

IRPF Y MATERNIDAD

La Agencia Tributaria ha presentado un borrador de formulario para solicitar la devolución del IRPF sobre las prestaciones públicas por maternidad. En breve no será necesario ningún trámite complicado para reclamar la devolución.

La [sentencia](#) del Tribunal Supremo del 3 de octubre de 2018 establece que las prestaciones públicas por maternidad percibidas de la Seguridad Social están exentas del IRPF. La Agencia Tributaria ha presentado un primer borrador de formulario e instrucciones para reclamar las devoluciones correspondientes a 2014, 2015, 2016 y 2017.

El trámite propuesto es bien sencillo y cualquiera podrá hacerlo sin dificultad alguna y sin ningún intermediario.

Simplemente habrá que rellenar un formulario en el que se identifica a la interesada –nombre, apellidos, DNI–, señalando el año en que se percibió la prestación por maternidad, y se completa con el número de cuenta bancaria donde se quiere recibir la devolución. La solicitud podrá tramitarse por Internet o directamente en cualquier delegación de la Agencia Tributaria.

Las prestaciones de maternidad correspondientes a 2018, al hacer la declaración el próximo año, tendrán ya la consideración de rentas exentas y las retenciones efectuadas serán deducibles.

Puedes consultar [aquí](#) el borrador de formulario y las instrucciones. El formulario se podrá presentar cuando se publique de manera definitiva, seguramente en los próximos días.

Recordamos en cualquier caso que las retenciones sobre prestaciones recibidas en el año 2014 podrán reclamarse hasta el 30 de junio de 2019; las de 2015, hasta el 2020... Y así sucesivamente. Por lo tanto, tranquilidad, que hay tiempo de sobra.

Queremos ayudarte. Para cualquier duda, comentario, sugerencia, habla con el delegado/a de **CCOO** de Orange, OSFI y Simyo de tu centro de trabajo en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien envía un correo a comitempresa.es@orange.com.



PREJUBILACIONES 2019

En CCOO ya hemos solicitado formalmente a la Dirección la apertura de un nuevo plazo para las prejubilaciones.

El [acuerdo](#) que alcanzamos desde **CCOO** con la Dirección en el año 2016 preveía que una de las medidas que se podrían acordar a futuro en caso de no alcanzarse la cifra de desvinculaciones pactada, era la prórroga del programa de prejubilaciones para aquellos trabajadores y trabajadoras de Orange que cumplieran con los requisitos de edad y antigüedad previstos.

Dicha petición de prórroga la hemos realizado ya en diversas reuniones y encuentros mantenidos con la Dirección en los últimos meses. Ahora en **CCOO** hemos hecho una petición formal y por escrito, que puedes consultar en el siguiente [enlace](#).

De aceptarse esta propuesta, un año más las trabajadoras y trabajadores de Orange que reúnan las condiciones fijadas de edad y antigüedad en la compañía, podrán causar baja en la empresa si así lo desean, de manera totalmente voluntaria y no traumática. En concreto, recordamos que podrían inscribirse en el programa de prejubilaciones aquellos empleados/as de Orange pertenecientes a centros afectados por el ERE de 2016, que cumplan 55 años o más durante 2019 y que tengan una antigüedad mínima en la empresa de al menos 10 años.

También hemos propuesto la extensión del programa de prejubilaciones o uno de similares características a todos los centros de trabajo de Orange Espagne y a otras filiales de Grupo Orange en España.

La Dirección asegura que intentará darnos una respuesta lo antes posible, así que cuando haya novedades en este tema, lo comunicaremos.

MOVILIDAD SOSTENIBLE

En CCOO, desde hace años, venimos reclamando a la empresa la puesta en marcha de distintas iniciativas para fomentar la movilidad sostenible en Orange. Reiteramos nuestra apuesta por la subvención del uso del transporte público, las lanzaderas y el coche compartido.

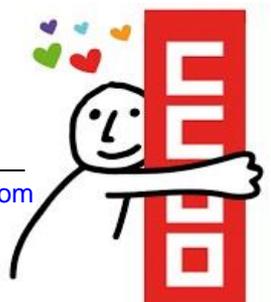


Es de sobra conocido lo complicado que resulta el acceso diario al puesto de trabajo en varios centros de trabajo de Orange. Son sedes ubicadas en parques empresariales o polígonos industriales lejanos y mal comunicados, con insuficiencia de transportes colectivos y escasez de plazas de aparcamiento. Si a lo anterior se añade una política de asignación de plazas de aparcamiento basada en la jerarquía, que convierten la plaza de parking en un privilegio asociado al cargo, las dificultades en movilidad se multiplican.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926 – 675 756 879

www.ccoo-orange.es



Ya comunicábamos hace unos meses que la Dirección estaba valorando algunas propuestas, con varios matices, que en **CCOO** llevamos años reclamando. Estas propuestas iban en la línea de subvencionar los títulos de transporte (abonos, tarjetas),

fomentar la utilización del coche compartido, incentivando económicamente su uso, tanto para el propietario del vehículo como para sus acompañantes y desvincular, en parte, la asignación de plazas de aparcamiento de la posición jerárquica en la empresa.



En **CCOO** tenemos claro desde hace años que es necesaria la implantación de varias medidas para mejorar la movilidad en Orange. No hay soluciones únicas, pero sí que puede cambiar la situación poniendo en marcha de manera coordinada varias acciones:

- **Subvención del uso del transporte público.** En la mayoría de grandes ciudades con sedes de Orange, es posible la utilización de algún tipo de abono o tarjeta transporte, cuyo precio suele rondar (dependiendo de la zona) los **60 o 70 euros** mensuales. En **CCOO** hemos trasladado a la Dirección en numerosas ocasiones que para fomentar el uso de transporte público lo más recomendable sería subvencionar en todo o en parte este abono.
- **Mejora de las lanzaderas, especialmente para personas con reducción de jornada por guarda legal y para quienes teletrabajan por las tardes.** En centros de trabajo de Orange como La Finca existe un servicio de lanzaderas que comunica con varios puntos estratégicos de transporte y también con los aparcamientos cercanos. En **CCOO** hemos denunciado con insistencia que los horarios no son adecuados para trabajadoras/es con reducción de jornada por guarda legal, ni para quienes teletrabajan por las tardes. En el caso de las lanzaderas con destino a Madrid, solo hay dos autobuses al medio día; la lanzadera a los aparcamientos exteriores directamente no funciona hasta bien entrada la tarde. Desde **CCOO** hemos entregado dos peticiones por escrito exponiendo estos problemas y presentado soluciones ([escrito 1](#), [escrito 2](#)).
- **Subvención del coche compartido.** En **CCOO** creemos que en Orange debería impulsarse la utilización del coche compartido, ya sea facilitando el acceso a una plaza de aparcamiento a quien no dispone de ella, o bien subvencionando a quien teniéndola comparte su vehículo con otros compañeros para ir o venir del trabajo.
- **Política de asignación de plazas de garaje más justa.** Hace años en Orange la mayoría de plazas de aparcamiento se sorteaban semestralmente. Por desgracia, la Dirección implantó de manera unilateral un sistema de asignación de plazas basado exclusivamente en la jerarquía. En **CCOO** creemos que deben reservarse las plazas de parking con criterios más sociales: por ejemplo, para trabajadores/as como problemas médicos puntuales que dificulten su movilidad, para trabajadoras embarazadas, para aquellos que utilicen el vehículo como herramienta de trabajo (personal comercial y algunos técnicos), para quienes compartan coche, etc. **El resto de plazas deben sortearse.**



MODELO ORGANIZATIVO EN ORANGE: DISCIPLINAS

El 30 de octubre sabremos a qué disciplina o familia pertenecemos.

Comunicábamos el pasado [abril](#) la intención de la Dirección de poner en marcha un nuevo modelo organizativo en Orange. Decían entonces que querían simplificar y modernizar toda la estructura de la empresa, mediante la creación de un mapa funcional basado en dos ejes: la *disciplina* o familia y los *niveles de contribución*.

Los aproximadamente 700 puestos y 3.000 empleados de Orange hemos sido agrupados en 53 disciplinas; esto es, 53 agrupaciones que tendrían entre entre 30 y 100 empleados cada una y que comparten un perfil laboral o habilidades profesionales similares. En general, no ha habido muchos cambios y gran parte de las disciplinas se corresponden con las antiguas divisiones de las distintas áreas en la empresa.



La Dirección nos ha explicado el modelo en varias reuniones, pero aclaramos que en ningún momento desde la parte social hemos participado en su elaboración. El diseño, competencias, funciones y, sobre todo, quién está en cada una de las disciplinas, constituye **un modelo organizativo de elaboración exclusiva por parte de la empresa** que, según nos dicen, servirá principalmente para asuntos relacionados con la formación y la movilidad profesional.

Insisten que no hay una foto fija de la organización y que con el paso del tiempo, a medida que evolucione el modelo, habrá con toda seguridad cambios y adaptaciones. También aseguran que el 30 de octubre todos los trabajadores y trabajadoras de Orange de manera individual deberemos saber cuál es nuestra disciplina; en la Dirección dicen estar abiertos a estudiar cualquier posible error de ubicación en una u otra disciplina.

Del siguiente paso, que será lo que llamaban *niveles de contribución*, apenas tenemos información. En su momento decían que estos niveles de contribución se articulaban sobre varios apartados: titulación académica, habilidades, talento, experiencia profesional e impacto en el negocio. Y en este punto es donde puede haber, a nuestro juicio, más dificultades, pues parece entroncar directamente con cuestiones tan básicas como la categoría o grupo profesional, los salarios, la remuneración variable, los pluses, etc.

Avisamos otra vez en CCOO sobre los riesgos de crear una organización laboral, profesional y salarial paralela y al margen del Convenio Colectivo y sin contar con la representación social. La Dirección no debe dar por sentados muchos aspectos que legalmente han de negociarse con los representantes de los trabajadores, ya que suponen cambios organizativos profundos y de gran calado que pueden afectar de manera sustancial a las condiciones laborales, económicas y sociales de la plantilla de Orange.



Destacamos por último la anormalidad que supone firmar un plan de igualdad hace apenas unas semanas para que la Dirección nombre ahora como líderes de disciplina a 42 hombres frente a 10 mujeres... El plan de igualdad de Orange establece la premisa de tener en cuenta al sexo menos representado para promociones, contrataciones, nombramientos, etc. **Claramente la Dirección ha perdido la oportunidad de corregir una grave anomalía en Orange, donde las mujeres son sistemáticamente descartadas para los puestos de responsabilidad.** Esperamos en **CCOO** que no sigan por ese camino y pedimos una rectificación.

COMITÉ EUROPEO ORANGE: ENO2

El representante español en el Comité Europeo de Orange, de **CCOO**, asistió el pasado 17 de octubre a una reunión extraordinaria en Francia para la presentación del Proyecto ENO2.

Hace unos días en París tuvo lugar un encuentro entre el Comité Europeo de Orange y la Dirección Internacional del Grupo Orange. Uno de los asuntos más importantes que se trataron fue el Proyecto ENO2 (European Network Outsourcing 2) donde en el marco de un procedimiento de "Información y Consulta" el representante español y de **CCOO**, [Antonio Muñoz de la Nava](#), solicitó una serie de aclaraciones.

La Dirección Internacional aseguró que este proyecto no tiene impacto alguno en el empleo en España y que las externalizaciones de las que se habla ya están hechas en Orange Espagne desde hace años. Los dos escenarios que se valoran son los siguientes: continuar con un proveedor *end to end* como hasta ahora, donde no habría cambios en la situación, o bien un escenario nuevo donde los operarios de campo serían contratados localmente.

Aclarado el nulo impacto en el empleo, desde **CCOO** hemos trasladado varias cuestiones. Una de ellas se refiere a que en el segundo escenario podría producirse un aumento de la carga de trabajo en aquellos puestos con funciones de coordinación (técnicos de GNOC).

Otra de las preocupaciones expuestas por **CCOO** en el Comité Europeo de Orange son los niveles de subcontratación. Un excesivo número de niveles en la subcontratación tiene efectos negativos sobre la calidad del servicio y sobre las condiciones laborales de los técnicos de campo que, en todo caso, deben estar debidamente formados, preparados, y con las medidas de seguridad pertinentes para realizar su labor.



JORNADA SOBRE BENEFICIOS SOCIALES

El próximo 31 de octubre habrá en la Finca una nueva jornada para explicar todos los beneficios sociales que se tienen en Orange.

Este evento divulgador se realizará en Madrid, en La Finca (Edificio 14), y participarán en diversas charlas explicativas los representantes de las aseguradoras médicas (Adeslas, Cigna y Sanitas), la Mutua, Flexplan, Plan de Pensiones, etc. Su finalidad es que los trabajadores y trabajadoras de Orange conozcan mejor los distintos beneficios sociales recogidos en el Convenio Colectivo, lo que nos parece muy buena iniciativa. Hace un par de años, con motivo del proceso de homogenización de condiciones laborales tras la compra de Jazztel, se hicieron estas charlas y fueron todo un éxito de participación.

Por otra parte, en **CCOO** hemos pedido a la Dirección que esta iniciativa también se lleve al resto de centros de trabajo de Orange en España: Ulises, Barcelona, Sevilla, Valencia, Valladolid, Alicante, Oviedo, Zaragoza, Vigo, A Coruña, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria, Bilbao, Baleares, etc.

LOTERÍA DE NAVIDAD: 37.075

Como todos los años, desde **CCOO** ponemos a la venta en toda España lotería para el Gordo de Navidad. Son participaciones de 5 euros (4,5€ y 0,5€ de donativo). Si quieres una participación, puedes contactar con Alberto Gallurralde (alberto.gallurralde@orange.com) o con el delegado o delegada de tu centro de trabajo.

No te quedes sin lotería, que si toca...



**Lotería
Navidad**



✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926 – 675 756 879

www.ccoo-orange.es

