

Queremos compartir con todos vosotros algunas reflexiones sobre el ERE 2017. Un saludo.

## negociación y resultados

### ¿Cómo han sido las negociaciones del ERE?

Un año más, la Empresa ha desaprovechado el mes que por ley corresponde a la negociación del ERE. El último día la negociación terminó pasadas las 5 de la madrugada. ¿Por qué año tras año se deja todo para el final? Simplemente porque no hay voluntad real de negociación por parte de la Empresa.

Durante la “negociación” la Empresa ignorado todas las propuestas de las Secciones Sindicales para intentar minimizar la afectación, como por ejemplo:

- el [Plan de Empleabilidad](#) propuesto por CGT
- la [Propuesta de reducción de costes](#) de STC
- Propuestas comunes para reemplazar personal externo por afectados

### ¿Como finalizó el periodo de consultas?

**No acuerdo** por mayoría de 7 votos (CGT y STC) por 6 en contra (CCOO y UGT)

### ¿Por qué las condiciones de salida cambian dependiendo de si los sindicatos firman o no el acuerdo del ERE?

Si la Empresa puede afrontar las condiciones de salida que propone, ¿por qué amenaza con empeorarlas si no hay acuerdo? Se trata claramente de un **chantaje a los sindicatos tomando como rehén a la plantilla**.

La Empresa quiere protegerse de cualquier tipo de reclamación judicial haciendo que los sindicatos firmemos el acuerdo y demos así legalmente por buenas las causas que la Empresa ha presentado para justificar el ERE. Esas mismas causas podrían entonces usarse en sucesivos EREs, y sabemos que ya hay una importante partida reservada para gastos de reestructuración en 2018.

## el acuerdo a referéndum

### ¿Por qué CGT no somete su decisión al referéndum?

Creemos que la Empresa chantajea a la plantilla al hacerle elegir entre unas malas condiciones de salida (con acuerdo) y otras aún peores (sin acuerdo).

La auténtica pregunta es ¿consideran los trabajadores que la mejor propuesta de la Empresa es aceptable? En CGT creemos que no: las indemnizaciones bajan y perjudican a los trabajadores con menos antigüedad; las prejubilaciones y planes de renta no permiten subsistir hasta la jubilación y penalizan al trabajador que vuelva a ocuparse.

Por esto **asumimos nuestra responsabilidad**, rechazamos el acuerdo y **no nos escondemos** trasladando la responsabilidad a una plantilla bajo chantaje.

### ¿Qué efecto tiene votar el acuerdo del ERE?

Ninguno. El periodo de consulta finalizó con un No Acuerdo. Los sindicatos promotores de la consulta han supeditado su decisión al voto de la plantilla, pero eso **no cambiará el resultado de la negociación**, ya que STC y CGT rechazamos el acuerdo y somos mayoría en la mesa.

### ¿Quién paga los costes de una votación telemática?

La Empresa se ha ofrecido a pagar este sistema, demostrando su interés por que la plantilla vote, caiga en el chantaje de las condiciones de salida y legitime a la Empresa un año más.

## qué pasa si no hay acuerdo

---

### ¿Qué supondría para la Empresa que la plantilla no ratificase el acuerdo?

La Empresa se enfrentaría a un escenario nuevo, con la negativa de la plantilla a aceptar el continuo deterioro de las condiciones de salida y los sindicatos (seguramente, ahora si, todos los sindicatos) promoviendo acciones para exigir una mejora de las condiciones y voluntariedad.

### ¿Se aplicarían realmente las condiciones del no acuerdo?

La Empresa está en su derecho de aplicar las condiciones del no acuerdo, aunque está deseando tener cualquier excusa para aplicar, **al menos, las condiciones correspondientes a un despido improcedente.**

**¿Por qué?** Hasta la fecha la Empresa siempre ha propuesto, tanto en el pacto con acuerdo como sin acuerdo, medidas que superaban el despido improcedente. Esto hacía que, al denunciar la nulidad del ERE, solamente se juzgase si el procedimiento había sido el correcto o no, sin entrar a valorar las causas.

Sin embargo, si esta vez se aplican unas condiciones inferiores a las del despido improcedente, al denunciar la improcedencia del ERE en la Audiencia Nacional, se entraría a **valorar las causas aducidas** por la Empresa, que todos los sindicatos hemos rechazado. Expertos de TODOS los sindicatos han analizado las causas económicas de la Empresa y todos han coincidido en cuestionar su veracidad.

### ¿Habría plan voluntario con “no acuerdo”?

**Sí.** Simplemente al haber peores condiciones de salida, se desincentivaría a los posibles voluntarios.

## alternativas

---

### ¿Cuáles son las alternativas a no ratificar las condiciones del acuerdo?

**Continuar con la lucha** tanto **jurídica** como **sindical** para romper esta dinámica empresarial de EREs continuos con cada vez peores condiciones.

### ¿Sería posible reabrir la negociación?

El periodo legal de negociación ha finalizado con resultado de no acuerdo y así se ha comunicado a la Dirección General de Empleo. Ahora bien, **la Empresa puede promover reuniones** para mejorar las condiciones de salida e incentivar la voluntariedad, disminuir la afectación, o cualquier otra medida que minimice el impacto de este ERE.

## condiciones de salida

---

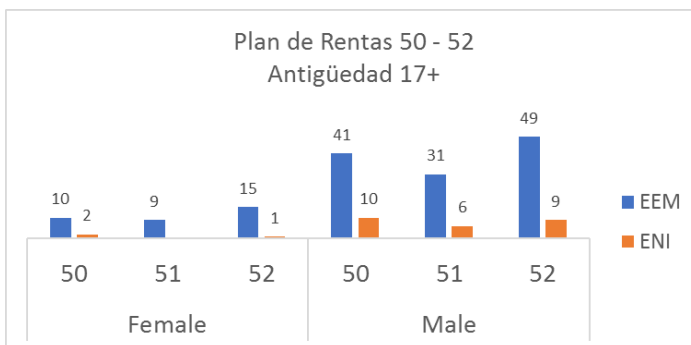
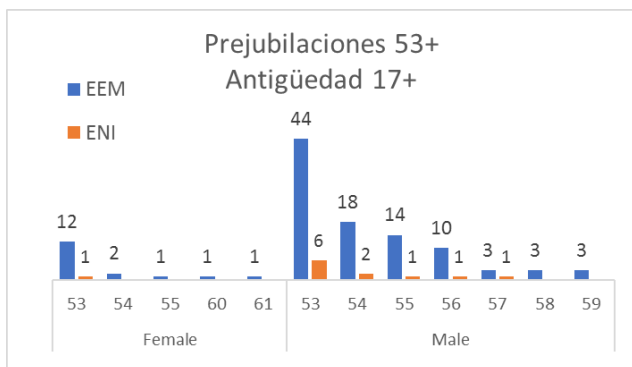
### ¿Cuántos prejubilables y voluntarios podría haber con y sin acuerdo?

Con el “no acuerdo”, sólo 25 empleados podrían acceder a las prejubilaciones, y es poco probable que lo hagan, pues rechazaron prejubilarse en EREs anteriores con mejores condiciones.

En caso **de acuerdo** también se está lejos de permitir niveles de voluntariedad aceptables:

- se amplía sólo en 68 las personas prejubilables y en 68 los planes de rentas respecto del año pasado.
- las peores condiciones de salida desincentivarán la voluntariedad.

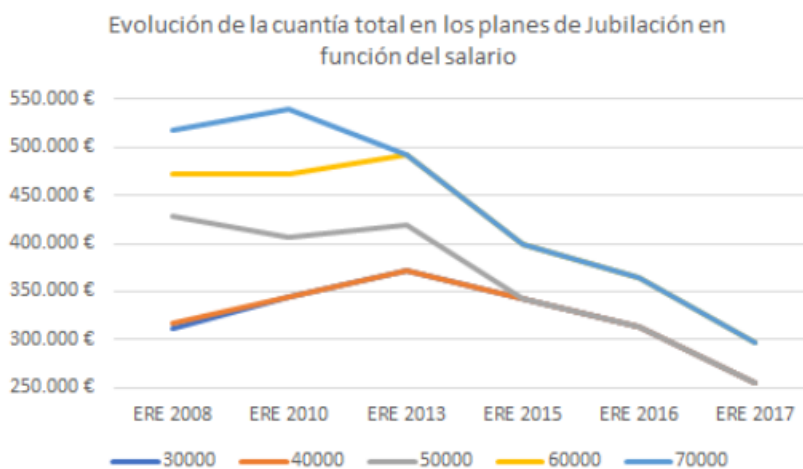
En ambos casos, **esperamos un alto número de despidos forzados.**



## ¿Cómo han variado las condiciones ofrecidas a lo largo de los EREs?

Podéis **comparar** las Indemnizaciones y Planes de Jubilación en diferentes EREs en esta [hoja de cálculo](#).

Incluimos una gráfica con la evolución a lo largo de los EREs de la cuantía total del plan de jubilación (sin incluir el convenio especial de la SS) para una persona de 53 años en función del salario, donde se aprecia el decremento continuado de las condiciones ofrecidas por la Empresa.



Pues consultar los números anteriores de "Ericsson en Rojo y Negro" en [nuestra hemeroteca](#)



**CGT Sección Sindical. Grupo Ericsson**

[www.cgt-ericsson.es](http://www.cgt-ericsson.es)

[sección.sindical.eem.cgt@ericsson.com](mailto:sección.sindical.eem.cgt@ericsson.com)

