

Queremos compartir con todos vosotros las noticias y reflexiones que nos deja este nuevo ERE de 2017. Por eso lanzamos este **número especial y monográfico** que esperamos os resulte de interés. Ya sabéis que podéis escribirnos para cualquier aclaración. Ahora más que nunca, **estamos para ayudar**.

destacados

Ejecución del ERE: fechas

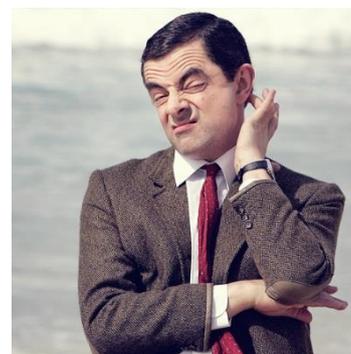
La Empresa pretende ejecutar la **mayoría de los despidos en 2017**. Sólo algunos podrían retrasarse hasta marzo de 2018. Una excepción es la organización de FAO, que tendrá un calendario propio supeditado al traslado de actividades a un algún país de bajo coste, lo que podría retrasarse hasta septiembre de 2018.



Menos costes, mismos despidos

En CGT defendemos **vincular el ahorro de costes a la reducción de despidos**. Si con el esfuerzo de todos conseguimos ahorrar costes, ese ahorro debería servir para reducir el impacto del ERE en la plantilla. La Empresa lo quiere todo: mantener el número de despidos y ahorrar costes por cualquier medio posible.

Durante el ERE de 2016 presentamos una serie de [medidas alternativas de reducción de costes](#) que fueron tachadas de irresponsables por la Empresa. Sorprendentemente, ahora la Dirección pone en práctica algunas de esas mismas medidas, mostrando una preocupante incoherencia. Aún quedan muchas otras medidas de ahorro propuestas que se podrían aplicar.



La importancia real de la innovación

Ericsson habla continuamente de la necesidad de innovar y volver a recuperar el *technology leadership*. Presume de la innovación en I+D ([pg. 48](#)) e incluso considera en este ERE la innovación como parte del plan estratégico. Sin embargo, **no le tiembla el pulso al deshacerse íntegramente** de la organización de *Technology & Innovation*.

Los integrantes de esta organización poseen una alta competencia en productos en los que Ericsson quiere liderar el mercado. Sin embargo, la única opción que les da la Dirección para no ser despedidos es encontrar una posición en otro departamento durante el próximo mes.

En el último año este grupo ha logrado desarrollar una demo de *Policy Slicing* presentada en el *Mobile World Congress*, y un prototipo de *Network Slicing* en 5G del que ya se han realizado varias presentaciones, incluidos PDU managers. Sin embargo, según ha manifestado la Dirección, estos esfuerzos *"no han dado los resultados esperados"*.



opinión

Secretismo en las negociaciones

CGT insiste en la importancia de grabar las sesiones de la mesa de negociación del ERE para que la plantilla, cuando tenga que decidir, tenga toda la información necesaria. Que todos podamos contrastar lo que realmente sucede de puertas para adentro y lo que cada uno comunica de puertas para afuera.

[Las razones legales](#) que se usan para prohibir estas grabaciones no son ciertas. Sorprende que [CCOO](#) y [UGT](#) no apoyen esta iniciativa en Ericsson cuando la han defendido en otras empresas. **¿Por qué mantener las negociaciones en secreto?**

En [CGT somos transparentes](#) y publicaremos [en esta carpeta](#) todas las actas y documentación relevante que nos permita la confidencialidad exigida por la Empresa.



Despedir en Ericsson sale cada vez más barato

Históricamente, en Ericsson hemos disfrutado de mejores condiciones de salida que las marcadas por la ley. Sin embargo, la Empresa lleva años mermando estas condiciones en cada ERE, como podéis ver en este [informe comparativo](#).

Poco a poco, sin hacer ruido, **las condiciones de despido van empeorando**. Los empleados aceptamos resignados este progresivo deterioro sin darnos cuenta de todo lo que llevamos perdido.

Tenemos que ser valientes, reaccionar por fin y asumir como nuestro un conflicto que nos afecta directamente.



La doctrina del shock

¿Por qué en los EREs el número final de salidas es siempre inferior al anunciado?

Se trata de pura **estrategia**. Anunciando un alto número de despidos, la Empresa crea una **situación de pánico** entre los empleados, de modo que muchos, ante el temor a verse afectados, deciden **presentarse voluntarios** y recibir la bonificación asociada. Al aumentar los despidos voluntarios, se reducen los forzosos, que son más problemáticos y pueden complicar una demanda judicial.

Además, en caso de juicio la Empresa puede utilizar el descenso en el número de afectados finales para defender un esfuerzo estructural (recolocaciones) y económico (condiciones de salida atractivas).

Se trata de aplicar la "[doctrina del shock](#)" en el ámbito empresarial.

CGT se mueve

Movilizaciones contra el ERE 2017

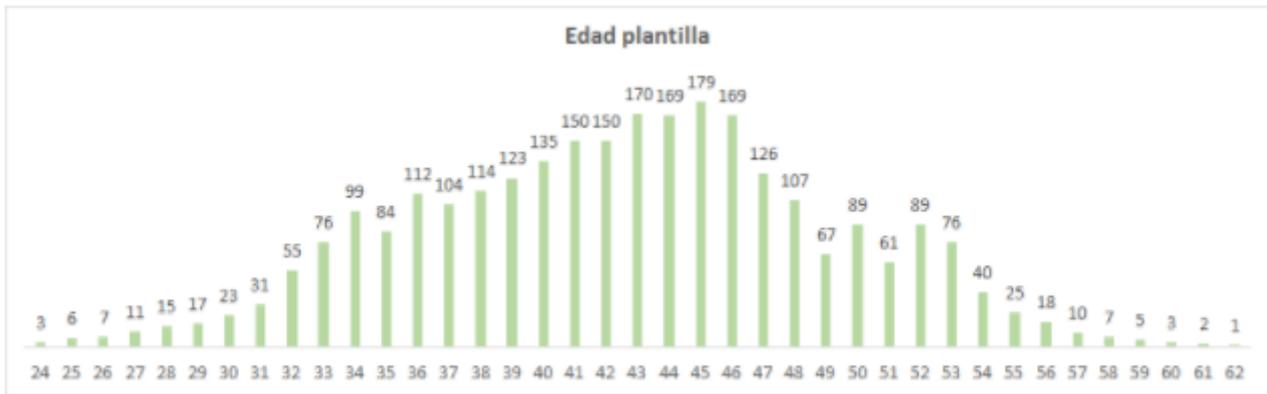
Es hora de movilizarse y luchar por reducir al mínimo el impacto del nuevo ERE. En CGT os proponemos una serie de acciones y movilizaciones que podéis ver en detalle en el enlace [SECUNDA acciones](#) de todos nuestros comunicados.

Mantenemos nuestro compromiso de **unidad sindical**, y muchas de estas medidas, como la manifestación del 6-N y la huelga del 7-N, se han acordado entre todas las fuerzas sindicales.

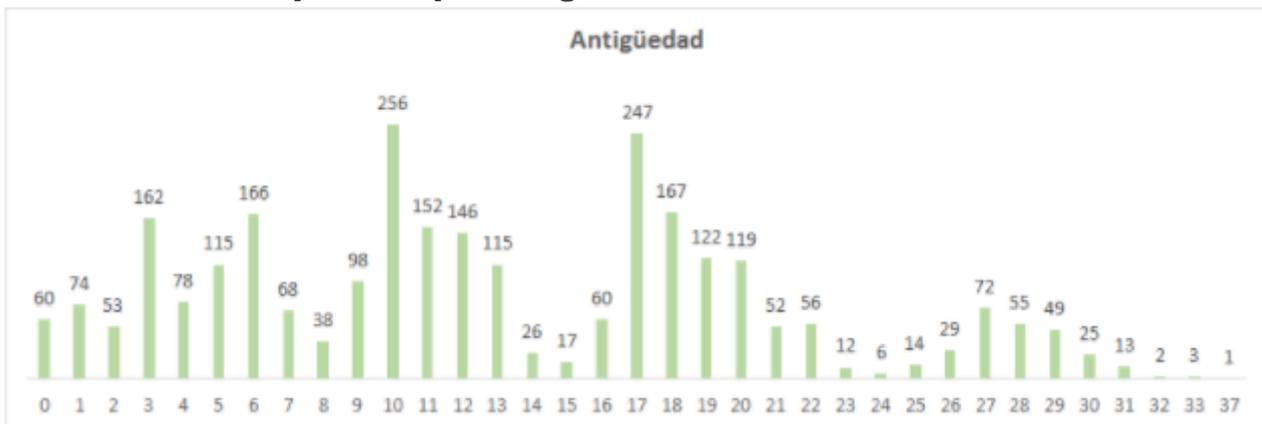


Ericsson en cifras

Distribución de la plantilla por edad



Distribución de la plantilla por antigüedad



Afectados por Centro de Trabajo



¿sabías que...?

La Empresa se empeña en hablar de su mala situación, pero sus acciones van en el camino contrario.

El Consejo de Administración se sube el sueldo

El Consejo de Administración de Ericsson España se subió el sueldo un 4,41% en 2015 ([pg.39](#)) y un 3,89% en el año 2016 ([pg.41](#)), mientras que a los trabajadores sólo se subió un 1,5% en 2015 y un 0,7% en 2016. Mientras esto sucedía, la Empresa acometía sendos EREs con la excusa de fuertes pérdidas y negros horizontes en España. ¿Cómo puede explicarse esta subida salarial si Ericsson España realmente perdiera más de 100M€ al año? La respuesta es sencilla: **Ericsson España gana dinero y por eso se recompensa al Consejo de Administración.**

Despedimos para contratar con salarios mayores

En el último trimestre, mientras se estaba diseñando el ERE en curso, Ericsson España ha **contratado 21 personas** con un salario medio superior a los 70.000€, muchas de ellas en organizaciones afectadas por este ERE.

Repartimos más dividendos a nuestro accionista

En 2016 se pagaron 6 M€ de dividendos de los beneficios del 2015. En 2017 los dividendos serán de 8.5M€ (3.6M€ por beneficios de 2016, 0.8M€ de remanente y 4.7M€ a cargo de reservas voluntarias). Esto es injustificable en una situación de pérdidas y despidos, y debilitará la posición financiera de la empresa ([pg.27](#)). Los beneficios hasta agosto de 2017 de [EEM](#), [ENI](#) y [EFF](#) han aumentado hasta alcanzar 2.5M€ (en agosto de 2016 esta cifra era de 0.5 M€).

breves

- **El remanente de SDN al ERE:** Las 6 personas que quedan por colocar después de que Ericsson decidiera transferir el desarrollo de SDN a la India se incluirán en este ERE.
- **Ericsson busca fusiones o compradores en España:** Los medios se hacen eco de [esta estrategia en España](#) y especialmente de la [colaboración con Dominion](#) en fibra.

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

