33 M€. (+info abajo)

Los despidos en otros países como Italia y Bangladesh han sido traumáticos. Debemos asegurar que en España los empleados sean tratados con respeto. Es imprescindible que los trabajadores reaccionemos ante esta nueva agresión.



Negociación traslado FU a ML

La Empresa aduce pérdidas para justificar un traslado con el que dice ahorrar 1,3 M€. La parte social ve un claro perjuicio para la plantilla de Fuenlabrada, y ha propuesto **medidas compensatorias**, que han sido todas **rechazadas**.

Lamentablemente, esta es la actitud que nos espera en la mesa de negociación del ERE, donde la movilización será el único arma que tendremos para que la Empresa atienda nuestras demandas. Una actitud conformista solo nos llevará a una nueva pérdida de derechos respecto del último ERE. **Tú decides tu futuro.** [consulta las actas de negociación](#) [+info sobre postura de CGT](#)



Convenio Colectivo del Metal también en Málaga

El Comité de Empresa de EEM en Málaga acordó con la Empresa el cambio al Convenio Colectivo del Metal de Madrid. Así se mejoran algunas condiciones de trabajo del personal de Málaga e implica un incremento en los salarios base. Los salarios son tan bajos que, para un 10% de la plantilla, el incremento supone una subida salarial desde septiembre, al no poder ser absorbido en nómina.



opinión

Grabar las negociaciones del ERE

En los últimos EREs, mediante consultas promovidas por la parte social, se pasó a la plantilla la responsabilidad de aceptar o no las ofertas de la Empresa.

En CGT defendemos la participación de todos. Pero para nosotros, esta participación implica no solo tener la opción de decidir, sino asegurar que los empleados dispongan de una **información completa y objetiva**.

Desde CGT ponemos a disposición de los empleados toda la información relevante, pero entendemos que esto no es suficiente. Una vez más solicitaremos que se **grave todo el proceso de negociación** y se ponga a disposición de la plantilla. Esperamos que esta propuesta sea apoyada por todas las secciones, en un ejercicio de **transparencia**.



Reestructuración de Ericsson en España

Este mes se anunciaron dos cambios en la estructura de Ericsson en España:

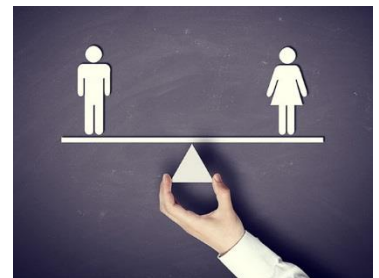
- La [creación de la compañía de Media EMX](#) corresponde al intento de Ericsson de vender este negocio
- La [concentración de las actividades de fibra en EFF](#) puede estar relacionada con la visión de la Empresa de dejar este área. Ericsson parece estar barajando [aportar EFF a una empresa conjunta o venderla](#).

Estas medidas son parte de la estrategia global de saneamiento del grupo, que pretende ejecutarlas, sin atender a las demandas de los afectados ni de sus representantes.

CGT se mueve

CGT y la igualdad en Ericsson

CGT lideró el desarrollo del [Plan de Igualdad de EEM](#) y ahora, ante la inmovilidad de la Empresa, hemos demandado a Ericsson en la Audiencia Nacional por su incumplimiento. También estamos promoviendo [nuestra participación](#) en la Comisión de Igualdad de ENI con el objetivo de mejorar su propio [Plan de Igualdad](#). Las próximas [medidas legislativas](#) obligarán a las empresas a informar de sus medidas de igualdad. Seguiremos trabajando para que Ericsson se tome en serio esta obligación.



Ericsson en cifras

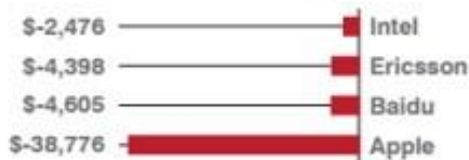
¿Cómo se reparten los empleados de Ericsson en España?

Provincia	Ciudad	Total x ciudad	Edificio	EEM	ENI	EFF	Total x edificio
Madrid	Madrid	2043	MI01&2	700			700
			TS01	1254	10		1264
			MP01			79	79
	Fuenlabrada	395	FU01	131	264		395
Sevilla	Sevilla	273	SE01	23	54	1	78
			SL01		66		66
			SV01		4		4
			SC01			104	104
			SD01			21	21
Málaga	Campanillas	234	MA05	234			234
Barcelona	Barcelona	125	BA01	11	57		68
			BD01			57	57
Badajoz	Badajoz	68	BJ01			68	68
Jaén	Jaén	65	JB01			65	65
Valencia	Valencia	20	VC01	8	12		20
	Paterna	35	VB01			35	35
Cádiz	Cádiz	49	CD01			49	49
Valladolid	Valladolid	43	VA01	41	2		43
Alicante	Alicante	37	AD01			37	37
Galicia	La Coruña	23	LO01	3	20		23
Vizcaya	Bilbao	21	BI01	4	17		21
Las Palmas	Agüimes	17	LP01	5	12		17
Tenerife	Tenerife	1	TF01		1		1
TOTAL		3449		2414	519	516	3449
Provincia	Ciudad	Total x ciudad	Edificio	EEM	ENI	EFF	Total x edificio

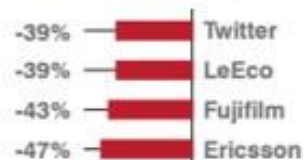
El valor de la marca Ericsson

El valor de la marca Ericsson baja de la posición 21 en 2016 a la 47 en el 2017. [+info](#)

Brand Value Change 2016-2017 (USDm)



Brand Value Change 2016-2017 (%)



¿sabías que...?

¿Qué son las horas extras?

Según el [Artículo 35 del ET](#), es el tiempo de trabajo efectivo que se lleva a cabo sobre la duración máxima de la jornada laboral. En Ericsson, son las horas que se realizan por encima de las fijadas en los calendarios laborales, en el cómputo que indiquen (mensual para EEM). El realizar horas extras es voluntario, y cuentan como tal los denominados trabajos fuera de jornada, independientemente de su compensación. La Empresa está obligada a registrarlas y a informar a los representantes de los trabajadores mensualmente.

Existe un **máximo legal de 80 horas anuales**. No se pueden pagar por debajo de la hora laboral normal y, si caen en festivo, se deberá abonar un 75 % extra. Su pago ha de aparecer detallado en nómina, computa en las indemnizaciones por despido y cotizan a la Seguridad Social. Tener conciencia de la existencia de las horas extra y actuar en consecuencia podría evitar despidos.

Huelga de hambre en Ericsson Bangladesh

Un ejemplo de cómo trata Ericsson a sus empleados y su “respeto” al Código de Ética de Negocio.

Desde septiembre de 2016, 250 empleados han sido despedidos en Ericsson Bangladesh dentro del programa de reducción de costes. En mayo de 2017, los trabajadores intentaron formar un sindicato, pero las autoridades denegaron la solicitud (según los empleados, por influencia de Ericsson). Ya en agosto, Ericsson despidió a otros 50 trabajadores por correo electrónico y sin previo aviso. El 28 de agosto 50 empleados iniciaron una huelga de hambre, que suspendieron dos días después. En septiembre se reunieron las partes y acordaron una nueva reunión para mediados de octubre. [+info](#)

breves

- **600 nuevos despidos en Italia (TEI and EPI)** fueron anunciados el 04/oct, la mayoría de Service Delivery.
- **Concentración de actividades de fibra en EFF (Abentel):** Ericsson va a concentrar en EFF todas las actividades de fibra en España, transfiriendo personal de ENI y EEM mediante el [Art 44 del ET](#). [+info](#)
- **EMX, nueva empresa para Media**, que concentrará estas actividades y tomará personal de EEM y ENI mediante el [Art 44 del ET](#). [+info](#)
- **Evolución de recolocaciones de SDN:** de los 45 afectados, 4 quedan por recolocar.
- **Juicio por cambio de bono en 2017:** En el SIMA se acordó que la Empresa aportase información detallada de los objetivos antes y después del cambio. Próxima reunión en octubre. [+info](#)
- **Condiciones viajes de ENI:** Nos encontramos de nuevo en el SIMA por un cambio unilateral de condiciones de trabajo. La Dirección reconoce los problemas surgidos (caso Marruecos) y confirma no haber cambiado las condiciones, por lo que se llega al acuerdo de desistir de la demanda. [+info](#)

secciones

ERIC.NEWS



Descubre lo que cuentan sobre nosotros

Recortes, huelga de hambre, pérdida liderazgo en radio

MUNDO SINDICAL



Noticias sindicales que nos afectan a todos

Despidos masivos, enchufes, falta al trabajo y cáncer

IGUALDAD



Todos iguales. Todos diferentes. Todos válidos

Currículum ciego, 016 y violencia de género

AUTODEFENSA



Conoce tus derechos y cómo defenderlos

Indemnización por despido en un ERE

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

