

Los resultados a escala global de Ericsson en el 3º trimestre han sido positivos. Las cuentas parecen consolidar la recuperación y los inversores lo celebran con importantes subidas en Bolsa.

Nada de esto sería posible sin el sacrificio de la plantilla y su esfuerzo para sacar el trabajo adelante. La Empresa siempre se da prisa en transmitir la presión cuando hay problemas financieros. Nos gustaría ver cómo transmite ahora la tranquilidad y recompensa tras los buenos resultados.

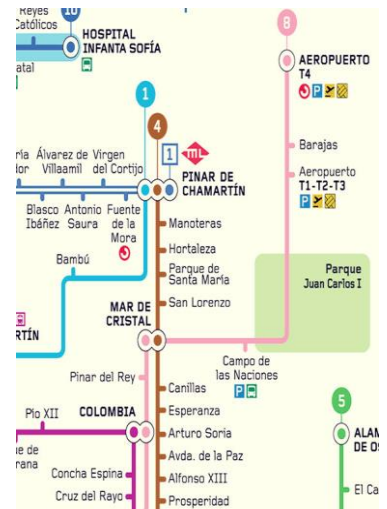
destacados

Tarjeta transporte Sodexo: ¿una oferta trampa?

El Comité de Empresa de ML solicitó hace tiempo a Ericsson estudiar la posibilidad de facilitar a la plantilla una **tarjeta transporte** cuyo beneficio, como los tickets restaurant, sería ahorrarse el IRPF hasta un total de 1.500€ al año.

La oferta “trampa” de la Empresa consiste en **eliminar a cambio las lanzaderas de ML y repercutir en los empleados el 2% de tasas** que cobra Sodexo. Para CGT, **esta oferta es inaceptable**. La Empresa traslada todos los costes de gestión de la nueva tarjeta a los empleados, mientras se ahorra el coste de la lanzadera a ML, valorado en más de 80 K€ anuales.

Sorprende la estimación que hace Ericsson del gasto de gestión interno de la tarjeta transporte, que valora en media persona al año con un coste de hasta 30 K€, lo que supondría unos gastos salariales (60K€ anuales) correspondientes a un sueldo superior al de muchos ingenieros.



opinión

¿Merece Ericsson tus horas extra?

Es vergonzoso comprobar (ver sección “Ericsson en Cifras”) que, mientras Ericsson ejecutaba 3 EREs consecutivos entre 2015 y 2017, el Comité de Administración se subía el sueldo un 18,55% y cuadruplicaba el coste de sus pólizas de seguro. Mientras, la alta dirección duplicaba el coste de sus seguros de vida y no sufría ni un despido.

Por otro lado, la Empresa se empeña en seguir **reduciendo costes a costa de la plantilla**, aferrándose a argucias jurídicas para ahorrarse parte del STV 2017 e intentando eliminar la lanzadera a ML.

Con estos antecedentes... ¿de verdad crees que Ericsson merece tus horas extra? ¿Sabías que por cada 16 horas de más estás regalando aproximadamente un 1% de tu salario?



CGT se mueve

Sesiones formativas sobre igualdad

Desde la **Comisión de Igualdad**, apostamos por la formación de Igualdad a empleados y managers, siendo de obligado cumplimiento para estos últimos. En 2018 se realizaron varias sesiones para managers y esperamos que se nos informe del resultado próximamente.

Ahora es el turno de extender la formación a los empleados para que todos tomemos conciencia no sólo de aspectos relacionados con la igualdad, sino también de otros temas como el acoso o la diversidad. Si os perdisteis la sesión del día 6-nov en ML, os recomendamos asistir a la del 22-nov en TS, presencialmente o en remoto.



¿sabías que...?

Devolución IRPF maternidad: a la espera

Aunque parece que la Agencia Tributaria (AT) va a colaborar activamente en la devolución del IRPF de la prestación de maternidad, aún no se ha publicado ningún procedimiento oficial para realizar dicho trámite.

Dada la gran cantidad de rumores sobre este tema y teniendo en cuenta que las primeras reclamaciones en prescribir no lo harán hasta junio de 2019 (4 años desde el cierre de la campaña tributaria), **recomendamos** a todos los afectados **esperar hasta que la AT se pronuncie claramente**.



Licencias por cuidado de familiares

A raíz de la negociación por el cambio de condiciones del bono de 2013, todos los empleados de Ericsson España tienen derecho a 16 horas para consultas médicas, cuidado y atención por enfermedad o indisposición de hijos menores de 14 años o con discapacidad, cónyuges, ascendientes de primer grado y personas dependientes. Estas horas se reportan en SAP con el código "Child Doctor Appointment (2402)".

En contra de lo que dice el texto de la **instrucción**, **el uso de esta licencia no requiere justificación**. ¿Cómo justificar, por ejemplo, el cuidado o atención por enfermedad de un familiar? Así se acordó en su día y la instrucción debe modificarse para corregir el error. **La mejor manera de consolidar un derecho es hacer uso de él.**



Ericsson en cifras

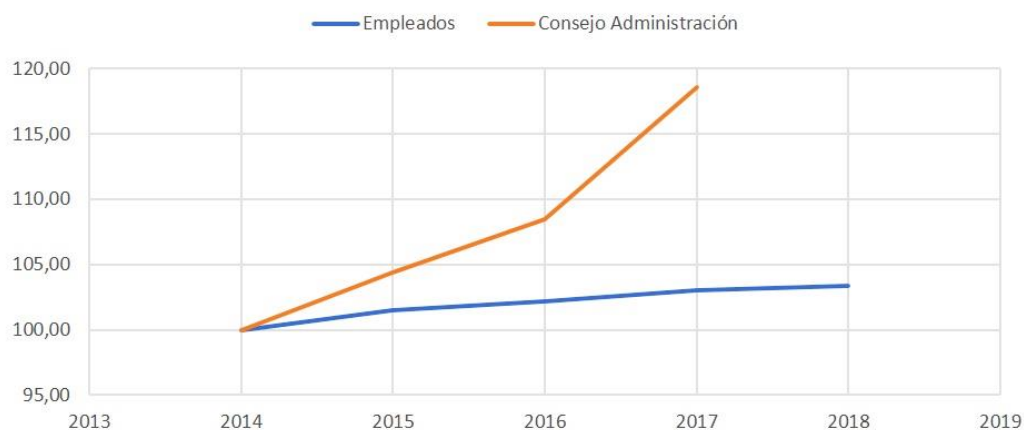
Seguimos analizando la evolución de indicadores recogidos en los informes de **Cuentas Anuales de Ericsson España S.A.** Este mes le toca el turno a la asimétrica evolución salarial y las prebendas de la élite de la compañía.

Incremento salarial acumulado

Mientras la Empresa afirmaba rozar la bancarrota y sufríamos 3 angustiosos EREs, el **Consejo de Administración** se **subía el sueldo** año tras año hasta acumular un **18,55%**. La subida salarial de la **plantilla** fue sólo de un **3,03%**.

Es más, tomando en cuenta el incremento salarial aplicado a los empleados en 2018, las subidas salariales acumuladas desde 2014 ascienden a un 3,39% que, con un **IPC acumulado** desde enero 2014 hasta la fecha de un 3,6%, se traduce en una **pérdida de poder adquisitivo de los empleados de un 0,21%**.

INCREMENTO SALARIAL ACUMULADO



Más prebendas para el Consejo de Administración y la alta dirección

Mientras la Empresa acometía 3 EREs consecutivos (2015, 2016 y 2017):

- El coste de pólizas de seguro de cobertura por riesgo de fallecimiento y accidentes para el Consejo de Administración se duplicaba año tras año (1 K€ en 2015, 2 K€ en 2016 y 4 K€ en 2017).
- Las obligaciones contraídas en materia de seguros de vida del personal de alta dirección casi se duplicaron, pasando de 6 K€ en 2015 a 11 K€ en 2017. Además, este colectivo no sufrió ningún despido.

Es decir, **mientras a los empleados se les despedía** y se reducían sus beneficios sociales con la excusa de la difícil situación de la Empresa, **a los miembros del Consejo de Administración y la alta dirección se les premiaba**.

CGT en verde

Evita enfermedades: muévete

Pasarse el día sentado ante la pantalla del ordenador durante toda la vida laboral suele acabar pasando factura.

La falta de movimiento aumenta la posibilidad de padecer enfermedades no transmisibles, como las cardiopatías, los accidentes cerebrovasculares, la diabetes o el cáncer de mama o de colon, causa del 71% de mortandad mundial.

La solución es fácil: moverse. Según la OMS, bastaría con hacerlo durante 150 minutos a la semana, aunque sea de forma moderada (caminar es perfecto). Levantarse de la silla cada 30 o 60 minutos para realizar pequeños paseos (sin fumar) o subir escaleras debería de ser obligatorio. Eso, y que las **empresas favorezcan la práctica de actividad física durante la jornada laboral.** [+info](#)



breves

- **Las mujeres apenas eligen carreras científicas en los países ricos y con mayor igualdad de género, donde voluntariamente se decantan por la rama de letras** [\(+info\)](#)

secciones

ERIC.NEWS



Las noticias más relevantes sobre Ericsson

Analizamos con rigor la actualidad de la Empresa

MUNDO SINDICAL



Sigue la lucha de CGT en su defensa del trabajador

Impuestos sobre el salario, legalización en España

IGUALDAD



Todos iguales. Todos diferentes. Todos válidos

Mantente al día de cómo gestiona Ericsson la Igualdad

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

