

Los resultados financieros de 2018 y su positiva acogida en Bolsa parecen confirmar el viraje de Ericsson hacia la rentabilidad. Es una gran noticia, pero no olvidamos el alto coste que ha pagado la plantilla para conseguirlo.

Frente a la euforia de las últimas comunicaciones, tenemos una empresa a dos velocidades, con unidades que han vuelto a la rentabilidad viviendo un momento dulce, mientras **en Digital Services seguirán los recortes**.

El cambio de estrategia en BSS traerá (otra) reducción de plantilla, pero esto no será todo: mientras Digital Services no vuelva a la rentabilidad, nuevos y más creativos programas de reducción de costes seguirán apareciendo. CGT seguirá vigilante para asegurar los derechos de todos los trabajadores.

destacados

Más despidos en 2019

La Empresa continúa en 2019 con la senda de despidos selectivos que empezó en el último trimestre de 2018.

CGT ha solicitado información sobre el motivo de estos despidos, previsión de nuevas rescisiones e informes económicos trimestrales para paliar cuanto antes los efectos de un posible ERE futuro. Esperamos que la Empresa coopere y trabajemos conjuntamente para evitar nuevos despidos.



El Supremo desestima el recurso contra el ERE 2017

La Sala de lo Social del [Tribunal Supremo dictó sentencia](#) por el recurso de casación interpuesto por CGT y STC contra la sentencia de la Audiencia Nacional, que declaró justificado el despido colectivo. Un espaldarazo a la Empresa que tendrá aún menos reparos en seguir con su dinámica de despidos.

Hubiéramos deseado unidad sindical contra lo que consideramos una inseguridad jurídica, pues **las cuentas anuales muestran beneficios** tal como se indica en el propio voto particular: *“No cabe admitir que el resultado de Ericsson España S.A. U. varía modificándolo, ajustándolo, añadiendo o minorando ese resultado en las partidas que se consideren necesarias para llegar al resultado que interese en cada caso. [...] Si se considera que el resultado de Ericsson España S.A. U. no es el reflejado en las cuentas anuales, se generaría una inseguridad jurídica puesto que las cuentas anuales deben mostrar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la empresa.”* **La sentencia del Supremo agota la vía colectiva.**



STV 2019

A raíz de la demanda de CGT en el SIMA sobre la falta de valores de consecución de los objetivos del STV, Ericsson ha informado de que, “[...] con el fin de minimizar riesgos legales para la compañía y buscando cumplir con las condiciones sindicales, todos los empleados con STV en España (incluyendo aquellos pertenecientes a Grupo o a Business Area) tendrán un único objetivo para 2019, MELA Economic Profit, con el 100% del peso”.

La Empresa, en lugar de compartir los valores de los parámetros financieros que miden el STV, ha establecido un **único objetivo** para todos los empleados, **trabajen o no en el área**, afirmando que “[...] sí es un dato que se podría compartir con cada empleado a título individual [...]”.

Desde CGT queremos aclarar que **el establecimiento de objetivos es responsabilidad única y exclusiva de la compañía**. La parte social sólo vigila que el proceso se haga de acuerdo a la ley.



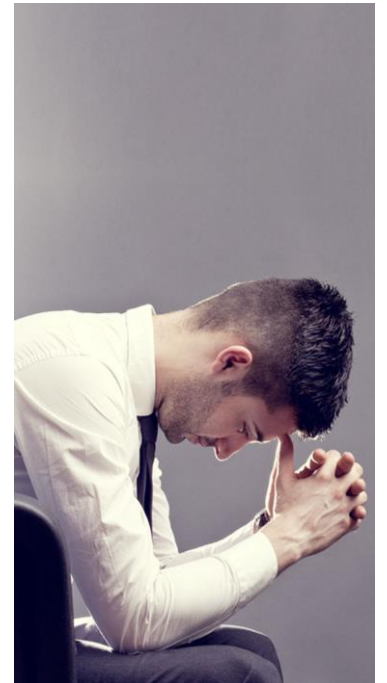
opinión

El fracaso del Revenue Manager

La corporación anunció recientemente un aumento de provisiones en sus cuentas para compensar las penalizaciones por modificación o cancelación de contratos en el área de BSS. La escasa información disponible hasta ahora habla además de la necesidad de acometer **despidos**.

Este anuncio supone el **reconocimiento del fracaso de la estrategia de Ericsson en el área de BSS**, apostando por el desarrollo del nuevo *Revenue Manager* frente a la evolución del producto ya existente *Charging System/CBIO*, que nos hace líderes en el mercado. El resultado de la historia es conocido: las provisiones de diseño no se cumplieron, el desarrollo del producto no se realizó de acuerdo a las calidades y fechas previstas y los despliegues acometidos tuvieron muchos problemas con el resultado de **retrasos, baja funcionalidad del producto actual y sobrecostes**.

Lamentablemente, una vez más, el peso de las medidas correctivas va a recaer sobre los que no tomaron las decisiones incorrectas y se limitaron a ejecutar lo dispuesto por otros. Y, si en las altas esferas también se están exigiendo responsabilidades, sugerimos a la corporación que le dé más visibilidad al tema para **que no parezca que siempre pagan los mismos**.



CGT se mueve

Huelga general 8-M

CGT convocará una huelga general de 24 horas el próximo 8 de marzo.

Vivimos en una sociedad llena de desigualdades, donde **el género es un importante factor de vulnerabilidad**. Las mujeres ocupan puestos peor remunerados, cobran menos por el mismo trabajo, y asumen la mayoría de los trabajos no remunerados con las penalizaciones que eso conlleva: precarización laboral, dificultad en el acceso a una pensión o beneficios sociales, dependencia económica y mayor riesgo de exclusión social. [+info](#)

Desde CGT entendemos que la valoración del individuo en función de su retribución salarial es injusta y responde a una visión del mundo construida desde una perspectiva exclusivamente masculina. Abogamos por un cambio en esa visión, así como por políticas económicas, sociales y laborales eficaces que lleven a una mejor redistribución de la riqueza y **acaben con la desigualdad consentida entre hombres y mujeres**.

Ése es el auténtico objetivo de la huelga del 8-M y de los diferentes actos que se convocarán en torno a esa fecha. Todos estáis invitados.



Demanda por cláusula de exclusividad

Muchos trabajadores de Ericsson tenemos una cláusula contractual que indica que un porcentaje del salario bruto anual se abona en concepto de [exclusividad](#). El empleado se compromete a una plena dedicación a cambio de esa contraprestación económica (típicamente un 10%), que debe constar de forma individualizada en nómina.

La Empresa ha rechazado todas las peticiones de CGT para que se abone dicho concepto, siendo imposible llegar a un acuerdo. Debido a la naturaleza del complemento, la demanda debe realizarse de forma individual a solicitud del trabajador. A través del servicio jurídico de CGT, **estamos interponiendo demandas de reclamación** de cantidades para los casos en los que dicho complemento no se está aplicando. Para más información, [consúltanos](#) o [máندانos un email](#).



¿sabías que...?

Novedades económicas, laborales y sociales 2019

El Gobierno ha actualizado los valores de referencia de varios indicadores económicos y ha modificado la legalidad aplicable en otras situaciones económicas, laborales o sociales.

Para el año 2019, estas acciones se han realizado a través de:

- [Real Decreto 1462/2018](#) de 21/dic, que fija el salario mínimo interprofesional.
- [Real Decreto-ley 28/2018](#) de 28/dic, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Recupera la capacidad de los convenios colectivos de establecer jubilaciones obligatorias por edad, modificando el ET (ver [Disposición final primera](#)).



breves

- **Permiso de paternidad de 8 semanas:** los Presupuestos Generales del Estado presentados por el Gobierno para su aprobación incluyen ampliar nuevamente el permiso de paternidad. [+info](#)
- **Las prestaciones de paternidad solicitadas por padres superaron a las de maternidad solicitadas por madres** por 1ª vez, según cifras de 2017. [+info](#)

- **Las empresas están obligadas a registrar la jornada de trabajo**, según el Abogado General de la UE ante una cuestión planteada por la AN por demanda sindical contra Deutsche Bank. [+info](#)
- **Ericsson y Eralan dispuestos a vender su parte Ezentis a Siemens.** [+info](#)
- **Algunos contribuyentes con hijos nacidos antes de 2014 tendrán devolución del IRPF de maternidad.** Antes de prescribir su declaración, reclamaron y ahora reciben el ok de los TEAR. [+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

sección.sindical.eem.cgt@ericsson.com

