

¿HAS DISFRUTADO DEL PERMISO DE MATERNIDAD/PATERNIDAD DESPUÉS DE 2011?



PUEDES RECLAMAR LA DEVOLUCIÓN DEL IRPF DE TU PERMISO DE MATERNIDAD/PATERNIDAD

TE TRAMITAMOS LA RECLAMACIÓN DE LA DEVOLUCIÓN DEL IRPF DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Un fallo reciente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, ha declarado que el permiso de maternidad/paternidad está exento de tributación. Esta sentencia se refería a un caso concreto, pero abre la posibilidad de reclamar la devolución del IRPF a todos los contribuyentes que hayan disfrutado de la prestación de maternidad o paternidad desde enero de 2012 (los casos con fecha anterior han prescrito fiscalmente).

La reclamación de estas cantidades es compleja: antes de recurrir a los tribunales, hay que agotar la vía Administrativa de la Agencia Tributaria.

En UGT te asesoramos en todos los trámites y te llevamos las gestiones de las solicitudes de reembolso de IRPF. A ti, como afiliado o a tu pareja. Y si no estás afiliado contacta con nosotros para asesorarte.

Gestión prioritaria para los casos de 2012 próximos a prescribir.

orange™

Para más información ponte en contacto:

Sección sindical UGT-Orange La Finca ed8. planta 0

912522798 ugt.seccionsindical@orange.com

UGT FeSMC

Cuenta con nosotros, ejerce tus derechos.



¿POR QUÉ UGT PUEDE AYUDARTE A RECUPERAR TU DINERO?

Lo más importante de todo: no os dejéis engatusar por entidades que sólo buscan un rédito económico o por aquellos que van a la contra sin tener vuestros derechos entre sus prioridades.

Llevamos meses preparando todo el proceso y las personas que ponemos a vuestro servicio, estudiando minuciosamente las sentencias, coordinando a gestores, fiscalistas, asesores, abogados.

¿Por qué ahora?

Por el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) que abre la puerta a reclamar las cantidades que considera EXENTAS DE TRIBUTACIÓN. Hacienda considera que las retribuciones que paga la Seguridad Social con motivo de las Maternidades y Paternidades son rentas del trabajo y como tal tributan en el IRPF. Esto es lo que desmonta el TSJM.

IMPORTANTE: no sienta jurisprudencia, son por tanto casos particulares que deben ser tramitados por cada persona y el TSJM decidirá, evidentemente a iguales reclamaciones iguales fallos.

¿Qué hacer entonces?

Reclamar, y dado el largo y tedioso procedimiento con varios recursos e importantes costes económicos **VAMOS A HACERLO POR TI.**

¿Cómo vamos a hacerlo?

Agotando previamente toda la vía de reclamación administrativa, paso obligado antes de plantear una demanda en el TSJM.

¿Quiénes pueden reclamar?

Maternidades y Paternidades desde 2012 en Madrid, dado que en Hacienda las reclamaciones prescriben a los 5 años (**NO LO DEMOREIS PARA EVITAR NUEVAS PRESCRIPCIONES**) y en Madrid ya que el TSJ que ha fallado de momento en este sentido es el de Madrid.

¿Qué pasos vamos a dar?

- Primero: valoraremos cada caso y **TU DECIDES.**
- Segundo: reclamaremos por ti la devolución de ingresos indebidos en la Agencia Tributaria.
- Tercero: agotaremos toda la vía administrativa, terminando con la reclamación ante el Tribunal Económico Administrativo de Madrid.
- Cuarto: si se desestiman todos los recursos de la vía administrativa se deberá presentar un contencioso administrativo ante el TSJM donde conseguiríais el objetivo final.

¿Cuánto me costará el procedimiento hasta la demanda al TSJM?

NADA, lo haremos todo por ti para que no tengas que gastar ni tiempo, ni días libres ni pagar a gestorías, fiscalistas, abogados... cientos de euros. Varios casos:

- Si estoy afiliado/a a **UGT** en **Orange:** reclamamos tu maternidad/paternidad sin coste.
- ¿Y a mi pareja?: si estás afiliado/a, **TAMBIÉN** sin coste ni necesidad de que el/ella se afilie.
- ¿Y si no estamos afiliados ni yo ni mi pareja? **TAMBIÉN** sin coste ni carencias si te afilias.

Sólo en la demanda final al igual que cualquier ciudadano, y una vez que ya conozcas lo que puedes recuperar, tendrás que pagar un procurador. Eso sí, hemos conseguido que al llevar miles de nuestras reclamaciones el coste será muy inferior a cualquier otro que os oferten.

Un proceso que también hemos diseñado para las **reclamaciones de cláusulas suelo y gastos hipotecarios**, pero que por sus características especiales requieren de otro tratamiento.

Llevamos meses preparando todo el proceso para dar el mejor servicio sin coste, no hay nada improvisado ni dejado al azar. **CONTACTA:**



orange



Boletín Informativo Nº 74

Febrero 2017

Sección Sindical de UGT en Orange



912522798



[Twitter](#)



[Web](#)



ugt.seccionsindical@orange.com



[Facebook](#)



[Contactos](#)



Pº Club Deportivo Nº1, 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
Parque Empresarial La Finca, Edif. 8 Pta 0 - Sala San Marino



SIGUEN LOS DESPIDOS, AUNQUE SE SILENCIEN

Podéis consultar las propuestas concretas, como alternativa a los despidos injustificados, firmadas por **Orange** [AQUÍ](#).

UGT rechaza cualquier despido injustificado, de cualquier territorio o área, sea cual sea la situación de cada uno. Pensamos que sólo proponiendo alternativas reales que funcionan en otras empresas podemos salir de esta dinámica del despido "pagado" tras reconocer la improcedencia.

No compartimos que se denuncie o se comunique sólo una clase de despido. O que directamente algunos los ignoren y no informen de ellos cuando no interesa. Nosotros denunciaremos siempre todos los despidos injustificados de los que tengamos constancia: **además de los 3 despidos del 31 de enero (2 en Madrid y 1 en Tenerife) el 24 de febrero hubo otros 2 en Madrid.** Por eso, **aunque todos estamos en contra de los despidos injustificados**, en **UGT** además:

- **Tenemos los medios y los recursos** para defender a los compañeros y compañeras que se ven afectadas por estas decisiones traumáticas. **No nos limitamos a quejarnos.**
- **Seguiremos proponiendo a la empresa mecanismos alternativos** para los ajustes de plantilla que no sean traumáticos, como los planes de prejubilación que hemos conseguido.
- **Lideraremos**, como venimos haciendo desde 2013 ([VER](#)), **la propuesta tanto a la empresa como a todas las fuerzas sindicales sobre planes alternativos (VER)** a los supuestos bajos rendimientos.
- **hacemos un llamamiento** a todos los trabajadores de **Orange** para unirnos en torno a nuestro sindicato como han hecho **en otras grandes empresas donde ya no se despide como aquí porque hay planes voluntarios de desvinculaciones y prejubilaciones.** **UGT es mayoritario en Telefónica y Vodafone**, donde la plantilla está protegida por su Convenio, y no solo por el Estatuto de los Trabajadores como en **Orange**.

Establecer gracias a la negociación colectiva mecanismos previos a decisiones traumáticas injustificadas es lo que nosotros hacemos donde somos la organización de referencia.

Aspiramos a convencer con argumentos de lo que **UGT** ha conseguido en otras empresas y que está funcionando, con beneficios para la empresa y los trabajadores. Y no compartimos que en **Orange** el despido disciplinario por bajo rendimiento sea algo "natural". **UGT no acepta despidos injustificados, ni los silencia, porque no es ético denunciar sólo para sacar réditos.**



TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN

Las propuestas que hemos ido planteando estos años y que condensamos en un escrito el pasado 2 de enero (entregado de nuevo el 16 de enero) en materia de Teletrabajo y horarios parece que pueden estar dando sus frutos. Podéis consultar nuestra propuesta global [AQUÍ](#).

En las próximas fechas podríamos empezar a ver como se concretan algunas de nuestras propuestas aunque hemos emplazado a la empresa a reunirse en los foros habilitados al efecto ya que implican modificar aspectos del Convenio Colectivo. Os recordamos algunas de nuestras principales propuestas que instamos a la empresa a analizar para poder implementar:

- **Teletrabajo:** proponemos extenderlo como una modalidad más de trabajo para todos. Debe ser flexible para que cada uno diseñe su formato de teletrabajo coordinado con los responsables: días completos, horas por días, mañanas, tardes ... Entendemos la conciliación como algo más allá de la vida familiar y los niños, debe conciliarse la vida laboral y la personal.
- **Racionalización de horarios laborales:** proponemos ir concentrando horarios para trabajar en jornadas intensivas todo el año en el futuro.
- **Flexibilidad de entrada/salida:** creemos que es perfectamente posible adelantar los horarios de entrada voluntariamente, y nuestra propuesta de entrar a partir de las 7:30 que planteamos desde hace años y poder salir como muy tarde a partir de las 16:45 hasta conseguir en el futuro adelantarlos aún más, es perfectamente viable.



RELEASES: TRABAJOS EN FIN DE SEMANA

En otoño pasado, tras conocer que algunas áreas tenían planificado realizar cambios a la hora de ejecutar las Releases (trabajos en Domingo), trasladamos a RRHH que era necesario saber cómo tenían pensado realizarlo ya que había colectivos que no estaban percibiendo ninguna compensación, otros que se preveía vinieran físicamente a La Finca cuando hasta entonces no era necesario, existían problemas de iluminación y climatización en la zona de trabajo, etc ...

Finalmente la empresa nos trasladó que los cambios sólo afectarían a quienes no se les estaba compensando anteriormente, pero hay aspectos que no compartimos y pedimos a RRHH que lo tratara con las Áreas para que sólo se hagan trabajos presenciales en la oficina cuando existan causas justificadas que demuestren su imposibilidad de realizarse en remoto.

Además, detectamos que muchos compañeros y compañeras no estaban percibiendo las cantidades y complementos a los que tienen derecho, por lo que os recordamos que:

- Es fundamental que os definan las tareas concretas que debéis realizar en la Release para determinar cuando no es posible realizarlo en remoto.
- Quién esté en la Matriz de Escalado debe ser compensado con la Disponibilidad desde las 00:00, o cuando empiece a activarse esa Matriz, y hasta el final de la Release.
- La Intervención remota se abonará según las horas efectivas de trabajo según se establece en el Convenio Colectivo.
- La intervención presencial se abonará desde la salida de vuestra casa hasta que llegáis a ella, ya que si se requiere la presencia este tiempo computa al igual que toda la estancia en el centro de trabajo.
- La presencia física en el centro de trabajo supone el abono de Km si al día siguiente hay que trabajar algunas horas en la oficina. Sólo si no se trabaja el lunes no aplicaría el abono.
- Comer durante la Release debe compensarse con cheque de comida si al día siguiente se trabaja en la oficina.

Insistimos: tenéis derecho a solicitarlo y se os tiene que compensar.



PLAN DE IGUALDAD ORANGE

El pasado 15 de febrero nos reunimos con la empresa en el seno de la Comisión de Igualdad y Conciliación.

La empresa aceptó la propuesta de la parte social de dotarnos de un nuevo Plan de Igualdad, para lo cual hay que realizar un diagnóstico previo y ya estamos trabajando con algunas propuestas de proveedores.

Si ya el Plan actual se ha quedado obsoleto con el paso del tiempo y debía ser actualizado, los últimos movimientos de trabajadores (fusión con Jazztel, ERE, segregación del fijo ...) hacían imprescindible dar este paso. En las próximas semanas daremos pasos para lanzar el diagnóstico.

Algunas de las propuestas entregadas a la Dirección el pasado 22 de febrero son:

La conciliación como concepto global.

Planteamos tratar la conciliación y la igualdad no sólo, que también, como una cuestión entre hombres y mujeres. Debe incluir tanto a trabajadores y trabajadoras con hijo e hijas, como a los que no los tienen, a las familias monoparentales, a la diversidad de género, de edad, etc ... proponiendo medidas que den respuesta a las necesidades de todos los colectivos.

Igualdad salarial.

Ya en 2012 **UGT** consiguió que se incorporara un indicador retributivo para medir la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Estos años ha permitido reducir la horquilla global casi a un 10%, pero sabemos que hay casos mucho más graves y por ello hemos planteado que se focalice en cada área y grupo profesional, que se incluyan gratificaciones, complementos, etc ... para detectar donde debemos poner mayores esfuerzos, además de incorporar una medición en las cuantías de las revisiones salariales.

Igualar la suspensión de paternidad a las 16 semanas de maternidad.

Solicitamos que una de las medidas más potentes que podemos implantar tanto en igualdad como en co-responsabilidad sea que las actuales 4 semanas a cargo de la Seguridad Social se amplíen a 16 semanas, siendo las otras 12 a cargo de la empresa.

Permiso retribuido por familiar dependiente a cargo en la unidad familiar.

Cuidado u hospitalización de familiares que dependen del trabajador o trabajadora.

Días sin cole.

Promover convenios con proveedores para que los días no lectivos que dificultan sobremanera la conciliación los trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas puedan tener una alternativa dentro del propio centro de trabajo, o cercano a él cuando no sea posible, para que puedan realizar actividades mientras dura la jornada laboral.

Teletrabajo.

Extenderlo como una modalidad más de trabajo para toda la plantilla, y poder hacerlo en días completos u horas diarias según las necesidades de cada persona.

Racionalización de horarios laborales y flexibilidad de entrada/salida.

La jornada intensiva es un elemento muy potente para avanzar de manera significativa en igualdad y co-responsabilidad. El horario intensivo es mucho más productivo que partir la jornada para comer. Proponemos implantar progresivamente la jornada intensiva todo el año analizando previamente en cada área los equipos susceptibles de hacerlo. Habilitar la entrada a partir de las 7:30 y poder adelantar la salida de manera equivalente respetando las horas de trabajo.

Promoción y carrera profesional. (No en vano es la principal carencia detectada en el Barómetro Social)

Proponemos el diseño de itinerarios formativos que formen parte de un plan de carrera profesional que permita la promoción profesional si se cumplen los requisitos marcados en dicho plan. Feedback 360: en lugar de vincularse como inicialmente propuso la dirección a la penalización del variable si no se cumplía el Plan de Acción posterior a Feedback 360, sea una herramienta para el reconocimiento profesional en positivo y su traducción en la promoción de categoría.

8 DE MARZO: DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER



El 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer, un día en el que la lucha por la igualdad, la justicia, la paz y el desarrollo se hace más visible que nunca. El 8 de marzo, todas las mujeres del mundo, sin importar cultura ni origen, se unen para hacer de éste un mundo más justo y acabar con las desigualdades que, aún a día de hoy, persisten en nuestra sociedad.

Para el año 2017, la ONU ha elegido el tema **“Las mujeres en un mundo laboral en transformación: hacia un planeta 50-50 en 2030”**, dado que las nuevas tecnologías y su influencia en el ámbito laboral conllevan implicaciones que afectan directamente a la mujer y a su empoderamiento en el mundo laboral.

En 2015, líderes de todo el mundo adoptaron los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, colocando la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en una posición central de la Agenda 2030.

Entre las medidas claves para asegurar el empoderamiento económico de las mujeres en el mundo cambiante del trabajo se encuentran, por un lado, acciones para cerrar la **brecha entre los salarios de hombres y mujeres**, que se ubica actualmente en el 24 por ciento a nivel global.

Por otro lado, se debe **reconocer el trabajo no remunerado** que supone el cuidado del hogar y de los miembros de la familia realizado por las mujeres, y redistribuir estas tareas de forma equitativa entre hombres y mujeres. Igualmente, se deben eliminar las **brechas en el liderazgo** y toma de decisiones, en el emprendimiento y en el acceso a la protección social. Además, se contemplan políticas económicas sensibles al género que generen empleos y reduzcan la pobreza.

El mundo laboral está en transformación, con implicaciones significativas para las mujeres: globalización, revolución digital y tecnológica, inestabilidad en las fuentes de ingreso, nuevas políticas fiscales y comerciales ... Algunos de los objetivos clave de la **Agenda 2030**:

- Para 2030, velar por que todas las niñas y todos los niños terminen los ciclos de la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad.
- Para 2030, velar por que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y a una enseñanza preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria
- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

[VER MANIFIESTO CONJUNTO UGT-CCOO](#)