

Aprovechamos el envío de este boletín para deseáros a todos felices vacaciones de Semana Santa. Es el momento de recargar energías para afrontar los meses que faltan hasta el verano.

Os recordamos que podéis contactar con nosotros en [nuestro correo](#) o directamente a través de nuestros [representantes sindicales](#).

destacados

Delegados de Prevención en el punto de mira

Ericsson quiere fiscalizar las horas de los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales (DPRL), exigiendo que reporten sus horas con un código de reporte específico para cada tipo de actividad, lo que podría vulnerar su derecho a la confidencialidad.

Estos delegados ya demostraron su utilidad en 2018, cuando gracias a su labor se realizó una inspección y un seguimiento periódico de medidas climáticas en el edificio de ML, a raíz del aumento de quejas de los trabajados y coincidiendo con el cambio del responsable del mantenimiento del edificio.

Debemos recordar a la Empresa que las condiciones de los puestos de trabajo deben cumplir unos requisitos mínimos y que, fiscalizando las horas reportadas por los DPRL, no van a facilitar que sigan desempeñando sus competencias en prevención.

No podemos permitir que la plantilla vea mermada su salud porque Ericsson no acondicione los puestos de trabajo. Si crees que tu puesto no cumple con la normativa, [escríbenos](#).



opinión

Tarjeta transporte

Ericsson ha denegado reiteradamente la extensión de esta tarjeta a toda la plantilla, alegando el gasto de gestión que acarrearía. Y es que su estimación de coste, sólo para administrarla en ML, es de media persona al año (19.500 €).

Parece un gasto desproporcionado puesto que, si todo ML solicitase la tarjeta y todos ingresaran mensualmente dinero, el total de datos anuales a manejar sería de: 577 (empleados) x 12 (meses) = 6.924 (datos).

¿Son necesarios 6 meses de trabajo para gestionar esto? Hagamos cuentas:

- 6 (meses) x 4 (semanas/mes) x 40 (horas/semana) = 960 horas al año.
- 6.924 (datos) / 960 (horas) = 7,22 datos a la hora

Si RRHH estima en 8 minutos el tiempo necesario para introducir un dato en una base de datos, ¿cuál sería el destino de Ericsson si nuestros compañeros ingenieros trabajasen con esa eficiencia?

En CGT pensamos que la Empresa, con el mismo coste estimado, tiene margen suficiente para otorgar la tarjeta a toda la plantilla.



Un buen bono en época de despidos

El bono de 2018 ha sido, en líneas generales, un buen bono, superando para la mayoría de los empleados el 100% de consecución global, con objetivos individuales en *stretch*.

No se explica sin embargo cómo, viviendo Ericsson una situación de bonanza económica, se siga apostando por los despidos en lugar de por la rotación.

Mientras los más jóvenes dejan la compañía ante la falta de expectativas de evolución en su carrera profesional, los más mayores y experimentados son despedidos como parte de la política que la Empresa sigue con este colectivo, buscando reducción de costes salariales y rejuvenecimiento de la plantilla. El resultado: una plantilla con mucha renovación, pero escasa experiencia.

Con una política de rotación, apostando por los empleados, y un plan de salidas voluntario atractivo, se conseguiría aumentar la confianza e implicación de los trabajadores, mantener la experiencia y renovar la plantilla con la reducción de costes salariales que la Empresa busca.



CGT se mueve

Demanda por el objetivo STV 2019

CGT ha interpuesto una demanda por Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo en la Audiencia Nacional por entender que el cambio de criterio en el establecimiento de un único objetivo de MELA para todos los empleados no se ajusta a la legalidad. **El plazo para poder interponer demandas, aduciendo otros motivos a los presentados por CGT, ya ha prescrito.**

Pretender alcanzar un acuerdo “excepcional” con la Empresa para el año 2019 permitiendo unos objetivos que no se adecuen a la legalidad, complicaría cualquier demanda en el futuro si Ericsson repitiera unilateralmente esta fórmula más adelante.

No nos dejemos engañar por las previsiones que ya se están haciendo de la consecución de ciertos objetivos recién cerrado el Q1. De aquí a final de año queda mucho tiempo como para poder anticipar niveles de consecución, y una mala decisión puede hipotecar nuestras posibilidades de maniobra en el futuro.

La Empresa ha intentado reiteradamente en los últimos años modificar los objetivos sin contar con los sindicatos, obligándonos a acudir a la justicia que, hasta la fecha, nos ha dado la razón. Esto puede cambiar en el momento que seamos flexibles pensando que nos beneficia.

El juicio se celebrará el próximo 22 de mayo. **Os mantendremos informados.**



Juicio por trabajadores FLM

El 26 de marzo se produjo el juicio por los 50 trabajadores del departamento de *Field Line Maintenance* (FLM), traspasados a la empresa *Excellence Field Factory* (EFF), vendida después a Ezentis.

En CGT apoyamos las pretensiones de estos compañeros, intentando conseguir las mejores condiciones de garantía de empleo. Los propios trabajadores no estuvieron de acuerdo con la propuesta inamovible de la Empresa, que de nuevo demostró su nulo ánimo negociador, basando su postura en la imposición de condiciones.

Ya en juicio, CGT se posicionó de parte de los empleados, como parte demandante junto al resto de sindicatos. En el acto de conciliación se alcanzó un preacuerdo supeditado al refrendo de los trabajadores, que fue rechazado por ellos. Por tanto, la vía judicial sigue su curso.



breves

- **Se elevan los permisos de paternidad** de 5 a 8 semanas a partir del 1 de abril.
- **El 40% de los trabajadores hace horas extra sin compensación**, según el informe sobre empleo de Adecco e Infoempleo. [+info1](#) [+info2](#)
- **Registro de entrada y salida obligatorio** en las empresas a partir del 12 de mayo. [+info](#)
- **El trabajo gratuito** oculta un fraude de 14.000 millones de euros al año. Los más de 2.000 millones de horas de ocupación no registradas hacen perder alrededor de 10k millones a la Seguridad Social en cotizaciones y más de 4k a cuenta del IRPF. [+info](#)
- **Los 5 ingredientes de la felicidad laboral:** La posibilidad de conciliar trabajo y ocio es uno de los ingredientes de la receta de la felicidad laboral. [+info](#)

secciones

ERIC.NEWS	MUNDO SINDICAL	IGUALDAD	AUTODEFENSA
 <p>Descubre lo que cuentan sobre nosotros Perdidas, reestructuración, corrupción</p>	 <p>Noticias sindicales que nos afectan a todos Impuestos sobre el salario, legalización en España</p>	 <p>Todos iguales. Todos diferentes. Todos válidos Beneficios de la igualdad, las empresas más igualitarias</p>	 <p>Conoce tus derechos y cómo defenderlos Indemnizaciones en EREs, el contrato de trabajo</p>

Puedes 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

