

Estamos en pleno periodo estival. Un tiempo en el que muchos aprovechamos para tomar un merecido descanso.

Si eres uno de los que se van de vacaciones te deseamos que disfrutes de unos días de relax y diversión. Los que hacemos posible este boletín aprovecharemos también para descansar y recargar energías, para volver con fuerzas renovadas y seguir informando, opinando y liderando acciones sindicales.

## destacados

### I+D en Ericsson España y la 'tasa Google'

El Presidente y Consejero Delegado de Ericsson España ha declarado en una entrevista a [EFE](#) que *"A mí mañana me cobran un 3% por los ingresos... Date cuenta que yo los centros que tengo de I+D, consolido ingresos aquí, los cierro mañana. Los cierro mañana. Me los llevo a Portugal todos, pero todos. No dudo ni un día en tomar la decisión"*. [artículo1](#) [artículo2](#)

En España hay unos **700 empleados trabajando en los centros de I+D**. Nuestro Consejero Delegado no duda en usarlos como medida de presión contra la tasa que el Gobierno está estudiando imponer. Esto da una idea del concepto que tiene la Empresa de estos técnicos cualificados, fácilmente prescindibles según las palabras del Consejero Delegado, obviando el conocimiento y la competencia que aportan a Ericsson. Más si analizamos las incorporaciones de nuevos desarrolladores SW durante 2018, con una media salarial 35 k€ menor que la del resto de contratos en el mismo período.



### ERE 2017 en FAO y Company Control

La aplicación del ERE 2017 a las organizaciones de FAO y Company Control ha finalizado **sin salidas forzosas**.

Nos alegramos de que, después de llevar CGT y STC a los **tribunales el ERE 2017**, no se hayan producido nuevas salidas forzosas en la compañía; como ya pasó con el ERE 2016 tras denunciarlo CGT en solitario.

A nuestro parecer, la Empresa está intentando minimizar el problema que le supondría la declaración de nulidad del ERE por el Supremo. Con este propósito, RRHH ha hecho el esfuerzo de recolocar a 16 trabajadores de este colectivo, lo que refuerza la idea de que **las recolocaciones son posibles** y es sólo cuestión de voluntad por parte de la Dirección.



## UPA de Media Solutions: no hay dos sin tres

Primero fue FTTH, luego [FLM](#), y ahora le toca a *Media Solutions*. Las Unidades Productivas Autónomas (UPAs) contempladas en el [Art. 44 del ET](#) son la última apuesta para reducir plantilla en Ericsson, tras 4 ERES en los últimos 5 años: [2017](#), [2016](#), [2015](#), [2013](#).

Casi 50 compañeros, llegados algunos a Ericsson de Microsoft, HyC, Tandberg o TI+D (*Avatar*), pasarán a [MediaKind](#): empresa perteneciente a una matriz europea localizada en Holanda, dependiente de una sociedad de capital riesgo propiedad de One Equity Partner, participada por Ericsson en un 49%.

El nulo talante negociador mostrado por los RRHH de MediaKind y Ericsson nos hace prever que no están dispuestos a una negociación de condiciones y que, tras el periodo estival, lo único que recibirán nuestros compañeros será poco más que una “welcome letter”.



## opinión

---

### Ericsson y la precariedad laboral

La precariedad laboral es un problema que afecta a todos los sectores económicos, estando también presente en empresas grandes y modernas.

Las consecuencias se notan en el incremento de la crispación social, bajada salarial vs aumento del beneficio empresarial, aumento de la desigualdad, sobrejornadas sin compensación, miedo a represalias y a ser despedido, etc.

Ericsson, a la sombra de una regulación favorable, junto a una opaca política salarial y desarrollo profesional, con prácticamente nulas subidas salariales para la plantilla mientras el *management* goza de mayores prebendas, no escapa a la tendencia de ampliar beneficios empresariales reduciendo costes laborales.

La precarización es evidente cuando se analizan los salarios de las **nuevas contrataciones**, con puestos de management con una media salarial cercana a los 95 k€/año, mientras que los puestos técnicos ganan poco más de 43 k€/año.



## CGT se mueve

---

### Cambio de convenio en Málaga

El pasado mes de junio CGT, junto al resto de sindicatos, solicitó a Relaciones Laborales el cambio de convenio para la oficina de Málaga. El convenio solicitado es el [convenio provincial siderometalúrgico de la provincia de Málaga](#), que sería de obligado cumplimiento por su ámbito territorial.

La principal mejora consiste en un **incremento del salario mínimo anual** de un 8% para los ingenieros, con lo que se mejorarían las condiciones laborales de forma inmediata para los sueldos más bajos.

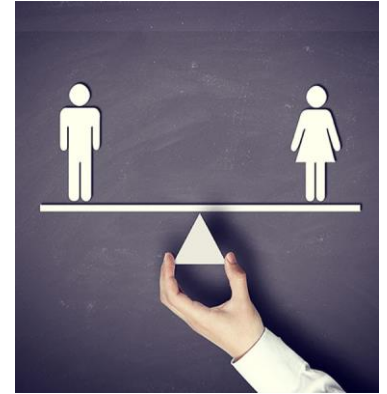


## Indicadores de igualdad

Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad, la Empresa no ha facilitado información sobre el cumplimiento de los objetivos pactados.

Tras una ardua negociación, se ha conseguido firmar un [acuerdo](#) entre la parte social y la Empresa con unos indicadores claros de seguimiento, cuyo análisis nos permitirá monitorizar el cumplimiento del Plan, detectar situaciones de desigualdad y tomar las medidas necesarias. Los primeros indicadores serán referentes al año 2017.

Cualquier empleado que se considere discriminado puede acudir a los [Representantes Legales y Sindicales de CGT](#) en busca de ayuda o asesoramiento.

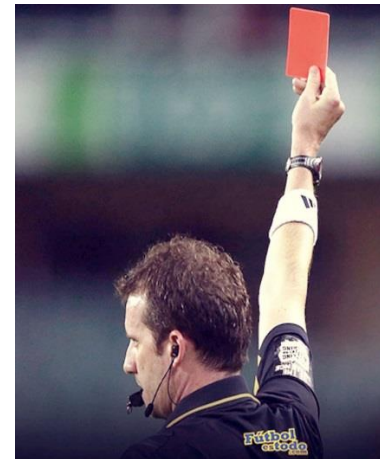


## Multa por incumplimiento del Plan de Igualdad

La Audiencia Nacional, a denuncia de CGT, ha impuesto a la empresa *Global Sales Solutions* (GSS) la [multa más alta conocida hasta ahora por incumplir un Plan de Igualdad](#): una sanción próxima a los 120 k€, que se incrementarán a razón de 300 euros al día mientras GSS no cumpla con los requerimientos de su propio Plan de Igualdad.

Desde que CGT llevó a GSS a los tribunales en 2016, la Audiencia ha emitido tres autos de condena y ejecución, que hasta ahora la empresa ha incumplido.

En Ericsson España acabamos de establecer unos indicadores que ayudarán a preparar planes de acción para cumplir con nuestro Plan de Igualdad. En CGT **no dudaremos en acudir nuevamente a la justicia** si la Empresa no cumpliera con los indicadores y medidas establecidas.



## ¿sabías que...?

### Mujeres en TIC. Desigualdad programada

En el periodo que va desde la II Guerra Mundial hasta finales de los años 60, las mujeres fueron la principal fuerza de trabajo en el sector de la informática y el desarrollo SW. Realizaban labores de cálculo complejas, pero consideradas rutinarias y tediosas para los hombres, por las que recibían sueldos más bajos y poco o ningún reconocimiento a sus méritos profesionales. La informática moderna es heredera de los trabajos de mujeres como [Grace Hopper](#), [Margaret Hamilton](#) o las programadoras del [ENIAC](#).

En los años 70 se produjo un cambio de mentalidad: el diseño de SW pasó a considerarse un trabajo complejo y de prestigio, y a las mujeres se las reemplazó paulatinamente por hombres.

La industria expulsó a las mujeres del sector en un triste ejemplo de desigualdad que aún no se ha revertido. Hoy, **seguimos luchando por cerrar la brecha de género** y erradicar sesgos culturales.



## breves

- **La tasa de mantenimiento de empleo en España ocupa el penúltimo puesto de los 35 países más ricos**, con el 25% de los asalariados afectados por el trabajo temporal (contratos cada vez más cortos), el 10,5% de la población activa subempleada (trabajo parcial involuntario), y una permanente devaluación salarial. [+info](#)
- **Texas Instruments despide a su Consejero Delegado por violar el código de conducta**, al no ajustarse su comportamiento personal a los valores y ética que se espera de los empleados. [+info](#)
- **Semana laboral de 4 días**: una empresa neozelandesa consigue trabajadores más creativos, puntuales y productivos al aplicarla. [+info](#)

- Nokia consigue el primer gran contrato de 5G del mundo, por un valor de 3.500 M\$ para T-Mobile. [+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)

