

Los resultados del reciente *VOICE* reflejan el **malestar general** de la plantilla. Lejos quedan los tiempos en que pertenecer a Ericsson era motivo de orgullo. La solución no pasa por pedir a los empleados formar grupos de trabajo, elaborar planes de mejora o realizar tediosas encuestas internas. Eso ya lo hemos vivido antes y no ha solucionado nada.

El problema de la falta de confianza en el futuro de Ericsson y sus líderes no puede ser arreglado “desde abajo”. Es la Dirección la que tiene que revertir esta situación, **demostrar con hechos que cuida y valora a los empleados** y que tiene una estrategia de futuro factible e ilusionante.

## destacados

### Vulneración del derecho a huelga y el CoBe

El **COBE** establece que “Ericsson se compromete a respetar los 10 principios del *Global Compact de las Naciones Unidas*” que, en su **Principio 3**, dispone que hay que “permitir que trabajadores (y organizaciones) ejerzan su derecho de defender sus intereses económicos y sociales”, como es el derecho a huelga.

Este derecho implica aceptar que **la huelga es un método legal de presión** hacia el empleador. **Mitigar sus efectos desviando trabajo a subcontratas es ilegal** ya que se incurriría en una vulneración del derecho a huelga.

Este es un ejemplo más de que el **COBE** es una mera declaración de intenciones y una herramienta que **compromete sólo a los empleados**. [+info](#)



## opinión

### Valoración del desempeño

El 2,13% de la plantilla ha obtenido una valoración *partially performing* o *under performing*: un fuerte incremento comparado con el 0,6% de 2017. ¿Qué justifica tal **incremento de malas valoraciones**? Hay varias lecturas.

- Al despedir a los empleados de más edad (reemplazándolos por mano de obra más barata), se descapitaliza de conocimiento a la Empresa. Además, la falta de oportunidades y la congelación salarial incitan a muchos compañeros a dejar Ericsson. Así, los que quedamos no damos abasto y se nos exige por encima de nuestras posibilidades, pudiendo repercutir en nuestro rendimiento.
- Otra lectura hace plantearse cuáles serán los criterios para incluir a un empleado en un ERE. Parece que en la decisión del manager primase más la afinidad personal que los criterios profesionales.

Como conclusión, podría inferirse que esta situación sea una forma de mantener tensionada a la plantilla y vivir en el miedo continuo para exigir más y más...



## Ericsson en cifras

### Las cifras de los ERE de Ericsson en España

En los últimos 10 años, Ericsson ha llevado a cabo **6 ERE**: 2008, 2010, 2013, 2015, 2016 y 2017, sumando entre todos **1.550 salidas**. El futuro es poco halagüeño pues, según nuestro consejero delegado: “Tenemos mucho

personal especializado en redes 2G y 3G, donde clientes no te van a pagar mucho los próximos años porque las 'telecos' van a tener que invertir en redes 4G y 5G". [+info](#)

Sólo en los 4 últimos ERE, la Empresa ha gastado 148 M€: 31 M€ (2017), 29 M€ (2016), 26 M€ (2015) y 62 M€ (2013). Un tremendo lastre para la cuenta de resultados y la imagen de Ericsson.

**Las cifras de los últimos años son abrumadoras.** Es desalentador ver cómo Ericsson apuesta por EREs encadenados en lugar de invertir en sus empleados con programas de rotación y reciclaje, que tendrían un menor coste económico, mejorarían la marca Ericsson y evitarían la sangría de salidas voluntarias que se están produciendo por el incierto futuro de la compañía.

## CGT se mueve

---

### Un sindicato libre contra las subvenciones

A diferencia de otros sindicatos, CGT ha **rechazado** participar en el reparto de 5,2 M€ que la Generalitat Valenciana distribuirá en concepto de subvenciones. Además, CGT exige que estos **fondos se destinen a la población más castigada** por los recortes y la precariedad.

La principal fuente de financiación de CGT es la cuota de sus afiliados. CGT rechaza las subvenciones, solicitando la derogación de la "*Ley 7/2015 de 2 de abril, de participación y colaboración institucional de las organizaciones sindicales y empresariales*", por creer que éstas sólo pretenden alimentar la infraestructura de las organizaciones y favorecer un sindicalismo domesticado. [+info](#)



### El compromiso de Ericsson con la Igualdad (II)

El mes pasado presentamos un recopilatorio de licencias y permisos recogidos en la instrucción de Ericsson y el Plan de Igualdad. Os ofrecemos ahora este [documento actualizado](#), con algunos cambios importantes:

- En virtud de la [Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2018](#), se amplía el permiso de paternidad a 5 semanas.
- En virtud del [acuerdo del 24-dic-2013](#) se acordó un máximo de 16 horas para consultas médicas y cuidados de familiares **sin necesidad de justificante**, y un máximo de 16h para tutorías u obtención de título oficial **con justificante**.
- En virtud del [Estatuto de los Trabajadores](#) y del [Real Decreto 295/2009](#), por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización del neonato:
  - **Ampliación del permiso de maternidad** hasta 13 semanas adicionales.
  - **Suspensión del permiso de maternidad hasta alta hospitalaria del menor.**
  - **Permiso retribuido:** la madre o el padre podrá ausentarse del trabajo durante una hora diaria hasta el alta hospitalaria.



## ¿sabías que...?

---

## Enfermedades crónicas con derecho a Minusvalía /Discapacidad e Invalidez Laboral

Algunas enfermedades crónicas pueden ser motivo de invalidez laboral: alcoholismo, apnea del sueño, artritis reumatoide, depresión, diabetes, enfermedad cardiovascular, epilepsia, EPOC, fatiga crónica, fibromialgia, hipoacusia, ludopatía, obesidad mórbida, pérdida de visión... [+info](#)

La **incapacidad permanente total** es aquella que inhabilita al trabajador para realizar tareas fundamentales de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a una profesión distinta.

La **incapacidad permanente parcial** para la profesión habitual conlleva para el trabajador una disminución no inferior al 33% de su rendimiento normal, sin impedirle las tareas fundamentales de su profesión.

También aplican los grados de “incapacidad permanente absoluta para todo trabajo” y la “gran invalidez”.

Si estás trabajando, es posible que tengas derecho a una incapacidad permanente parcial pudiendo así acceder a ciertos [beneficios fiscales](#) o de protección ante despidos.



## CGT en verde

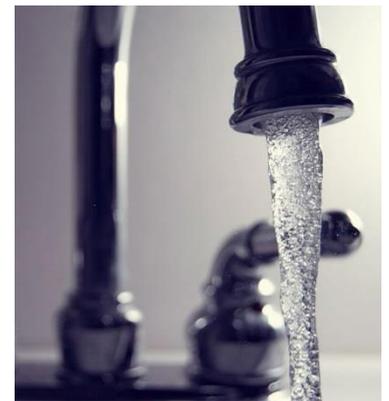
---

### Evita comprar agua embotellada

**Cada minuto se compra 1 millón de botellas** de plástico en el mundo. Desgraciadamente, el reciclaje no es la solución: el gasto energético y ecológico es muy alto, y las plantas de reciclaje en Europa tratan menos del 25% de los desechos. El resto acaba en el mar, en vertederos o incineradoras. [+info](#)

**El mejor residuo es el no generado.** Por eso os animamos a dejar a un lado las botellas de plástico y os recomendamos **usar alternativas** como **botellas de vidrio o metal**, que puedes **rellenar** fácilmente en la oficina.

Además, diversos estudios indican que el agua embotellada es igual de saludable que la de grifo. [+info](#)



## breves

---

- **Telefónica apagará una central de cobre al día hasta 2020:** 653 centrales en total hasta 2020. [+info](#)
- **La UE aprueba legislación protectora a denunciantes de corrupción en las empresas.** Afectará a empresas de más de 50 empleados o 10 millones de facturación, tras un periodo de adaptación de 2 años. [+info](#)
- **CCOO y UGT entregan la cláusula que blindaba el Convenio TIC.** [+info](#)
- **Las grandes empresas acaparan el poder y disparan sus márgenes mientras los salarios pierden peso.** El dominio de unas pocas empresas puede tener efectos directos para la economía y el crecimiento. [+info](#)
- **La AN condena al Banco Sabadell y CCOO por vulnerar la Libertad Sindical de CGT,** al no permitir a CGT recibir la información tratada en el Comité Estatal de Seguridad y Salud de Banco Sabadell. [+info](#)
- **Las organizaciones patronales CEOE y CEPYME han llegado a un preacuerdo con los sindicatos, CCOO y UGT,** que vuelven a cumplir con su “función constitucional” de garantizar la tasa de ganancia del capital ([+info](#)). Tres años más de paz social a cambio de migajas. [+info](#)

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

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

