

La información recibida este mes sobre revisión salarial confirma la pérdida de poder adquisitivo de la plantilla.

No sólo perdemos poder adquisitivo; también perdemos compañeros. El 1 de junio se materializó la venta de EFF a Ezentis, incluyendo a los trabajadores de FTTH y FLM, traspasados previamente a EFF para entrar en la venta. Todos los sindicatos estamos luchando para el asegurar la continuidad de sus empleos en la nueva empresa.

Por último, el ERE 2017 llega a las unidades de FAO (Finance Accounting Operations) y Company Control, con un periodo de adscripción voluntaria hasta el 12 de junio.

destacados

ENI se mueve a TS: Una nueva sinrazón

La Empresa, en un nuevo movimiento errático, decide trasladar al edificio de Torre Suecia a todo el personal de ENI ubicado en Milenium, que ya fue trasladado hace medio año desde Fuenlabrada. El ahorro de costes fue la justificación en aquella ocasión para la concentración de centros de trabajo.

Esto supone un nuevo trastorno para unas 190 personas que tendrán que adecuar nuevamente horarios y rutinas por una mala gestión de la Empresa que, una vez más, sufren los trabajadores.

Los empleados no somos más que meros peones, sin valor, usados como moneda de cambio según los propios intereses de la Empresa.



Reunión de la Comisión de Retribuciones

En esta comisión, Ericsson informa sobre temas relacionados con la retribución salarial y su evolución, valoraciones IPM y STV/SIP.

Los datos más recientes muestran que, aparte de la irrisoria subida salarial por mérito del 0,35% de media (otorgada al 23% de la plantilla), la valoración de desempeño tiene un menor peso en detrimento del compa-ratio. Casi la mitad de empleados con compa-ratio por debajo del 80% han tenido subida salarial, frente a poco más del 5% de los que están por encima del 120%.

No importa lo bien que realices tu trabajo: si tu compa-ratio es alto, la Empresa ya tiene justificación para no recompensar tu esfuerzo con un incremento salarial. Puedes ser lo suficientemente bueno como para ser vetado en un ERE, pero no se aplica el mismo criterio en la revisión salarial.



opinión

El COBE: un código sólo para empleados

En 2017, Ericsson emplazó a sus empleados a firmar el [Código de Ética Empresarial](#) (COBE). Nuestro CEO afirma que *“Al actuar conforme a nuestro Código de ética empresarial, fomentamos la confianza y la credibilidad ante nuestros clientes, socios, empleados y accionistas”*.

No parece que en España se esté cumpliendo este deseo de Börje, según podemos deducir del trato que la Empresa da en general a sus empleados; en particular a los afectados por el traspaso entre empresas y su venta posterior.

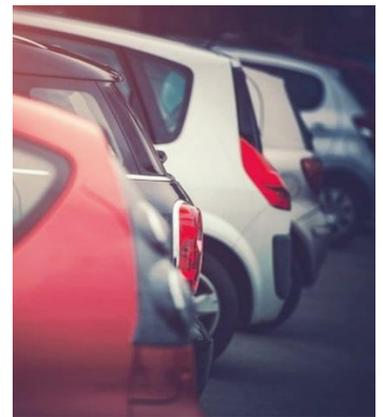
Ericsson parece decidido a mermar los derechos de la plantilla y, en una visión cortoplacista, deshacerse de aquellos que considera prescindibles. Para ello contrata abogados de renombre a cambio de una remuneración que nos niega a los empleados. Defender nuestros derechos es misión de todos.



El problema del aparcamiento

La mayoría de edificios de Ericsson están ubicados en zonas industriales o de aparcamiento regulado. CGT emplaza a la Empresa a que incremente la adhesión al teletrabajo y mejore la accesibilidad de los centros, por ejemplo, mediante el [alquiler de plazas de aparcamiento en las cercanías](#). Esta inversión tendría para la Empresa la *“consideración de **gasto fiscalmente deducible** en el ejercicio en que se devengue”* a efectos del Impuesto de Sociedades. [+info](#)

Con un coste total asumible para Ericsson, se resolvería un problema al que se enfrentan a diario los empleados que, aun compartiendo coche, invierten demasiado tiempo buscando aparcamiento, o ven incrementado el tiempo de traslado por el uso del transporte público.



CGT se mueve

Revisión del documento de licencias y permisos

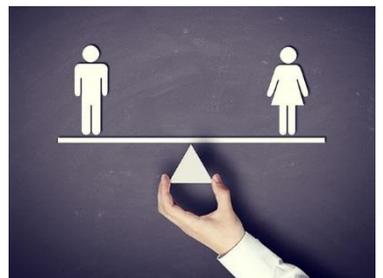
Con motivo de la demanda ganada en el Tribunal Supremo por CGT, que establece que [las licencias se disfrutarán a partir del primer día laborable](#), la Empresa ha procedido a modificar el [documento de licencias y permisos](#) para incluir esta modificación, aunque no lo ha notificado a la plantilla.



El compromiso de Ericsson con la Igualdad

Hace cuatro años se firmó el Plan de Igualdad de EEM. La Empresa no le ha dado ninguna publicidad interna y ha omitido en sus comunicaciones las mejoras recogidas en el Plan, que ayudan a mejorar la igualdad y la conciliación familiar.

Desde CGT solicitamos que estas medidas se incluyan en la instrucción de licencias y permisos. Mientras tanto, os damos como referencia [esta versión extraoficial](#) con todas las medidas de conciliación del Plan de Igualdad de EEM.



Demanda de ejecución por cambio objetivos IPM 2017

La Audiencia Nacional (AN) [declaró nula](#) la modificación unilateral de la Empresa a mitad de año de los objetivos STV/SIP de 2017 con carácter retroactivo a 1 de enero, obligando a mantener los objetivos comunicados a principios de 2017 para la percepción del bono.

El cambio de objetivos fue demandado por **todas** las fuerzas sindicales, acumulándose en una única [demanda](#), en un ejemplo de **unidad sindical**. [+info](#)

Ericsson manifiesta ahora que el cumplimiento de la sentencia de la AN es imposible, y ha aplicado a todo el año el objetivo de *Customer Contribution de RMED* en lugar del original de *Market Contribution* de los empleados, con resultado 0% de consecución.

Debido a esto, CGT ha solicitado una [demanda de ejecución](#) de la sentencia para que la propia AN [asegure la ejecución de la misma](#), en lugar de abrir una nueva demanda colectiva que podría generar [litispendencia](#) con la ya existente.



¿sabías que...?

Salarios de tramitación

Son aquellos salarios que se dejan de percibir desde que un trabajador es despedido hasta que una sentencia declara el despido improcedente o nulo, readmitiendo la empresa al trabajador.

Tras la reforma laboral de 2012, se tiene derecho a cobrar el salario de tramitación cuando el despido sea declarado:

- **Nulo.** La empresa debe readmitir al trabajador y abonar los salarios de tramitación desde la fecha del despido a la de readmisión.
- **Improcedente.** Si la empresa decide readmitir, el trabajador puede reclamar los salarios de tramitación acumulados desde el despido a la readmisión.
- **Improcedente** para un Representante Legal de los Trabajadores. Tanto si el trabajador opta por readmisión o indemnización, tiene derecho a los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de readmisión (o de la sentencia si elige la indemnización).

El [artículo 56 del ET](#) muestra la regulación actual. [+info](#)



Tener un trabajo ya no es garantía de salida de la pobreza

Reproducimos a continuación varios fragmentos del Informe anual del Defensor del Pueblo 2017, [Volumen I.2 Crisis económica y desigualdad](#).

“A quien tenga trabajo hoy no se le garantiza que lo tenga mañana, y tampoco que ese trabajo le proporcione la cobertura de sus necesidades básicas, lo que hace que esos ciudadanos vivan en un estado de constante ansiedad.”

“[...] abundan las situaciones en las que los problemas que afectan a la gente se encuentran fuera de la agenda política de los gobernantes, sin que tampoco entren a formar parte [...] de las estrategias de quienes están en la oposición”

“La realidad [...] está plagada de miedo, de carencias y de precariedad, y que nos hemos acostumbrado a tan lamentable situación. Así lo atestiguan los despidos individuales o colectivos, las rebajas de salarios, la sustitución de mano de obra fija y con experiencia por otra más barata y precaria, unido a la asunción de más tareas por parte de los mismos trabajadores.”

La situación en **Ericsson** no escapa a lo denunciado por el Defensor del Pueblo. Los recientes EREs se han orientado a **precarizar el empleo**, reemplazando empleados con experiencia por otros más baratos o subcontratados y sobrecargando de trabajo a los que no son despedidos. Esto es posible gracias a una legislación que favorece claramente al empresario frente a los trabajadores.

breves

- El **expresidente de Ezentis** opina que “[En Ezentis] se van a ir a **concurso de acreedores** no más tarde del primer trimestre de 2019, porque queman caja de forma brutal” y se cuestiona “**¿Por qué se ponen en huelga ahora?**” en referencia a la huelga del colectivo FLM. [+info1](#) [+info2](#)
- **¿Quieres un empleo para siempre?** Prepárate para la **era del aprendizaje sin fin**. En este siglo, para lograr un trabajo cualificado y mantenerlo, la formación durante toda la vida será imprescindible. [+info](#)
- **La banda ancha en España es una de las más caras de Europa**, con el décimo puesto en el índice de digitalización de la UE, una mejora de dos posiciones respecto al año anterior. [+info](#)
- **Según el Banco de España, la recuperación ha llegado por los costes laborales, no por los márgenes empresariales.** Reconoce que el empleo creado es mejorable, pide un mecanismo de ajuste automático de las pensiones y recuerda que el ajuste fiscal debe continuar. [+info1](#) [+info2](#)

secciones

ERIC.NEWS



Descubre lo que cuentan sobre nosotros

Perdidas, reestructuración, corrupción

MUNDO SINDICAL



Noticias sindicales que nos afectan a todos

Impuestos sobre el salario, legalización en España

IGUALDAD



Todos iguales. Todos diferentes. Todos válidos

Beneficios de la igualdad, las empresas más igualitarias

AUTODEFENSA



Conoce tus derechos y cómo defenderlos

Indemnizaciones en EREs, el contrato de trabajo

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

