

Durante 2017, con nuestro **boletín mensual**, hemos **informado** sobre la actualidad de la Empresa, **aportado** nuestro punto de vista y **propuesto** alternativas constructivas, con información **objetiva** y **transparente**, para que cada lector pudiera sacar sus propias conclusiones.

En este número especial mostramos un resumen de las principales actividades en **defensa de los derechos de los empleados** que CGT ha promovido o ha estado involucrado.

Si tienes un comentario, escríbenos a seccion.sindical.eem.cgt@ericsson.com. Estaremos encantados de atenderte.



La primera parte del año vino marcada por el ERE 2016, firmado por todas las fuerzas sindicales excepto CGT, cuya **demanda** por nulidad fue **desestimada** por la Audiencia Nacional.

Nuestro **Recurso de Casación** también fue **desestimado** por el Supremo, pero sirvió para aclarar que, aun cuando la Empresa haya pactado una indemnización superior a la correspondiente por despido **improcedente**, esa **cuantía no se vería mermada** en caso de no ajustarse a derecho, sin perjuicio para los empleados.

Meses después, las negociaciones del ERE 2017 estuvieron marcadas por el **nulo espíritu negociador** de la nueva dirección de Relaciones Laborales, que trata de imponer su criterio saltándose incluso la ley, como demuestran las dos recientes sentencias en su contra (Igualdad y STV).

CGT también demandará el ERE 2017, pero en esta ocasión **no estamos solos**. Junto a STC defenderemos una posición de **desacuerdo por mayoría**. Os mantendremos informados del desarrollo de la demanda.

Desde CGT defendimos que el proceso del ERE fuera lo más **transparente** posible, solicitando repetidamente la **grabación** de las sesiones de negociación para que los empleados, de primera mano, pudieran tomar las decisiones adecuadas, y publicando toda la información que nos ha sido posible.



CGT lucha por trasladar a la negociación colectiva y a las relaciones laborales en las empresas una igualdad real entre hombres y mujeres, además de protección especial para colectivos en riesgo. Para CGT este **es un tema fundamental** y luchamos por la **igualdad** y **contra el acoso** en Ericsson y en el resto de la sociedad.

Por esta razón **CGT** ha estado **involucrado** desde el principio, liderando el desarrollo del [Plan de Igualdad de EEM](#) para llegar a un **Plan de Igualdad moderno**, que asegure la igualdad de oportunidades, permita la conciliación familiar y la integración de todos los colectivos.

Desde la firma del Plan de Igualdad de EEM en 2014, la Empresa ni ejecuta las medidas pactadas ni aporta información para su seguimiento. Ante esta inmovilidad, **CGT demandó** a la Empresa en la Audiencia Nacional por su incumplimiento. La AN **estimó** la demanda de CGT y Ericsson deberá presentar la [información requerida](#) correspondiente a la aplicación de medidas relacionadas con el equilibrio de la composición de la plantilla, sobre la formación para el fomento de la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, acciones sobre la reducción de la brecha salarial y acciones de reciclaje para personas que hayan dejado de trabajar para atender responsabilidades familiares.



Ya en 2014, CGT inició la lucha activa **contra la precarización laboral** al denunciar las contratas de Movistar en Barcelona (Abentel entre otras) por [cesión ilegal de trabajadores](#) y contrato de [falsos autónomos](#). Como resultado se impusieron sanciones a las contratas y se las obligó a asumir como empleados propios a los autónomos en situación irregular.

En Ericsson España existe un uso opaco de la subcontratación, que está sirviendo para **precarizar el empleo y reemplazar, por medio de continuados EREs, a empleados propios**. Se ha requerido en numerosas ocasiones a la Empresa que proporcione a la Representación Legal de los Trabajadores la información sobre subcontratas que le obliga la ley. Ante su negativa, desde **CGT FESIM** interpusimos una [denuncia a Inspección de Trabajo](#) que ha requerido a Ericsson que aporte la información sobre subcontrataciones que establece el [Art. 42 del ET](#).

En 2018 seguiremos insistiendo en controlar la subcontratación en Ericsson para que no vuelva a ser una vía de extinción de empleo.



Durante los últimos años la Empresa ha intentado modificar los objetivos (STV/SIP) con carácter retroactivo.

Ya en **2016**, el primer intento de modificar los objetivos fue **demandado** por CGT y el resto de sindicatos. Se **acabó con un acuerdo** en la Audiencia Nacional que aseguraba al menos el “commitment” para los primeros 6 meses (prácticamente lo único que al final se abonó a la plantilla).

En **2017** la Empresa volvió a realizar cambios en el cálculo de los objetivos con carácter retroactivo, lo que fue nuevamente **demandado** por todos los sindicatos. Esta vez, en un ejercicio de soberbia, la Empresa no quiso negociar un acuerdo y decidió ir a juicio. La Audiencia Nacional **estimó la demanda** de **nulidad** de la **modificación del STV/SIP** respecto a los objetivos fijados para el 2017, obligando a mantener los objetivos comunicados a principios de 2017 para la percepción del bono.



En los últimos años la Empresa está inmersa en una cruzada para rebajar los derechos de los empleados haciendo uso de todos los mecanismos que, aun siendo considerados legales, son de dudosa ética empresarial.

Un ejemplo es el cambio unilateral de los calendarios para pasar festivos a días laborales con el propósito de asegurar la asistencia obligatoria de los trabajadores (cuando debe ser voluntaria al ser Trabajo Fuera de Jornada). Esta práctica se viene produciendo, y demandando por todas las fuerzas sindicales.

En 2015, el Juzgado de lo Social consideró injustificado el cambio de calendario, pero la Empresa consiguió que el Tribunal Superior de Justicia [anulara dicha sentencia](#) al considerar que la demanda se produjo fuera de plazo.

En febrero de 2016 [los tribunales fallaron en contra de Ericsson](#) declarando no ajustado a Derecho el cambio en el calendario de ese año. La sentencia quedó en suspenso hasta diciembre de 2016, cuando se resolvió el recurso presentado por la Empresa por el cambio en el calendario de 2015, **utilizando la lentitud del sistema judicial** para mantener la modificación.

En 2017 nuevamente la Empresa es demandada por modificar el calendario. En esta ocasión solicitamos medidas cautelares para frenar esta dinámica anual, no siendo necesarias puesto que, ante la sentencia en contra, la Empresa decidió rectificar el calendario.



Gracias a CGT, las huelgas en Ericsson no tendrán servicios mínimos

CGT demostró que Ericsson no tiene amparo legal para reclamar tales servicios. Valoramos muy positivamente esta pequeña victoria que refuerza la repercusión de una huelga en la Empresa.

Código Ético (CoBE)

Gracias a la presión de CGT y el resto de sindicatos en el Comité Europeo de Ericsson, se ha conseguido introducir importantes mejoras en la redacción del Código Ético de la empresa.

Sobrejornadas: requerimiento de Inspección

Inspección de Trabajo constató la existencia de sobrejornadas en Ericsson y requirió a la Empresa cumplir el [Art 35 del Estatuto de los Trabajadores](#), que obliga a registrar e informar a la RLT de todo tiempo de trabajo que supere la jornada ordinaria. Este mecanismo de control debe servir para mejorar las condiciones de trabajo y dejar de utilizarse las sobrejornadas para suplir a compañeros despedidos. [+info](#)



ASUNTOS INTERNOS

CGT gana las elecciones en Málaga

Una vez más, CGT fue el sindicato más votado en EEM en el centro de trabajo de Málaga. La plantilla de Málaga ha demostrado en los últimos tiempos ser un colectivo movilizado y reivindicativo, que se identifica con la estrategia de CGT.

CGT entra en el Comité Restringido del EWC. Cristina Fernández, representante de CGT, fue elegida por sus compañeros europeos para formar parte del Comité Restringido del Comité Europeo de Ericsson.

Unidad Sindical

Durante este año hemos apostado por mantener una actitud conciliadora, sin criticar, menospreciar u ocultar las acciones del resto de Secciones Sindicales. No hemos enviado comunicados incendiarios desacreditando la acción sindical de otros, sino reconociendo tanto nuestros éxitos como nuestros fracasos.

En CGT tenemos claro que **nuestros esfuerzos** deben enfocarse en **defender los derechos de la plantilla ante la Empresa**. Cualquier discusión entre sindicatos no hace sino debilitar nuestra postura común y malgastar horas de trabajo. Respetamos las posiciones de todos los sindicatos y entendemos que cada uno, a su manera y con su propia estrategia, tiene como fin último el bienestar de los trabajadores.

Defendemos la UNIDAD SINDICAL entendida como tomar el camino que se considere defiende mejor los **intereses colectivos** de los empleados, dejando de lado los propios.



LA IMPORTANCIA DE AFILIARSE

Desgraciadamente, año tras año, el respeto a los trabajadores en Ericsson va perdiendo puestos en favor de los fríos resultados financieros, lo que se traduce en los EREs encadenados que sufrimos todos. La Empresa se enroca ante cualquier negociación y los sindicatos tenemos que recurrir a la justicia para defender los derechos de la plantilla.

En esta situación de continuo deterioro de las relaciones laborales, la afiliación sindical es más importante que nunca.

- **Es importante para todos:** cuantos más afiliados haya, más seriamente se tomará la Empresa el compromiso de la plantilla en defender sus derechos.

- **Es importante para ti:** la cobertura legal y el apoyo que puede ofrecerte un sindicato como CGT es vital para defender tus derechos si éstos son vulnerados.

Aquí tienes toda la [información para afiliarte a CGT](#).

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



CGT Sección Sindical. Grupo Ericsson

www.cgt-ericsson.es

seccion.sindical.eem.cgt@ericsson.com

seccion.sindical.eni.cgt@es.fso.ericsson.net

