

# Cuadros y Profesionales

www.confcuadros.com / www.cec-managers.org

## La Alternativa Necesaria

### Europa CEC-CCP

Encuentros en Belgrado, Lisboa, Estocolmo, Bilbao  
CEC felicita a CCP por su papel de anfitrión en Bilbao los días 24 y 25 de octubre



### Plataforma Sindical Plural

CCP junto con USO, FETICO, SATSE, ANPE, GESTHA y CSL unen sus fuerzas para reivindicar una regeneración sindical en España



### Relaciones Institucionales

CCP se entrevista con S. Gral. de Industria, Raúl Blanco  
S. Est. de Defensa, Ángel Olivares  
Sub. Gral. de Energía, Manuel García



### Acción Sindical



CCP contribuye al acuerdo de compra de las plantas de Alcoa en Avilés y A Coruña

### CCP Comprometida

Contra la violencia machista ...  
¡Empieza Hoy!  
Cambios en la Garantía de Igualdad de Trato y Oportunidades  
Prevención y Salud Laboral  
1 de mayo: Medias frente a la 4ª Revolución Industrial



### Nuestra Gente

- Metal
- Energía
- Aeronáutica y Aeroespacial
- Servicios Financieros
- Transporte
- Minería
- Tecnologías y Consultorías Técnicas
- Organizaciones Diversas

### Servicios:

- Atención Psicológica
- CCP Privilegios
- Abonoteatro

### Área Jurídica

CCP gana una demanda contra Renault España



# Sumario



## 4 CEC en Bilbao

CEC felicita a CCP por la celebración en Bilbao de su Asamblea y Consejo de Administración

## 7 Relaciones Institucionales

- 7 Entrevista de CCP con el S. Gral. de Industria
- 8 CCP-SIPA pide al S. Est. de Defensa un Plan Estratégico Nacional y un Plan Industrial
- 10 La Secretaría de Estado de Energía recibe a CCP

## 11 Acción Sindical

- 11 CCP-APC Alcoa participa en el acuerdo de venta de las plantas de Avilés y A Coruña

## 13 Plataforma Sindical Plural

CCP y seis sindicatos más nos hemos unido por la regeneración y la igualdad

## 15 Europa

- 15 Asamblea de CEC en Belgrado
- 17 Conferencia de Eurocadres sobre el estrés con la asistencia de CCP
- 17 La Confederación primer sindicato que se integra en el registro de grupo de interés de la CNMC

- 18 2ª reunión del Grupo de Trabajo de CEC para la Igualdad de Género con la participación de la Vicepresidenta de CCP, Mª José Fraile

## 20 Área Jurídica

### 24 Nuestros Compromisos

- 24 CCP contra la violencia machista ... ¡Empieza hoy!
- 26 8 de marzo de 2019, Día Internacional de la Mujer
- 27 CCP reclama medidas frente a la 4ª Revolución Industrial

### 28 CCP

- 28 La intensa gestión del equipo directivo de CCP es aplaudida por el Comité Confederado

### 31 Jornada de Prevención y Salud Laboral

### 34 2019, Año de Elecciones Sindicales

### 39 Nuestra Gente

- 39 Federación Metal
- 40 Federación Energía
- 41 Federación Servicios Financieros

### 42 Servicios

Órgano informativo de

**Confederación de Cuadros y Profesionales**

Vallehermoso 78, 2ª planta. 28015, Madrid. **Teléfonos:** 91 534 83 62 / 91 534 66 72 - móvil: 686 511 266

**Email:** comunicacion@confcuadros.com

**Dirección, redacción y maquetación:** Carolina Muñoz. **Consejo de Redacción:** Manuel Martínez y Juan Antonio González.

Las opiniones vertidas en los diferentes trabajos de esta publicación son responsabilidad exclusiva de sus autores. La postura oficial de Confederación de Cuadros y Profesionales sólo se expresa a través del Editorial.

staff

# Editorial 81



Finalizamos el tercer año del periodo entre congresos de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) con un excelente balance de las actividades que hemos realizado entre todos los que formamos y nos sentimos parte de la Confederación. Se ha alcanzado, y superado ampliamente, todos los objetivos comprometidos en el Congreso de 2016, con un año de antelación.

Nuestra presencia y capacidad de influencia en Europa, a través de Confederación Europea de Cuadros (CEC), se encuentra consolidada, con una excelente capacidad de interlocución a todos los niveles. Es reseñable nuestra participación en el grupo de trabajo que ha reformado los Estatutos de CEC y van a permitir una mayor modernización de la organización. Asimismo, en el grupo de trabajo que va a definir la posición de CEC sobre las políticas europeas de igualdad de género y diversidad con el objetivo de establecer propuestas de colaboración con la Comisión Europea. Como colofón CEC ha querido reconocer, con su presencia en España los días 24 y 25 de octubre, el excelente trabajo realizado por nuestros representantes en el seno de la organización, con una importante asistencia de nuestros colegas europeos en Bilbao.

En el apartado institucional, nuestra capacidad de interlocución se encuentra al máximo nivel, tanto con miembros del Gobierno, como con máximos responsables de las empresas en las que tenemos representación. Hay que resaltar que nuestra importante presencia institucional nos ha permitido trasladar el posicionamiento de CCP en los principales problemas de los sectores industriales en España y, en particular, nuestra preocupación por las consecuencias que pueda tener en el empleo la inestabilidad política en el medio y largo plazo.

También hemos mantenido una intensa actividad sindical, entre otros, con nuestra participación en el complicado proceso de venta de las plantas de Avilés y A Coruña entre Alcoa y Parter Capital Group, que permite garantizar el empleo de más de 600 trabajadores. Subrayar además la creación de la Plataforma Sindical Plural, como una unión de sindicatos independientes (CCP, USO, FETICO, SATSE, ANPE, GESTHA y CSL) que permite crear un espacio que refleja la actual pluralidad sindical en la defensa de los intereses de las personas trabajadoras, y se modifique la Ley Orgánica de Libertad Sindical para conseguir la igualdad de condiciones entre sindicatos.

En el intenso trabajo desarrollado en 2019 no quiero dejar pasar esta oportunidad para recalcar, una vez más, el compromiso de CCP en la ayuda a personas desfavorecidas, en riesgo de exclusión o con graves enfermedades y, por ello, vamos a seguir colaborando con organizaciones sin ánimo de lucro como Ana Bella, Abracadabra, Grupo Casaverde o UNICEF.

Una vez más, os animo a que seáis y os sintáis parte de un proyecto referente en el sindicalismo independiente, y que cuenta con un futuro brillante por delante.

Juan Antonio González  
Secretario General de CCP



## CEC FELICITA A CCP POR LA CELEBRACIÓN EN BILBAO DE SU ASAMBLEA Y CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Los nuevos estatutos han quedado finalizados pendientes de su ratificación

Confederación Europea de Cuadros (CEC) ha querido reconocer con su presencia en España, los días 24 y 25 de octubre, el excelente trabajo realizado por los representantes de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), con especial relevancia en la negociación para la necesaria actualización de sus estatutos.

Los responsables y miembros de las organizaciones europeas que integran CEC, se desplazaron, en esta ocasión, hasta Bilbao para celebrar su Asamblea General y Consejo de Administración.

El tema central de este encuentro han sido los estatutos de la organización europea, que después de varios meses en los que se han estado analizando y revisando para su actualización, han quedado finalizados, pendientes de su ratificación en una próxima reunión.

**CCP fue la anfitriona de los eventos desarrollados en Bilbao y que reunió a más de cuarenta representantes de todas las organizaciones europeas de CEC**



Mesa presidencial de CEC en Bilbao encabezada por su presidente, Ludger Ramme, secretario general, Maxime Legrand, secretaria general adjunta, Ebba Öhlund y tesorero, Luigi Caprioglio

Fruto de la cordialidad que ha reinado en las reuniones, como así se plasmó en esta última celebrada en Bilbao, y como resultado de la negociación, CEC contará dentro de muy poco con nuevos estatutos que van a permitir realizar una mayor modernización de la organización, si cabe, y establecer un nuevo modelo de gobierno corporativo en el que tengan cabida organizaciones nacionales, federaciones sectoriales, así como organizaciones sin federar en nuevos países que no cuentan con miembros en el seno de CEC.

El ambiente afable y de buena sintonía entre los representantes de las distintas organizaciones europeas y los miembros de CCP se respiró a lo largo de los dos días en los que se desarrollaron las reuniones.

El encuentro en Bilbao ha propiciado una mayor integración del equipo directivo de CCP con los responsables de las organizaciones miembros de CEC, facilitando un adecuado clima de negociación, entendimiento y trabajo de unidad.



De dcha a izda. el secretario general de CEC, Maxime Legrand, el presidente de CCP, Manuel Martínez, el presidente de la Confederación francesa de Cuadros (CFE-CGC), Francois Hommeril, por parte de la Federación de Servicios Financieros de CCP, Asunción Figueroa, el secretario general de CCP, Juan Antonio González, el presidente francés de la Federación sectorial europea de Establecimientos Bancarios, Jean Marc Guegen, y el secretario general de la Federación de Servicios Financieros de CCP, Jorge Miguel Terrasa



El secretario general de CCP y Carmen Villarejo de la Federación Aeronáutica y Aeroespacial de la Confederación, conversan con el presidente de los Cuadros de Alemania (ULA) y de la Federación sectorial de Química, Roland Leroux



El presidente y el secretario general de CCP junto al presidente de los Cuadros de Suecia (LEDARNA), Andreas Miller



En la foto de arriba el presidente de la Federación europea sectorial de Transportes, Philippe Queune, charlando con el presidente y el secretario general de CCP y con Carlos García de la Federación de Transporte de la Confederación.

En la fotografía de la Izda. Manuel Martínez y Juan A. González hablan con el presidente de la Organización de Cuadros de Italia (CIDA), Mario Mantovani.

## CCP en Bilbao

La delegación española de CCP tuvo una importante representación en Bilbao, que estuvo encabezada por el presidente, el secretario general y el tesorero de la Confederación, Manuel Martínez, Juan Antonio González y José Manuel Rodríguez, respectivamente, acompañados por los presidentes de las federaciones de Energía, José Vela, y Metal, Roberto Infante.



Además asistieron como representantes de las distintas federaciones de CCP, Carmen Villarejo de la Federación Aero-náutica y Aeroespacial; Yolanda Martínez, José Francisco Fresneda y Delfín Ramos de la Federación de Metal; Asier Martínez de la Federación de Energía; Carlos García de la Federación de Transporte y Jorge Miguel Terrasa y Asunción Figueroa de la Federación de Servicios Financieros.

## CCP organizó una visita al museo Guggenheim y a la Torre Iberdrola

La visita al museo se realizó con guías en diversos idiomas. Una vez concluido el recorrido se ofreció una cena de confraternidad en el restaurante Basuki.

En la Torre Iberdrola su directora, Elena Lázaro, pronunció una ponencia sobre sus antecedentes y construcción así como su significado para Bilbao

El tiempo acompañó para dar un agradable paseo hasta el museo Guggenheim, y que todos los asistentes se pudieran fotografiar ante su entrada, en un ambiente muy distendido tras las reuniones de trabajo



Al encuentro asistió una representación de CCP-SIPA que planteó un plan estratégico del sector Aeroespacial

## CCP SE ENTREVISTÓ CON EL SECRETARIO GENERAL DE INDUSTRIA, RAÚL BLANCO

Se analizaron los problemas del sector Industrial español

**Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) continúa con su agenda de reuniones institucionales**

Raúl Blanco recibió, el 7 de noviembre, en su despacho del Ministerio de Industria al presidente y el secretario general de la Confederación, Manuel Martínez y Juan A. González, respectivamente, junto a los representantes del Sindicato Independiente de los Profesionales Aeronáuticos (CCP-SIPA), José Javier Almendros y Juan David González.



Raúl Blanco, en el centro, acompañado por Manuel Martínez (izda.) y Juan Antonio González (dcha.) junto a los miembros de CCP-SIPA situados en los extremos, a la dcha. José Javier Almendros y Juan David González en el lado izquierdo

A lo largo de la reunión el presidente y el secretario general de CCP, Manuel Martínez y Juan Antonio González, realizaron una descripción somera de los principales problemas de sectores industriales que son motores de la economía nacional.

En particular, responsables de la Federación de Aeronáutica y Aeroespacial de CCP y, a su vez, del Sindicato Independiente de los Profesionales Aeronáuticos (CCP-SIPA), el sindicato de la Confederación en la empresa Airbus, José Javier Almendros y Juan David González, trasladaron al secretario general de Industria la necesidad de elaborar un plan estratégico del sector aeroespacial que permita el desarrollo de las capacidades y un entorno adecuado para enfrentarnos al futuro, una reivindicación en la que hubo consenso por ambas partes.

El plan debería anticipar distintos escenarios en un entorno y futuro diferentes a lo que hemos vivido hasta ahora y, por lo tanto, se subrayó que debemos estar preparados.

**El director general de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, Galo Gutiérrez, y el subdirector general de Políticas Sectoriales Industriales, Alejandro Cros, se sumaron a la entrevista con los miembros de CCP que, junto a Raúl Blanco, son los principales responsables de la política industrial del Gobierno de España**

A lo largo de la reunión se puso de manifiesto la situación actual del proyecto denominado Futuro Sistema de Combate Aéreo (FCAS), su importancia, y las implicaciones para el país, la industria y para la empresa Airbus, en particular.

Se alcanzó un consenso en la necesidad de recuperar canales de diálogo y entendimiento que permitan encontrar la mejor solución para todos los actores.

CCP-SIPA señaló también la importancia que tiene el proyecto del futuro entrenador, como clave en la consecución y mantenimiento de las capacidades y conocimientos en el entorno español.



Sede del ministerio de Industria en Madrid

Otros puntos tratados fueron los retos a los que nos enfrentamos como la Sentencia de la Organización Mundial de Comercio (OMC) acerca de Airbus, el Brexit, la digitalización, la electrificación o la reducción de la huella de CO2 como puntos clave que marcarán el futuro.

## El secretario de Estado de Defensa atendió a la solicitud de CCP de celebrar un encuentro CCP-SIPA PIDE A ÁNGEL OLIVARES UN PLAN ESTRATÉGICO NACIONAL Y UN PLAN INDUSTRIAL PLANTEADO POR AIRBUS

La celebración de estos encuentros son fruto de una de las prioridades de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) de acercarse y mantener una comunicación fluida con las instituciones españolas y, en esta ocasión, de la necesidad de CCP-SIPA de transmitir al Gobierno español sobre la importancia de contar con un Plan Estratégico Nacional centrado no sólo en el ámbito de la defensa, sino también en el civil, helicópteros y espacial para asegurar al sector aeronáutico en España



Ángel Olivares (segundo por la izda.) junto a Juan Antonio González y José Javier Almendros (dcha.), en el otro extremo (izda.) Fernando Quesada

El secretario de Estado de Defensa, Ángel Olivares, recibió al secretario general de CCP, Juan Antonio González, y a los representantes del Sindicato

Independiente de los Profesionales Aeronáuticos del Grupo Airbus (CCP-SIPA), Fernando Quesada y José Javier Almendros, el 21 de febrero.

Uno de los objetivos fundamentales para CCP-SIPA es establecer un marco de relaciones entre la Industria y el Estado a largo plazo, que asegure la financiación del sector durante varias legislaturas.

Otra de las demandas formuladas ante el secretario de Estado de Defensa, fue la necesidad de que Airbus plantee un Plan Industrial para España creíble, ambicioso y alineado tanto con la estrategia del sector en nuestro país, como con las prioridades del Gobierno, fundamental para garantizar el empleo, no sólo en esta compañía, sino en todo el sector aeronáutico español, tal y como subrayaron los representantes de CCP-SIPA.

En este sentido se hizo referencia a los más de 100.000 empleos, directos e indirectos, generados en este sector, destacando que el 30% de los trabajadores de Airbus son menores de 30 años.



En el despacho de Ángel Olivares durante la celebración de la entrevista

Por su parte Ángel Olivares defendió el impulso que se ha dado en la Industria aeroespacial en los últimos meses, pero reconoció que “todavía quedan muchas necesidades insatisfechas” e hizo referencia “al futuro incierto y a

las dificultades presupuestarias”, así como “a la conveniencia de que retornen al Estado español las inversiones realizadas en Investigación y Desarrollo”.

CCP-SIPA aprovechó la ocasión y solicitó la implicación del Gobierno ante las noticias que están apareciendo, en los últimos tiempos, referentes a A380, A400M, NH90 (proyecto NOW) y al sector espacial, subrayando la importancia del sector en nuestro país como motor de I+D+i y del empleo de calidad, basado en productos de alto valor añadido.



En cuanto a los programas europeos de Defensa, planteados también durante la entrevista, el secretario de Estado de Defensa se lamentó “del atasco que existe sin que se haya presentado ningún nuevo programa desde hace más de 10 años”, y dijo que “es importante que todos los países de la Unión Europea se unan en este sentido para

ser verdaderamente competitivos, en un momento apasionante para la política europea de Defensa”.

Para finalizar el encuentro CCP-SIPA quiso felicitar la firma de la ministra de Defensa, Margarita Robles, al proyecto del Futuro Sistema Aéreo de Combate (FCAS), liderado por Francia y Alemania,

además de recalcar la importancia del nuevo entrenador AFJ como proyecto estratégico para AIRBUS en España, y también para el sector en general. “Nuestro sector es un generador y sostenedor de capacidades y conocimientos, vitales para nuestro país”.



**PROPULSAMOS**  
LOS DERECHOS DE TODOS

## “Un llamamiento al impulso del sector aeroespacial y de defensa en España”

CCP-SIPA destaca la importancia del sector aeroespacial “su carácter estratégico viene determinado por su impacto en los indicadores macroeconómicos, por el uso de tecnologías punteras y su papel en el ámbito de la defensa”.

### Plan Estratégico Nacional

Es una necesidad y supone afianzar una visión ambiciosa y proveer de herramientas eficientes a la industria



- **9.000 m€ de facturación** (la mitad corresponde a defensa)
- **110.000 empleos directos e indirectos**
- **10% de la facturación se destina a I+D+i** (supone el 7% del total en España)
- **80% de la facturación destinado a exportaciones** (supone el 2,6% del total en España)
- **10% de la facturación retorna al Estado** (mejora de la balanza fiscal)

### ◇ Discontinuidad con el plan 2008-2016

- Pontenciación industrial - Marco de ayudas
- Prioridades tecnológicas

### ◇ Agenda sectorial TEDAE - Mº Industria

- ◇ Planes lanzados en otros países europeos
- ◇ La coordinación interministerial es clave
- ◇ Alineamiento con los planes empresariales
- ◇ Incorporación de otros agentes (sindicatos, asociaciones regionales)

### Impacto de la inversión en Defensa

- Una inversión contrato/ público de 100 m€ por año genera:
  - ⇒ 150 m€ aportación al PIB
  - ⇒ 2.200 empleos
  - ⇒ 35 m€ de recaudación
- Exportación y marca España

### La posición de Airbus en España

- Impacto económico y social
  - Aportación al PIB: **1.100 m€ directo**
  - Empleo: **13.000 directos**
  - Exportaciones: **3.600 m€**
  - Ingresos públicos: **1.600 m€**
  - Inversión I+D+i : **400 m€**
- Relación con el Gobierno
  - Capacidad de influencia del Gobierno
  - Garantía de defensa de intereses nacionales
  - Exigencia de un plan industrial para España

**CCP solicita ante la secretaría de Estado de Energía que se garantice la competitividad de la industria española ante cualquier escenario de transición energética**

## **EL SECRETARIO GENERAL DE CCP Y EL PRESIDENTE DE ACYP-EDP FUERON RECIBIDOS POR EL SUBDIRECTOR GENERAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA**

La secretaría de Estado de Energía abrió las puertas a Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) el pasado mes de febrero. Los motivos de este encuentro fueron afianzar las

relaciones institucionales de nuestra organización y poder transmitir las principales demandas y preocupaciones que desde CCP se tienen en el ámbito energético e industrial español.

Uno de los temas planteados fue la inquietud ante una posible prohibición de fabricación de los motores de combustión para el año 2040.

El subdirector general de Energía Eléctrica, Manuel García, y los asesores del gabinete de la secretaría de Estado de Energía, Carmen Martínez y Javier Serrano, recibieron al secretario general de CCP, Juan Antonio González, y al presidente de la Asociación de Cuadros y Profesionales del Grupo EDP (ACYP-EDP), Enrique Rodríguez, organización integrada en la Federación de Energía de CCP (FECSE), y de la que Rodríguez es, además, su secretario general.



De izda. a dcha. Enrique Rodríguez, Manuel García, Juan A. González, Carmen Martínez y Javier Serrano

El secretario general de CCP mostró su preocupación por “las manifestaciones realizadas acerca de la prohibición de fabricación de motores de combustión para 2040, sin tener en cuenta los importantes avances tecnológicos realizados en la reducción de emisiones contaminantes de este tipo de motores”, y resaltó “la necesidad de mantener un marco regulatorio estable y predecible en el medio y largo plazo que evite la pérdida de atractivo de España, además de garantizar nuevas inversiones de empresas, pilares de la economía nacional, asegurando la competitividad de nuestra industria en cualquier escenario de transición energética”.

Juan A. González subrayó también la inquietud por “la repercusión de la deslocalización en el sector industrial, de forma especial las de carácter electrointensivo, y la afección en la estabilidad y en la calidad del empleo en la industria

auxiliar y los servicios de las comarcas afectadas”.

En este sentido el presidente de ACYP-EDP planteó una serie de medidas a tener en cuenta para subsanar las consecuencias negativas que puedan existir debido a la denominada “transición ecológica”.

Desde CCP se apuesta por una transición energética apoyada en tecnologías de combustibles con bajas emisiones y sinergias con otros combustibles, introduciendo medidas compensatorias que garanticen la competencia con países que no están sometidos a restricciones medioambientales y, por lo tanto, pueden producir con mayores emisiones por energía generada. También se defiende un decidido avance hacia una electrificación de la economía, con una movilidad y un transporte con bajas o nulas emisiones y alternativas en otros sectores

que contribuyan a la eficiencia energética, así como unas redes de distribución inteligentes que permita el control del déficit generado por la no aplicación de tasas a pequeños generadores a red y las retribuciones por peajes.

Los responsables del gabinete del secretario de Estado de Energía tomaron nota de cada una de estas propuestas y subrayaron que, en estos momentos, el debate está abierto y en pleno proceso de estudio con organismos y organizaciones con las que se mantienen reuniones de trabajo para buscar las mejores soluciones, tanto en nuestro país como a nivel europeo.

Enrique Rodríguez aprovechó la receptividad de la secretaría de Estado de Energía para plantear también la supresión definitiva del Impuesto sobre el Valor de la Producción de Energía Eléctrica.

**Tras nueve meses de negociaciones en las que ha participado la Confederación CCP FELICITA A LOS TRABAJADORES Y A SUS REPRESENTANTES DE CCP - APC ALCOA POR EL ACUERDO DE VENTA DE LAS PLANTAS DE AVILÉS Y A CORUÑA Y GARANTIZAR EL EMPLEO**

**El 31 de julio Alcoa y Parter Capital Group firmaron un acuerdo que permite el mantenimiento de la actividad industrial y el empleo de más de 600 trabajadores durante los próximos dos años**



Presentación del Acuerdo a todas las partes implicadas con la participación de la ministra de Industria en funciones, Reyes Maroto. Al fondo de frente el representante de CCP-APC, José A. Jaquete, junto a Juan A. González.



Juan A. González y José A. Jaquete al finalizar la reunión en el ministerio de Industria

La participación de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) en la Comisión de Seguimiento del Proceso de Reindustrialización de Alcoa en Avilés y A Coruña, convocada por el ministerio de Industria, Comercio y Turismo, ha sido muy significativa y ha permitido hacer oír la voz de los Profesionales y Cuadros del

Grupo Alcoa a través de la presencia del secretario general de CCP, Juan Antonio González, y de los representantes de la Asociación de Profesionales y Cuadros en Alcoa (CCP-APC), José Antonio Jaquete, delegado en Avilés, y José Torres, representante en A Coruña.

CCP ha felicitado a los trabajadores de las plantas de Avilés y A Coruña por el acuerdo alcanzado entre Alcoa y Parter Capital Group, por el que Parter adquiere las dos mencionadas plantas y garantiza el empleo de más de 600 trabajadores durante los próximos dos años, como mínimo.

También a los representantes de la Asociación de Profesionales y Cuadros en Alcoa (CCP-APC), José Antonio Jaquete y José Torres, por el excelente trabajo realizado en las intensas negociaciones mantenidas desde el 15 de enero de 2019, fecha en la que la Comisión Representativa de los Trabajadores y el Grupo Alcoa Inespal suscribieron un Acuerdo de Despido Colectivo, tal y como ha subrayado el secretario general de CCP, Juan Antonio González.

En el Acuerdo se pactó que se abriría un proceso de venta de las plantas de Avilés y A Coruña desde el día 20 de enero y hasta el 30 de junio de 2019.

CCP ha participado activamente, tanto en la Comisión de Seguimiento de los Acuerdos por el Mantenimiento de la Actividad Industrial de Alcoa en Avilés y A Coruña, convocada por el ministerio de Industria, Comercio y Turismo, como en la Comisión de Seguimiento de Alcoa.

Alcoa ha desarrollado un complicado proceso de venta, no sólo con la colaboración del ministerio de Industria y los Gobiernos autonómicos de Galicia y Asturias, sino bajo la supervisión, entre otros, de

CCP-APC.

La presencia del secretario general de CCP ha supuesto una importante ayuda en la extraordinaria complejidad social, jurídica y societaria del proceso de venta, reconocida por todos los interlocutores en la complicada operación.

CCP también reconoce a la secretaria general de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa y, en particular, del secretario general de Industria, Raúl Blanco, junto con los Gobiernos autonómicos de Asturias y Galicia, la supervisión del acuerdo, siendo garantes del proceso para el mantenimiento de las capacidades productivas y el empleo en las dos plantas de Alcoa.

**Juan A. González:**

“Hemos analizado en profundidad el plan industrial presentado por el comprador de las plantas, Parter Capital Group, y confiamos en el futuro de las plantas y por ende de los trabajadores y sus familias más allá de los próximos dos años”.

“Vamos a seguir, con especial interés, el cumplimiento de los acuerdos de inversión asumidos tanto por Parter, como por el Gobierno, a través del nuevo Estatuto de la Industria Electrointensiva, que facilite que los precios energéticos alcancen unos niveles que permitan competir a las plantas frente a países de nuestro entorno”.

**LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO HA MANTENIDO INTENSAS NEGOCIACIONES EN LA SEDE DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y EN DIFERENTES HOTELES DE MADRID**

Desde el mes de febrero, de este año, se han desarrollado en la sede del ministerio de Industria, Comercio y Turismo reuniones en las que han participado representantes de la multinacional estadounidense, Alcoa, de los comités de empresa, entre ellos CCP, de los Gobiernos autonómicos de Asturias y Galicia y del propio ministerio de Industria.

Se trataba de buscar una salida después del temor sembrado ante el anuncio de Alcoa de un posible cierre en sus centros asturiano y gallego, alegando problemas estructurales, productivos y tecnológicos .



La fotografía de arriba recoge la reunión celebrada, el 10 de abril, en el ministerio y presidida por el secretario general de Industria, Raúl Blanco, y en la que vemos a Juan A. González y José A. Jaquete (de espaldas, zona dcha. )

La foto de la izquierda se trata de otro encuentro, en esta ocasión el 28 de mayo. De frente Raúl Blanco junto a los miembros de Alcoa, y de espaldas los representantes de los sindicatos entre los que se encuentran el secretario general de la Confederación y el representante de CCP-APC.

**Ministerio de Industria**

Por su parte el Gobierno ha desarrollando el contenido del Estatuto del Consumidor Electrointensivo que, según sus declaraciones, incluye medidas que dan certidumbre sobre los costes energéticos y mejora la situación de toda la industria electrointensiva.

La ministra de Industria, Comercio y Turismo en funciones, Reyes Maroto, ha afirmado que el Gobierno llevará al Consejo de Ministros el Real Decreto sobre este Estatuto en cuanto el nuevo Ejecutivo se configure. Según Maroto el Gobierno tenía previsto aprobar esta norma con anterioridad pero lo impidió el informe desfavorable que

emitió la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.

En una nota emitida por el ministerio de Industria, señala también, que “el Gobierno ha realizado un trabajo discreto e intenso tanto para el desarrollo del Estatuto como en los contactos mantenidos con los inversores para Alcoa en un tiempo récord”.

## CCP Y SEIS SINDICATOS MÁS NOS HEMOS UNIDO PARA CREAR LA “PLATAFORMA SINDICAL PLURAL” POR LA REGENERACIÓN Y LA IGUALDAD

Se trata de un hito histórico en la historia del sindicalismo del que CCP es fundadora



Por primera vez siete sindicatos CCP, USO, FETICO, SATSE, ANPE, GESTHA y CSL unen sus fuerzas para reivindicar una regeneración sindical en España

El presidente y el secretario general de CCP, Manuel Martínez y Juan Antonio González (primero y tercero por la izda.) junto al resto de los representantes de la Plataforma

Plataforma Sindical Plural fue presentada a los medios de comunicación en la sede de la Asociación de la Prensa de Madrid, el 3 de julio



### CCP impulsora de este nuevo espacio sindical

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) junto con los sindicatos Unión Sindical Obrera (USO), Federación de Trabajadores Independientes del Comercio (FETICO), Sindicato de Enfermería (SATSE), Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza (ANPE), Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda (GESTHA) y Confederación de Seguridad Local (CSL) presentaron, el 3 de julio en Madrid, la Plataforma Sindical Plural (PSP).

Se trata de un nuevo espacio sindical “que une sus fuerzas con el objetivo común de llevar a cabo una regeneración sindical en Espa-

ña que devuelva el modelo bisindicalista actual al pluralista por el que apostaba la Constitución y que después fue desvirtuado por el desarrollo del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto Básico del Empleado Público”.

Los miembros de la Plataforma manifiestan que “alguna de las injusticias que provoca la aplicación de estas leyes, en el día a día sindical, es la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 (LOLS) que es excluyente en la promoción o preaviso de elecciones”, y subrayan que “esto es parte del callejón sin salida que supone el término

‘mayor representatividad’ que otorga esa potestad solo a los dos sindicatos que ostentan más del 10% a nivel estatal”. En este sentido hacen hincapié en que “no se tiene en cuenta que otras organizaciones pueden tener afiliados y candidaturas para unas elecciones sin contar con ese 10% nacional”.

Además, ese término de más representativo esconde otras contradicciones, como tener en mesas de ámbito nacional a sindicatos que están muy lejos de ese porcentaje pero que tienen un 15% de representatividad en la comunidad autónoma en la que están implantados.

“Sumamos casi 20.000 delegados en las empresas e instituciones, que representan a cientos de miles de trabajadores”

**PSP abierta a más sindicatos**

La unión de estas siete organizaciones “está abierta a todos los que consideren que la legislación sindical los margina y que es necesario racionalizarla, también para abrir las mesas de diálogo social a más voces, que aporten nuevas ideas y contribuyan a mejorar la opinión pública sobre el sindicalismo en su conjunto”.

“Los miembros de la Plataforma vamos a solicitar reuniones con todos los grupos parlamentarios para que escuchen nuestras demandas en materia legislativa”

En nuestro país hay más de 500 sindicatos, y solo 14 cuentan con más de 1.000 delegados. “Esta realidad atomizada no se corresponde con que solo dos tomen todas las decisiones que atañen al conjunto de la clase trabajadora, los parados y los pensionistas”.

Una amplia representación de las distintas federaciones de CCP asistió a la presentación de la PSP. De izda. a dcha. Israel Paredes, José Javier Almemros, Manuel Martínez, Juan Antonio González, José Vela, Jorge Carlos Escribano, M<sup>a</sup> Asunción Figueroa y José Ignacio Gutiérrez.



**¿QUIÉNES CONFORMAMOS LA PLATAFORMA SINDICAL PLURAL?**

<https://www.plataformasindicalplural.es/>



Los principales sindicatos independientes del país constituimos la Plataforma Sindical Plural, dicha plataforma va a buscar la modificación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del Estatuto de los Trabajadores, para conseguir la igualdad de condiciones entre sindicatos.

“Por un nuevo sindicalismo”  
 “Por una regeneración sindical”  
 “Por un cambio en el país”

La regeneración del modelo sindical del país, la eliminación de los privilegios concedidos durante 40 años al bisindicalismo y el bajo nivel de percepción por parte de la

población en España y por parte de la población trabajadora de la funcionalidad de los sindicatos, hace que la Plataforma Sindical Plural reivindique el papel social y humano con los trabajadores de muchos sindicatos, siendo necesario una dignificación del mundo sindical.

## CCP ASISTIÓ A LA ASAMBLEA DE CEC EN BELGRADO DONDE SE ANALIZÓ EL FUTURO DE EUROPA

“Por una Europa unida y duradera” bajo este lema Confederación Europea de Cuadros (CEC) reunió en Belgrado (Serbia) a los representantes de sus Organizaciones miembros, entre las que se encuentra Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), los días 20 y 21 de mayo, días antes de las elecciones al Parlamento europeo.

Durante este encuentro CEC dio la bienvenida a nuevas organizaciones procedentes de Hungría y República Checa, con las que CEC afianza su crecimiento e intensifica la unidad entre los managers europeos, una unión necesaria para avanzar en los nuevos retos de gestión de los próximos años.



Los miembros del equipo directivo de CEC, encabezado por su presidente, Ludger Ramme, acompañados por los representantes de las Organizaciones miembros entre los que se encuentran el presidente y el secretario general de CCP, Manuel Martínez y Juan A. González.



Ludger Ramme, presidente de CEC

### Las demandas de CEC

Los gerentes europeos de CEC piden a los responsables de la toma de decisiones de la UE que implementen una serie de prioridades, políticas y programas que repercutan en su función como líderes de cambio y constructores de puentes entre empleados y empleadores, cuyo objetivo es trabajar para que la transición hacia un sistema socioeconómico sea más sostenible.

En este sentido CEC pide que el Parlamento europeo adopte una resolución moderna sobre la definición de managers que reconozca su papel en el diálogo social y en la sociedad.

Para preparar a los managers en un mundo de transición “se necesita un modelo de liderazgo más sostenible, una mejor educación gerencial y una participación activa en el diálogo social”.

“Los 10 millones de managers y 38 millones de profesionales de la UE son una parte activa de la sociedad y configuran un futuro más sostenible, inclusivo y próspero”

Así lo ha subrayado CEC en Belgrado ante su preocupación por el futuro de Europa y el de sus managers frente a los nuevos desafíos. Por este motivo se ha elaborado un documento en el que se recoge una serie de demandas para

presentar ante los nuevos mandatarios europeos de cara a los próximos 5 años.

CEC destaca el valor de la UE “ en un contexto global donde la competencia económica, las tensiones geopolíticas y las amenazas ambientales están aumentando” y hace hincapié en que “ningún país europeo puede esperar de manera realista poder sobrellevar la tormenta por sí solo”.



Reunión de trabajo de los miembros y representantes de CEC

Demandas de CEC a la UE para 2019-2024

- \* **Aumentar la movilidad laboral en Europa** a través del Erasmus + hacia un plan europeo de aprendizaje y movilidad que también se dirija a profesionales y gerentes de alto nivel.
- \* **Marco europeo sobre aspectos de salud psicosocial** con la adopción de medidas para aumentar la conciencia sobre los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, su impacto en la vida de los gerentes y sus costes generales.
- \* **Considerar el desarrollo de herramientas transnacionales y de diálogo social en línea** posibilitando mecanismos para mejorar su alcance a nuevas categorías de trabajadores y nuevos sectores de actividad. "Haz de la digitalización una historia de éxito".
- \* **Regulación de la inteligencia artificial.** La UE debería establecer estándares legales sobre su diseño con reglas de responsabilidad, conducción autónoma y otras áreas legales relacionadas.



- \* **Asegurar condiciones de trabajo de calidad y entornos de trabajo digitales** con un enfoque proactivo que evite acentuar las tendencias actuales de mayor estrés y riesgos psicosociales, incluida la soledad.
- \* **Promover el aprendizaje permanente en toda Europa**, así como una educación e innovación para un mundo en transición. Se pide cuentas de capacitación individuales portátiles accesibles a todos los gerentes de la UE.
- \* **Un floreciente panorama de la investigación europea.** Para ello es necesario que se duplique el presupuesto del programa Horizon y que se haga especial hincapié en la investigación multidisciplinar.
- \* **Igualdad de género, diversidad e inclusión** con el apoyo para el aumento de la participación de mujeres en el liderazgo. Tras la falta de avances en este sentido se solicita un nuevo debate de los interlocutores sociales y que la Comisión Europea cree líneas de financiación en sus programas para concienciar sobre la importancia de un liderazgo sensible al género.
- \* **Promover la diversidad y la inclusión en los lugares de trabajo.** Se pide que la UE redoble sus esfuerzos para crear conciencia sobre la lucha contra la discriminación y su impulso por los gerentes, claves en la gestión de la diversidad y las prácticas de inclusión.



En el encuentro en Belgrado se desarrolló un panel de debate para discutir los principales desafíos a los que se enfrenta la UE en los próximos años. El presidente y el secretario general de CCP, Manuel Martínez y Juan Antonio González, a los que vemos en la fotografía (segunda fila de la dcha. ) asistieron junto a los directivos de CEC y otros invitados, entre ellos la embajadora de Rumania en la República Serbia, Oana-Cristina Popa (en primera fila de la dcha. )

**CCP ESTRECHA RELACIONES CON LOS REPRESENTANTES Y MIEMBROS DE CEC**

Manuel Martínez y Juan A. González conversan en Belgrado con miembros de la organización de Cuadros de Bélgica (CNC-NCK)



Aquí vemos a los representantes de CCP intercambiando impresiones con el secretario general de CEC, Maxime Legrand

## EUROCADRES PREOCUPADA POR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Celebró una Conferencia sobre el estrés en Lisboa a la que asistió CCP



“Es hora de acabar con el estrés: Los profesionales y managers en primera línea” este fue el título de la Conferencia que la organización sindical europea EUROCADRES organizó en colaboración con Confederación Europea de Cuadros (CEC)

los días 17 y 18 de octubre en Lisboa y a la que asistieron el presidente y el secretario general de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), Manuel Martínez y Juan Antonio González, respectivamente.

Se abordaron los riesgos psicosociales en los centros de trabajo y los pasos a seguir para su control o minimización. Se presentó la campaña “EndStress.EU” con la que se pretende impulsar una directiva de la UE sobre este problema.

La conferencia cierra tres seminarios de formación y debate celebrados a lo largo de 2018 en distintas ciudades, como París o Madrid, con la colaboración de consultoras como SECAFI especializada en el asesoramiento a empresas e instituciones europeas en la implantación de programas de prevención del estrés.

En un diálogo abierto con expertos, profesionales y managers se presentaron los trabajos desarrollados y se debatió sobre las conclusiones alcanzadas.



De izda. a dcha. el presidente de CCP, la vicepresidenta de EUROCADRES, Paula Ruiz, y su presidente, Martin Jefflén, y el secretario general de la Confederación



La legislación de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo abarca alrededor de 60 directivas, pero ¡ni una sola! sobre el estrés en el lugar de trabajo.

El 28% de los trabajadores de la UE manifestaron que su bienestar mental se había visto afectado por la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

## CCP PRIMER SINDICATO QUE SE INTEGRA EN EL REGISTRO DE GRUPOS DE INTERÉS DE LA CNMC



Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se ha incorporado en el Registro de Grupos de Interés de la Comisión Nacional de Mercados y la Competencia (CNMC). Con esta iniciativa CCP pretende dar un paso más en materia de Buen Gobierno y Transparencia, trasladando a su forma de actuar y de funcionamiento las buenas prácticas que ya son habituales en otros países y en la Comisión Europea, que es el marco de referencia.

La incorporación en el Registro permite a CCP enviar a la CNMC alegaciones y opiniones a proyectos de norma que pueden regular sectores industriales (energético, automoción, electrointensivo, etc.) en los que la Confederación tiene representación y que puede afectar al empleo.

Los grupos de interés desempeñan un papel importante y legítimo en el proceso democrático.

Es un derecho fundamental que los representantes de la sociedad civil tengan acceso a las Instituciones, puedan recabar información, defender su situación o instar a cambiar la legislación que les afecta.

De hecho, la intervención de la sociedad civil a través de los grupos de interés es útil para el eficaz funcionamiento de la CNMC, pero debe ser suficientemente transparente y estar dotado de mecanismos de control.

## 2ª reunión del Grupo de Trabajo de CEC para la Igualdad de Género y Diversidad con la participación de la vicepresidenta de CCP, M<sup>a</sup> José Fraile

# LA BRECHA SALARIAL EN EUROPA ASCIENDE A MÁS DEL 16% EN UN MUNDO LABORAL CON POCAS MEDIDAS DE TRANSPARENCIA

En esta ocasión ha sido en la capital de Suecia, Estocolmo, donde los miembros del grupo de trabajo sobre Igualdad de Género y Diversidad de Confederación Europea de Cuadros (CEC), entre los que se encuentra la vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), M<sup>a</sup> José Fraile, se han reunido, en el mes de septiembre. En el encuentro se ha evaluado la eficacia de las políticas públicas en materia de igualdad de género en el ámbito laboral dentro de la UE, con especial foco en la brecha salarial, y se ha buscado la manera de compartir las mejores prácticas empresariales.

Los datos sobre la brecha salarial son escasos debido a que un tercio de los Estados miembros de la Unión Europea (UE) no dispone de medidas de transparencia en el trabajo. Así lo constató la secretaria general de CEC, Ebba Öhlund, que también desempeña el cargo de secretaria general de la Organización de Cuadros de Suecia (Ledarna), y que fue la anfitriona de esta segunda ronda de reuniones.

A pesar de este obstáculo, la brecha salarial en Europa se cifra en un 16,2%. Uno de los máximos responsables de esta diferencia se encuentra en el desarrollo profesional de las mujeres, dado que los puestos de máxima responsabilidad se asignan a los hombres en mayor proporción.

Por este motivo CEC propone eliminar la persistencia de las barreras en el acceso de las mujeres a puestos de más alto nivel y la marcada segregación vertical del mercado de trabajo y para ello desde este grupo se plantean las siguientes medidas:



El grupo de trabajo de CEC creado para defender e impulsar la Igualdad de Género y Diversidad en Europa y formado por las organizaciones de Cuadros de España (CCP), con M<sup>a</sup> José Fraile como representante (la segunda por la izda.), Francia (CFE-CGC), Italia (CIDA), Eslovenia (MAS), Alemania (ULA) y Suecia (LEDARNA) en cuya sede se celebró el encuentro.

La jefa de Economía de LEDARNA, Anna Thoursie, se sumó a la reunión para informar sobre el impacto de los permisos por nacimiento en la retribución de hombres y mujeres dando como resultado que “a pesar de que el permiso parental es prácticamente equiparable al de la maternidad, y que el 90% de los hombres disfrutaban de dicho permiso, las mujeres siguen estando peor retribuidas y siguen siendo vistas como un riesgo a la hora de contratarlas o promocionarlas con independencia de su productividad.

Se pide a las empresas que se conciencien de que un liderazgo compartido entre mujeres y hombres no es solo una cuestión de justicia social, sino que está demostrado que mejora la eficiencia y rentabilidad empresarial al beneficiarse de todo el capital humano, además de generar un clima laboral más equilibrado y enriquecedor.

Se insta a los poderes públicos y a las empresas a que vayan de la mano y fomenten, cada uno en su ámbito y con todos los medios a su alcance, no ya la corresponsabilidad en lugar de la conciliación, sino programas ejecutivos de promoción y desarrollo profesional, destinado exclusivamente a mujeres, para dotarlas de la confianza y visibilidad de la que se suelen ver privadas en los estamentos de mayor responsabilidad y devolverles el protagonismo que se merecen.

### Situación en España

M<sup>a</sup> José Fraile destacó que España es un país pionero en materia de igualdad salarial tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dando un paso más a los mandatos de la Directiva Europea en materia de transparencia salarial. Sin embargo, también advirtió, que las sanciones previstas en caso de incumplimiento son insuficientes para dotar a la normativa de eficacia real y fomentar su cumplimiento.

Además destacó que en España el 58% de las personas que se licencian cada año en las universidades españolas son mujeres, pero dicha formación ni se refleja en el mercado laboral ni en la posición que les corresponde por mérito y capacidad.

CEC ha creado la web: <https://www.managersforfuture.eu/> cuyo objetivo es relanzar el debate y crear conciencia sobre cómo los gerentes y líderes pueden contribuir a un mundo más sostenible, con medidas reflejadas en la campaña #ManagersForFuture.

## CCP PARTICIPA EN LAS CONSULTAS LANZADAS POR LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS ESTADOS MIEMBROS

A través del Grupo de Trabajo creado por CEC para su defensa y promoción

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se ha puesto a trabajar y ha respondido a las preguntas formuladas por la Comisión Europea sobre "Igualdad salarial" y "El futuro de la Igualdad de Género 2019-2024"

La vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP, M<sup>a</sup> José Fraile, ha informado sobre la situación de España en estas materias, como miembro del grupo de trabajo que Confederación Europea de Cuadros (CEC) ha creado para colaborar con la Comisión Europea en su política sobre asuntos de igualdad.



### En Europa la brecha salarial se cifra en el 16,2%

La primera de estas consultas europeas ha sido sobre la "Igualdad salarial" que la Comisión Europea emitió a los Estados miembros, a primeros de año, para evaluar el grado de cumplimiento sobre el principio de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, recogido en las leyes comunitarias.

De esta manera la Comisión pretende conocer la situación real de cada país integrado en la UE y asegurarse de que se está cumpliendo con este principio.

M<sup>a</sup> José Fraile informa que "esta iniciativa surgió después de que el informe de implementación de una recomendación europea sobre transparencia salarial señalara que un tercio de los Estados miembros no dispone de medidas de transparencia en esta área, cifrándose en un 16,2% la brecha salarial en Europa".

Desde CCP se ha informado de la aprobación en España del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en este momento de convalidación.

Con este Real Decreto, que recoge los mandatos de la Directiva Europea en materia de transparencia salarial y previene sanciones en caso de incumplimiento, con el objetivo de que la norma no se quede en una mera declaración de intenciones, Fraile destaca que "España se ha convertido en uno de los países pioneros en materia de igualdad salarial".

### "Es necesario fomentar más la corresponsabilidad en lugar de la conciliación"

CCP insiste en que uno de los máximos responsables de la brecha salarial se encuentra en el desarrollo profesional.

La vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP hace hincapié en que los puestos de máxima responsabilidad se asignan en mayor proporción a los hombres frente a las mujeres que siguen siendo las que más renuncian a sus carreras profesionales para hacerse cargo de sus responsabilidades familiares.

Esta realidad es uno de los máximos responsables de la brecha salarial. "De ahí que sea necesario que las normativas europeas y nacionales fomenten la corresponsabilidad en lugar de la conciliación, ya que estas últimas suelen

ir dirigidas, principalmente, a las mujeres y con ellas se perpetúa el rol de principales cuidadoras".

### "La educación es el arma más eficaz para combatir la desigualdad de género"

En cuanto a la segunda consulta lanzada por la Comisión Europea sobre el futuro de la igualdad de género en los próximos 5 años, CCP ha reivindicado la importancia de la educación "como el arma más eficaz para combatir la desigualdad de género, dado que nuestros menores son el presente y el futuro".

Fraile subraya que "la educación y el fomento de valores en igualdad y corresponsabilidad es la vía para conseguir una transformación social y cultural que conduzca a un mundo más justo, y en esta educación debe participar el Estado, los agentes sociales, las empresas y las familias".

### Grupo de Trabajo de CEC sobre Igualdad de Género y Diversidad

M<sup>a</sup> José Fraile junto al resto de miembros que integran el Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y Diversidad han celebrado ya dos reuniones, la última en Estocolmo en el mes de septiembre. Para 2020 están previstos nuevos encuentros.



## CCP GANA UNA DEMANDA INTERPUESTA CONTRA RENAULT ESPAÑA TRAS LA SUPRESIÓN DE LA RETRIBUCIÓN POR NACIMIENTO Y ADOPCIÓN

Nuevo éxito de los Servicios Jurídicos de la Confederación

La Audiencia Nacional reconoce que la licencia retribuida por nacimiento y adopción y contemplada en convenio no se elimina con la ampliación del permiso de paternidad



La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado Sentencia de 29 de noviembre de 2019, estimando íntegramente la demanda de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) presentada contra Renault España, S.A., declarando el derecho de los trabajadores a la licencia retribuida por nacimiento y adopción de 4 días, ampliable a 6 días en caso de desplazamiento, regulada en el artículo 30 del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa (2.017/2.020), que había sido suprimido unilateralmente por ésta, con efectos retroactivos desde su supresión.

A raíz de la entrada en vigor del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la empresa suprime la licencia retribuida por nacimiento o adopción, porque entiende que al establecer el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores un nuevo permiso que conlleva la suspensión del contrato de trabajo durante 16 semanas, de las cuales son obligatorias de forma ininterrumpida las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, los días reconocidos en el Convenio quedan suprimidos al producirse la suspensión desde el día siguiente al nacimiento o la adopción, que es cuando se produce el hecho causante.

La Sala señala que la nueva regulación del RDL 6/2019, no suprime la licencia reconocida en el artículo 30 del Convenio Colectivo, por nacimiento y adopción de hijos, siendo compatible con los permisos que

Los sólidos argumentos presentados por el Sindicato de Cuadros y Profesionales de Renault (CCP-SCP) ha propiciado que la Confederación sea la única organización sindical a la que la Audiencia Nacional ha estimado de forma íntegra la demanda

por paternidad venían disfrutándose. Asimismo, establece la Sentencia, que estamos en presencia de dos derechos de distinta naturaleza, La licencia, permite disfrutar de un permiso retribuido a cargo del empresario y, la suspensión del contrato de trabajo, que ya existía antes del RDL, es un permiso con cobertura prestacional del Sistema Público de Seguridad Social, que no conlleva ninguna obligación a cargo del empresario. Debiéndose disfrutar plenamente ambos derechos, no puede ser suprimido el contemplado en el Convenio.



El disfrute de la licencia retribuida reconocida en Sentencia se llevará a cabo una vez finalizado el periodo de suspensión del contrato por paternidad. Esta Sentencia no es firme, pero es un primer paso en la defensa de los derechos de los trabajadores negociados y plasmados en el Convenio Colectivo de Renault España, S.A.

Un nuevo éxito para CCP y su asesoría jurídica Eurolegis, S.L.P., en la persona de la abogada Laura Álvaro

## EL DESPIDO OBJETIVO MOTIVADO POR BAJAS MÉDICAS JUSTIFICADAS INTERMITENTES

El Tribunal Constitucional en su Sentencia de 16 de octubre de 2019 estima legal el despido objetivo de un trabajador que falte el 20% o más de días laborales al trabajo de forma justificada durante dos meses, refrendando la reforma laboral del 2012. La sentencia no ha sido unánime, contando con ocho votos favorables y cuatro en contra, que han firmado tres votos particulares.

La sentencia del Constitucional responde a una cuestión prejudicial del Juzgado de lo Social nº 26

Barcelona, que le consultaba si el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores se ajustaba a la Constitución Española (CE), planteando que esta disposición legal podría ser contraria a los derechos a la integridad física (art. 15 CE), al trabajo (art. 35.1 CE), y a la protección de la salud (art. 43.1 CE). Ello pudiera ser susceptible de condicionar el comportamiento de los trabajadores en perjuicio de sus derechos ante el temor de perder su empleo, llegando incluso a complicar la evolución de su enfermedad.

**“Se pretende frenar el absentismo laboral y despedir con una causa objetiva a un trabajador por falta de asistencia al trabajo justificadas pero intermitentes, se excluye las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave”**



Dicho artículo pretende frenar el absentismo laboral fijando unos umbrales por los que se puede despedir con una causa objetiva, es decir, con una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, a un trabajador por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5 % de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

La norma excluye las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave, ni las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente

de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud.

**“El Tribunal Constitucional ha concluido, entre otras cosas, que el límite al derecho al trabajo se justifica por la libertad de empresa, la defensa de la productividad y la eficiencia en el trabajo”**

**“Y atiende a la singular onerosidad que las bajas intermitentes y de corta duración suponen para el Empleador”**

“Ello encuentra fundamento en la libertad de empresa que reconoce el art. 38 CE, que encomienda a los poderes públicos la garantía y protección de su ejercicio, así como “la defensa de la productividad”.

De este modo, la naturaleza objetiva del despido regulado en el art. 52 d) LET obedece a la finalidad lícita de eximir al empresario de la obligación de mantener una relación laboral que ha devenido onerosa en exceso para la empresa, por las repetidas faltas de asistencia del trabajador a su puesto; esas ausencias intermitentes, aun cuando lo sean por causas justificadas, generan un incremento de costes laborales que la empresa no tiene por qué soportar.



“El absentismo conlleva para el empresario un perjuicio de sus intereses legítimos, por la menor eficiencia de la prestación laboral de los trabajadores que faltan a su puesto de trabajo de forma intermitente y con la periodicidad que el precepto legal cuestionado indica, dados los costes directos e indirectos que suponen para la empresa. De ahí que el legislador procure paliar sus consecuencias con medidas tales como la cuestionada o la prevista en el art. 64.2.d) LET.”

“Se encomienda al Comité de Empresa colaborar con el empresario para procurar el mantenimiento y el incremento de la productividad según lo pactado en los convenios colectivos”

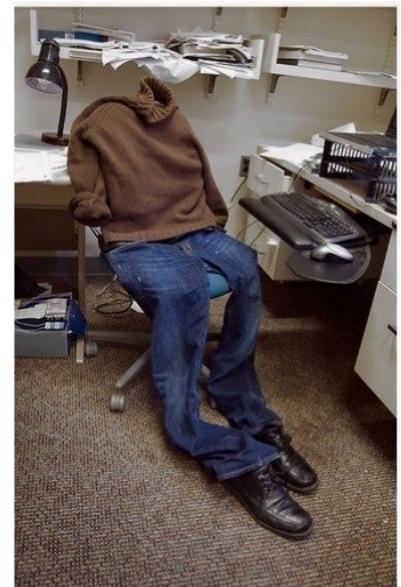
En el artículo 64.2.d) LET establece que el comité de empresa tiene derecho a ser informado trimestralmente de las estadísticas sobre el índice de ausencias al trabajo en la empresa y sus causas, lo que ha de ponerse en relación con el art. 64.7.c) LET, que encomienda al comité de empresa colaborar con el empresario para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

Una determinada actuación empresarial en relación con las bajas por enfermedad del trabajador solo podría reputarse que afecta al ámbito protegido por el artículo 15 de la CE cuando se generara un peligro grave y cierto para la salud del afectado. La norma prevé una serie de excepciones de aplicación que protegen a los trabajadores en ese caso. Por otra parte, establece el Constitucional que la causa del despido no es el mero hecho de estar enfermo, sino la reiteración intermitente del número de faltas de asistencia al trabajo, justificadas o no, que hayan tenido lugar en un determinado período de tiempo, absentismo laboral.

Por otra parte, establece el Constitucional que la causa del despido no es el mero hecho de estar enfermo, sino la reiteración intermitente del número de faltas de asistencia al trabajo, justificadas o no, que hayan tenido lugar en un determinado período de tiempo, absentismo laboral

En ningún momento incide el artículo 52 d) del ET en el régimen de acceso y en el contenido de la asistencia sanitaria para los trabajadores, que se prestará en todo momento a través de los servicios sanitarios del Sistema Nacional de Salud que correspondan, tanto si le ha sido expedido al trabajador el parte médico de baja como si no, pero precisa atención sanitaria, haciendo hincapié en las excepciones de aplicación de la norma, que no podrían en riesgo ni comprometerían la salud del trabajador.

Descarta el Tribunal que entre en contradicción con el artículo 35.1 de la CE, pues si bien es cierto que el legislador ha adoptado una medida que limita el derecho al trabajo, en su vertiente de derecho a la estabilidad en el empleo, lo ha



hecho con una finalidad legítima, evitar el incremento indebido de los costes que para las empresas suponen las ausencias al trabajo, que encuentra fundamento constitucional en la libertad.

No habiéndose declarado la inconstitucionalidad del precepto es de aplicación, la empresa puede aplicarlo, quedando a salvo el control judicial de la decisión empresarial de despedir al trabajador por absentismo, aunque las mismas estén justificadas, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la norma.



## REGISTRO DE JORNADA ¿CÓMO AFECTA?

Desde el 12 de mayo es obligatorio el control de la jornada de los trabajadores en todas las empresas, de conformidad con lo establecido por el Gobierno en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, dentro de las medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. A estas alturas todas las empresas deben haberse adaptado, pudiendo de lo contrario ser sancionada por la Inspección de Trabajo.



La empresa es la obligada y la responsable de realizar este control horario, marcando adecuadamente las horas de entrada y salida de cada empleado. Pero es una obligación recíproca, porque el trabajador está obligado a registrar su tiempo efectivo de trabajo conforme al sistema que la empresa haya implantado. La empresa puede tener cualquier sistema de registro horario, ya sea manual o electrónico.

La presencialidad del trabajador no equivale a tiempo de trabajo efectivo, por lo que el registro podrá consignar las pausas realizadas por el trabajador durante su jornada. Es decir, lo que se va a registrar es el tiempo de trabajo efectivo.

Quedan excluidos de la jornada laboral los períodos de tiempo de acceso o salida del trabajo; de aseo o cambio de ropa; el transporte al centro de trabajo y el tiempo necesario para el desplazamiento. Si en mitad del día hace una pausa para tomar un café durante 10 o 15 minutos, en principio no se está obligado a fichar por ese tiempo, al igual que las pausas para fumar, aunque habrá que estar a las directrices que se marquen al respecto por la empresa.

El personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, es el único que no está sometido al registro de control horario. Los mandos intermedios de la empresa no se encuadran en personal de alta dirección, ya que para la existencia de este tipo de relación laboral es necesario estar en disposición de administrar los bienes de la empresa y poder tomar decisiones referidas a su gestión y autonomía, excluyéndose a quien carezca de poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, que le den notoria relevancia en la acción de representación y decisión.

**“Los mandos intermedios están obligados a registrar su jornada diaria sin perjuicio del pacto de disponibilidad con la empresa”**

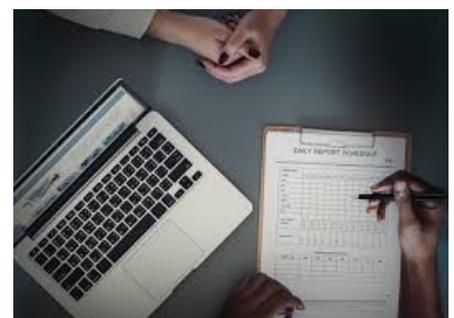
Los mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades, que tengan pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo o forme parte de sus obligaciones contractuales la plena disposición horaria para el cumplimiento de su actividad profesional, con carácter general, están obligados a registrar su jornada diaria, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad. El registro se aplicará sin perjuicio de la flexibilidad horaria, reducción de jornada o cualquier otra excepcionalidad pactada previamente con la empresa. La norma es extremadamente genérica, remitiéndose a lo pactado en negociación colectiva y, en última instancia, a la decisión unilateral del empresario.

Por ello, el exceso de horas de este colectivo se justifica en dicho pacto de disponibilidad horaria, interpretándose que la retribución obtenida por el trabajador ya compensa de manera proporcionada esa mayor exigencia de tiempo de trabajo. Es decir, que estos cargos podrán sobrepasar la jornada máxima, estipulada en 40 horas semanales, sin que exista un exceso de jornada.

En el caso, de los trabajadores desplazados deben registrar su tiempo de trabajo efectivo, si bien el registro no incluirá intervalos de puesta a disposición de la empresa, sin perjuicio de su compensación mediante dietas o suplidos.

La empresa está obligada a conservar estos registros durante cuatro años, que pueden ser consultados tanto por el propio trabajador, representantes sindicales, o inspección de trabajo, en cualquier momento dentro de este periodo.

**Se recuerda que todas las empresas deben estar ya adaptadas al registro de jornada, bien manual o electrónico, y su no aplicación conlleva una sanción**



## 25N, DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

“CCP contra la violencia machista... ¡Empieza Hoy”



Cada sociedad tiene la violencia que tolera y normaliza.

CCP apuesta por un cambio de mentalidad basado en la igualdad del hombre y la mujer que permita acabar con lo que Naciones Unidas ha denominado la *epidemia del siglo XXI*.

Desde CCP os animamos a que ese cambio empiece por nosotros mismos y en las organizaciones es las que tenemos representación: empezando por no silenciar, en nuestro día a día, todas aquellas situaciones que son discriminatorias; continuando por no tolerar micromachismos y por concienciar a nuestras familias, amigos y compañeros de trabajo sobre el efecto devastador que la desigualdad entre hombres y mujeres tiene en la sociedad.

Pequeños gestos generan grandes cambios.

**CCP contra la violencia machista  
¡Empieza Hoy!**

<sup>(1)</sup> Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

<sup>(2)</sup> Fuente: Observatorio contra la Violencia de Género del Consejo General del Poder Judicial

<sup>(3)</sup> Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

M<sup>a</sup> José Fraile

Vicepresidenta y Secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP



Sólo desde que comenzó el recuento oficial en el 2003, la violencia machista nos ha arrebatado en nuestro país más de mil mujeres (1027 para ser exactos).

En lo que va de año, 51 mujeres han sido asesinadas y 80.814 han denunciado. De denuncias falsas también hay datos. En 2018, el 0,01 % <sup>2</sup>.

Pero eso no es todo. La violencia contra la mujer tiene múltiples caras y el asesinato es tan sólo la punta del iceberg. Cada minuto, 7 mujeres son víctimas de violencia sexual, 13 millones de mujeres han sufrido violencia física a lo largo de su vida, y el 55% de las mujeres han sido acosadas sexualmente al menos una vez en la vida, el 18% de ellas en su ambiente de trabajo <sup>3</sup>.

Y esto sólo en la Unión Europea.

“Ningún país escapa a la violencia machista”

Estas cifras, sin duda alarmantes, evidencian que ningún país escapa a la violencia machista, ni siquiera en aquellos que habitualmente tenemos como referencia, como Alemania y Suecia, donde hay más víctimas que en España, pero sus medios de comunicación guardan silencio por “imagen nacional”.

Una encuesta del Eurobarómetro de 2018 reveló que la violencia de género está todavía aceptada e incluso justificada en algunos países de la UE. De hecho, únicamente España y Suecia tienen una Ley específica contra la violencia de género (por el mero hecho de ser mujer), frente al resto de países que legislan la violencia doméstica (dentro de la familia).

Pese a los esfuerzos legislativos y el auge de movimientos sociales que alertan contra este tipo de violencia machista, los casos de violencia de género no hacen sino aumentar dramáticamente.

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) lleva años advirtiendo que no basta con la legislación. Aunque existan derechos, la cultura estereotipada y la educación tradicional de roles de género siguen favoreciendo la violencia de género.

CCP tiene el firme convencimiento que:

mientras no seamos capaces, todos y todas, la sociedad entera, de erradicar los falsos mitos y creencias sobre esta violencia

mientras la educación en igualdad no se implante en las escuelas como una asignatura troncal

mientras las mujeres sigan cobrando menos que los hombres

mientras no haya corresponsabilidad en el ámbito privado

mientras se siga poniendo el foco en la víctima en lugar de en el agresor

mientras no se facilite la reinserción de las supervivientes de violencia machista... ninguna reforma legislativa va a surtir el efecto que debería.

## CAMBIOS EN LA GARANTÍA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

### Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo

La Secretaría de Igualdad y Conciliación de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) celebra el impulso que el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, ha dado a la igualdad de género en el ámbito laboral

Para exigir nuestros derechos, debemos conocerlos. Por ello, CCP ha elaborado una guía-resumen con los cambios más significativos introducidos por

#### PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

1. Desaparece el permiso retribuido de dos días por «nacimiento de hijo»

2. Se amplía progresivamente el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica.

a. Desde 1 de abril de 2019 el permiso es de 8 semanas. *Las dos primeras semanas obligatorias* tras el nacimiento del hijo o hija. *La madre sólo puede ceder 4 semanas al otro progenitor.*

b. Desde el 1 de enero 2020 el permiso será 12 semanas. *Las cuatro primeras semanas obligatorias* tras el nacimiento del hijo o hija. *La madre sólo puede ceder 2 semanas al otro progenitor.*

c. Desde el 1 de enero 2021 el permiso será 16 semanas. *Las seis primeras semanas obligatorias* tras el nacimiento del hijo o hija. *No se puede ceder ninguna semana al otro progenitor.*

3. Transcurridas las primeras semanas obligatorias posteriores al parto, las restantes podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, hasta que el bebé tenga 12 meses, previo acuerdo entre las partes. (Artículo 48 Estatuto de los Trabajadores).

4. En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en los que el menor deba permanecer hospitalizado por tiempo superior a los 7 días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, siendo 13 semanas el máximo.

el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo

5. En los casos de discapacidad del hijo o hija, se ampliará este permiso en 2 semanas más.

6. La madre podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de fecha previsible de parto.

7. En caso de fallecimiento de la madre biológica, se tendrá derecho al permiso de 16 semanas previstas para la madre (de haberse iniciado, en la parte restante).

#### PERMISOS POR ADOPCIÓN GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

• Cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de 16 semanas obligatorias:

\*Las primeras 6 semanas a jornada completa, obligatoria e ininterrumpida, tras resolución judicial.

\*Las 10 semanas restantes se pueden disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o ininterrumpida en los 12 meses siguientes (artículo 45.1.d ET).

#### Lactancia

• Posibilidad de que los dos progenitores ejerzan el derecho al cuidado del lactante de forma simultánea y de que el periodo de disfrute pueda extenderse hasta los doce meses, con reducción del salario a de que el menos cumpla nueve meses.

#### Conciliación familiar

• Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la distribución y adaptación de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (incluida la prestación de su trabajo a distancia). En el caso de que tengan hijos, el derecho existirá hasta que estos cumplan 12 años (artículo 48 ET).

y la ocupación, publicado en el BOE del 7 de marzo y que, a modo de resumen ha elaborado la secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP, M<sup>a</sup> José Fraile.

#### Despido

• Se amplía periodo de blindaje (de 9 a 12 meses) para los casos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

• Se exige acreditación suficiente de toda causa objetiva de despido, no pudiéndose basar en motivos relacionados con embarazo o ejercicio de permisos y excedencia.

• Para el cálculo de las indemnizaciones se tendrá en cuenta el salario sin considerar la reducción o parcialidad de su jornada. (DA19 ET)

• Se refuerza la protección de las trabajadoras embarazadas en el periodo de prueba.

#### Registro salarial de la empresa

• Obligación de tener un Registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales. Dicho registro debe estar desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor (artículo 28.2 ET). El trabajador tiene derecho a acceder al Registro a través de la representación legal de los trabajadores.

• Las empresas de más de 50 trabajadores tienen la necesidad de justificar la no discriminación cuando las diferencias en el promedio de retribución entre sexos respecto sean del 25% o superiores (artículo 28.3 Estatuto de los Trabajadores).

## Garantías de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación

- Se reconoce expresamente el derecho a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación e introduciéndose por primera vez el concepto legal de 'trabajo de igual valor'.
- El plan de Igualdad es de obligada inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de empresas de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas (artículo 46.5 LO 3/2007).

### Plan de Igualdad

- Las empresas con 50 a 150 trabajadores deberán disponer de un Plan de Igualdad en el plazo de tres años, y las empresas de entre 151 a 250 deberán aprobarlo en el plazo de 1 año. (anteriormente la obligación era para empresas de más de 250 trabajadores, que deben tenerlo ya aprobado).

### Definición de los grupos Profesionales

- Para garantizar no discriminación, debe de estar ajustado a análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.

### Contratos

- Se incluye la situación de violencia de género como nuevo supuesto

que interrumpe el cómputo de la duración del contrato Formativo, en Prácticas y periodo de prueba.

### Modificación de sanciones

- Se recoge como sanción grave no cumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en los respectivos convenios colectivos.

**Denominaciones** Se incorpora el término «violencia de género», se sustituye el término «trabajador» por «persona trabajadora», el concepto de "prestación por maternidad" cambia a "prestación por nacimiento y cuidado del menor" y el término "paternidad" se modifica por el de "corresponsabilidad en el cuidado del lactante."

## 8 DE MARZO DE 2019, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

### “La Igualdad de Género no es una cuestión de moda sino de justicia social”

Hace ya 44 años que la ONU proclamó el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer, pero ya en la Antigua Grecia prendió la llama de la lucha por la igualdad de género, liderando Lisístrata la primera huelga protagonizada por mujeres desde su papel de protagonista de la obra homónima de Aristófanes.

Hace justo un año, millones de mujeres españolas hicieron historia inundando las calles para clamar por la igualdad real y denunciar la discriminación que aún sufren, tanto en el ámbito laboral como personal, por el simple hecho de ser mujer. Lamentablemente, poco ha cambiado desde entonces, salvo la mayor consciencia social y visibilidad de la desigualdad.

Como bien advertía Simone de Beauvoir, *“Bastará una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres vuelvan a ser cuestionados. Estos derechos nunca se dan por adquiridos, debéis permanecer vigilantes toda vuestra vida”*.

Y así es. A día de hoy, las mujeres siguen sufriendo múltiples violencias y discriminaciones, continúan siendo invisibles en los libros de texto, a pesar de que la educación es un pilar fundamental para acabar con la desigualdad, padecen

**M<sup>a</sup> José Fraile: “Hasta el 2059 las mujeres no podrán cobrar lo mismo que los hombres de seguir al mismo ritmo que hasta ahora”**

mayor precariedad laboral, tienen menos presencia en la vida pública y puestos de dirección, y se enfrentan a techos de cristal y sobrecarga de cuidados.

A nivel salarial, a pesar de que el principio «a igual trabajo, igual salario» está consagrado en los Tratados de la UE y que la legislación de la UE prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en la práctica las europeas ganan de media un 16,2% menos que los europeos.

Aunque la brecha salarial ha disminuido, lo ha hecho de forma tan lenta, que, de seguir este ritmo, hasta el 2059 las mujeres no podrán cobrar lo mismo que los hombres, por hacer el mismo trabajo. Y no olvidemos que, a menor pago, menor jubilación y menores beneficios.

Ante esta situación, la Comisión Europea ha puesto, recientemente, en marcha una consulta pública para explorar mejoras en la lucha contra la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea. En dicha consulta pública ha participado nuestra organización Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), a través del grupo de trabajo que

Confederación Europea de Cuadros (CEC) ha constituido sobre la igualdad de género, y del que estamos formando parte a través de mi participación como secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP.

Desde CEC se reivindica la necesidad de implementar auditorías independientes y obligatorias en materia de igualdad de género, para garantizar la transparencia salarial y acabar con la opacidad de los criterios retributivos.

La reivindicación de igualdad real no es una cuestión de moda, ni un problema de mujeres. La igualdad es una cuestión de justicia social. Y dicha igualdad debe comenzar en casa, en la escuela, en la universidad, y permanecer presente durante toda nuestra vida, en nuestras acciones diarias, seas hombre o mujer, niño o niña. Como afirma el escritor americano Joss Whedon, *“La igualdad es como la gravedad, una necesidad”*

M<sup>a</sup> José Fraile

## CCP RECLAMÓ EL 1º DE MAYO MEDIDAS PARA PROTEGER A LOS PROFESIONALES FRENTE A LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) considera necesario abordar sin dilación en la negociación colectiva medidas que protejan a los profesionales de las transformaciones tecnológicas a las que se van a enfrentar en los próximos años.

El 1 de mayo se celebró el Día Internacional del Trabajo, en el que se rinde homenaje a los Mártires de Chicago que lucharon y murieron para que se establecieran mejores condiciones laborales y la jornada de las ocho horas de trabajo. Cinco de los sindicalistas fueron condenados y ejecutados en la horca, por su participación en una huelga que se inició el 1 de mayo de 1886 y se prolongó hasta el 4 de mayo con la sangrienta Revuelta de Haymarket.

CCP rinde homenaje a los fallecidos en Chicago, sin embargo, lo que nos ocupa en el presente es la Cuarta Revolución Industrial en la que nos encontramos inmersos: el big data, la inteligencia artificial, la digitalización de los servicios y la robotización de la industria.

La innovación, el talento y la resiliencia, van a ser factores que van a determinar el futuro de las organizaciones y, por lo tanto, el desarrollo laboral de los profesionales.

Los avances tecnológicos deben contribuir en el futuro a mejorar la vida de los ciudadanos y a proporcionar igualdad de acceso a nuevas oportunidades.

### Debemos trabajar para un futuro más prometedor

La Organización Mundial del Trabajo determina los retos a los que nos enfrentamos:

**Empleo:** Antes de 2030 es preciso crear 344 millones de empleos para poner fin al desempleo actual.

**Desempleo:** 190 millones de personas están desempleadas, de las cuales 64,8 millones son jóvenes.

**Trabajadores pobres:** 300 millones de trabajadores viven en extrema pobreza (<1,90 dólares/día).

**Salud:** 2,78 millones de personas fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales.

**Tiempo de trabajo:** El 36,1 por ciento de la mano de obra mundial trabaja demasiadas horas (más de 48 horas semanales)

**Brecha salarial de género:** La remuneración que reciben las mujeres es cerca de un 20 por ciento inferior a la de los hombres.



CCP se suma a las propuestas de la Organización Mundial del Trabajo que puedan dar respuesta a los retos que tenemos por delante:

1.- Aumentar la inversión en las capacidades de las personas: asegurando el aprendizaje a lo largo de la vida, ayudando en las transiciones a los trabajadores, garantizando la igualdad de género, así como la protección social.

2 - Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo: estableciendo una garantía laboral universal, mejorando la conciliación con la vida personal, garantizando el diálogo social y adoptando un enfoque de la tecnología "bajo control humano".

3- Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible: cerrando brechas y estableciendo incentivos a las empresas para que realicen estrategias de inversión a largo plazo.

En este contexto, las empresas son parte de la solución para contribuir a un futuro donde las personas se encuentren en el centro de las decisiones corporativas. Un futuro donde el avance de la tecnología tenga una contribución positiva en la vida de los individuos y contribuya también a la igualdad de acceso a nuevas oportunidades.

Por todo ello, CCP propone y defiende las siguientes **propuestas**:

- La conciliación personal, familiar y laboral.
- La erradicación de cualquier clase de violencia de género.
- La plena igualdad de género, sin brecha salarial, techos de cristal y sin ningún tipo de discriminación laboral o personal.
- Una apuesta clara por la negociación colectiva.
- Un marco laboral que incentive la contratación de jóvenes y parados de larga duración.
- Un salario justo, con un crecimiento que compense la pérdida del poder adquisitivo.
- Unas pensiones garantizadas, dignas y sostenibles en el futuro.

## LA INTENSA GESTIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO DE CCP ES APLAUDIDA POR EL COMITÉ CONFEDERAL CELEBRADO EN JUNIO

La actividad que mantiene Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), su creciente labor institucional y mayor presencia en las empresas, se dio a conocer por los miembros del equipo directivo durante la celebración del Comité Confederal, celebrado el 25 de junio, antes de las vacaciones estivales.

El presidente de CCP, Manuel Martínez, junto al vicesecretario general, José Ignacio Gutiérrez, y el tesorero, José Manuel Rodríguez, informaron de las novedades que se han producido en el seno de la Confederación en los últimos meses, destacando la creación de la Plataforma Sindical Plural, de la que nuestra organización es miembro fundadora junto a 6 sindicatos más, y que fue presentada ante la prensa y la sociedad el 3 de julio.



Manuel Martínez presidió el Comité junto a José Ignacio Gutiérrez (izda.) y José Manuel Rodríguez (dcha.)



Miembros del Comité Confederal que asistieron en representación de las distintas federaciones que integran la Confederación



A lo largo del Comité los asistentes intercambiaron información e impresiones en un ambiente de diálogo

## EL COMITÉ CONFEDERAL DESTACA LA CONSOLIDACIÓN DE CCP

CCP se hace fuerte y lo demuestra su creciente presencia y mayor visibilidad en el ámbito laboral, institucional y europeo. Además, y de cara a sus afiliados, satisface una de las demandas planteadas y es el aumento de los servicios para todos sus miembros. Así lo destacó Manuel Martínez, durante su intervención en el Comité Confederal en el que dio a conocer el contenido de la gestión realizada por el equipo directivo de CCP.

La participación de CCP en la creación de la Plataforma Sindical Plural, formando parte de los 7 sindicatos fundadores, tras numerosas reuniones y negociaciones, es una de las noticias más celebradas y que desde la Confederación se recibe con una gran satisfacción.

CCP también fue llamada a participar en la Comisión de Seguimiento de los Acuerdos por el Mantenimiento de la Actividad Industrial de Alcoa en Avilés y A Coruña, convocada por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y en la que el secretario general de CCP, Juan Antonio González, y el representante de la Asociación de Profesionales y Cuadros de Alcoa (CCP-APC), José Antonio Jaquete, han tenido un destacado protagonismo en los resultados satisfactorios de los acuerdos. Éste fue el motivo, precisamente, de la ausencia de Juan A. González, el día de la celebración del Comité Confederal de CCP.

A nivel europeo se anunció la organización, por parte de CCP, de un

encuentro con los representantes y miembros de Confederación Europea de Cuadros (CEC), en Bilbao los días 24 y 25 de octubre, acto en el que ya se está trabajando.

En lo que se refiere a la gestión de CCP a nivel interno, el presidente de CCP informó de la plataforma de servicios "Colectivo Vips" puesta a disposición de todos los afiliados a la Confederación, y destacó los avances introducidos en la imagen de CCP con la actualización y los cambios añadidos en la página web: [www.confcuadros.com](http://www.confcuadros.com), portal cuyas visitas van en aumento.

Los miembros del Comité Confederal aprobaron por unanimidad la gestión del Comité Ejecutivo aplaudiendo el trabajo realizado.

## INTERVENCIONES DE LAS FEDERACIONES MIEMBROS DE CCP

### FEDERACIÓN METAL

Presidente, Roberto Infante

Roberto Infante informó de los retos a los que se enfrenta el sector metalúrgico en los próximos años, como es la norma europea sobre emisiones contaminantes (CAFE) que cada vez es más restrictiva, contemplando la imposición de multas a las empresas que no cumplan con los objetivos de emisiones de CO<sub>2</sub>.

Junto a esta situación Infante añadió la preocupación por los nuevos vehículos eléctricos debido a la falta de infraestruc-

turas que existe para su desarrollo, así como la incertidumbre ante la denominada "cuarta revolución industrial", un nuevo hito que puede marcar importantes cambios en los modelos de fabricación existentes hoy en día.

Todo ello sin olvidar la globalización y la deslocalización de empresas junto a los problemas que padece la industria del metal, principalmente las electrointensivas, debido al precio de las energías.



### Presidente, José Vela

### FEDERACIÓN ENERGÍA



José Vela también se detuvo en los nuevos retos del sector eléctrico en cuanto a la transición energética y la empleabilidad, donde los sindicatos tendrán un importante papel que desempeñar.

Las políticas medioambientales, marcadas por la UE cuyo objetivo es mantener el aumento de la temperatura media mundial por debajo de 2°C con respecto a los niveles preindustriales, traerá consigo el cierre de centrales térmicas

convencionales y el de las centrales nucleares a medida que su vida útil llegue a su fin.

Vela subrayó la necesidad de que esta transición se haga con el menor impacto posible sobre el empleo y "es aquí donde los sindicatos debemos vigilar para que la calidad de los nuevos trabajos sean los adecuados a las nuevas tecnologías y evitar la pérdida del "Know how" en un sector vital para la economía".

Ante este panorama Vela dijo que hay que trabajar en dos direcciones "una en conseguir que los Cuadros jóvenes se afilien a CCP para tener más fuerza en la negociación de los convenios de empresa", y la otra "en buscar alianzas con otros sindicatos que facilite a la Confederación estar en los foros de negociación, ahora excluida por la LOLS". Junto a esto señaló la necesidad de estar en los comités europeos de empresa, a través de Confederación Europea de Cuadros.

### FEDERACIÓN AERONÁUTICA y AEROESPACIAL

Secretario general, Jorge Escribano

Jorge Escribano subrayó la complejidad del sector aeronáutico y la ausencia de un apoyo estable por parte de las instituciones del Estado que lastra el posible crecimiento en España de este sector, considerado estratégico tanto por el uso de tecnología puntera e innovación, como por generar y mantener un empleo de alta cualificación, según destacó.

Escribano hizo referencia al encuentro que CCP-SIPA mantuvo en

en febrero con el secretario de Estado de Defensa, Ángel Olivares, en el que le solicitaron un Plan Estratégico Nacional que no sólo se centre en el ámbito de la defensa, sino también en los de civil, helicópteros y espacial, con el que se asegure una financiación a largo plazo. En este sentido informó del reconocimiento por parte de Olivares de los problemas existentes.

Otro de los temas expuestos por Escribano

ante los miembros del Comité Confederal, fue el magnífico resultado que CCP-SIPA ha obtenido en las elecciones sindicales celebradas en Airbus, el 13 de junio, convirtiéndose en la segunda fuerza sindical más respaldada por los trabajadores.

En cuanto a las perspectivas del grupo Airbus en España destacó su desventaja con respecto a Francia y Alemania que cuentan con más apoyo de sus gobiernos y más puestos de responsabilidad.



**Presidente, Marco García**
**FEDERACIÓN TRANSPORTE**


El ferrocarril tiene un gran reto laboral a corto y medio plazo, según destacó Marco García.

“La media de edad de los trabajadores es elevada y su adaptación a las nuevas actividades laborales, debido a la introducción de la tecnología y a la nueva normativa, así como a la apertura a la competencia, hace necesaria una buena función sindical acorde con las nuevas exigencias, como la que se ofrece desde CCP”. Asuntos como “los

acuerdos de la jubilación forzosa, planes de igualdad y protocolos ante el acoso sexual y laboral, demandan la intervención y profesionalidad de CCP, gracias a su gran capacidad de adaptación y respuesta”, tal y como destacó García.

También informó de la importante implantación de CCP en los comités de centro de trabajo ferroviarios, así como de los buenos resultados electorales obtenidos en las elecciones de marzo.

**FEDERACIÓN SERVICIOS FINANCIEROS**
**Presidente, José I. Gutiérrez**

José I. Gutiérrez destacó “la situación que sigue sufriendo el sector financiero con la pérdida de más de 90.000 puestos de trabajo en los últimos años y unos 6.000 empleos en este año, debido a los ERE’s del Banco Santander, Banco Sabadell y Caixa”.

El sector se enfrenta a un proceso acelerado de digitalización, a un intenso marco normativo y a la presión del Banco Central Europeo por reducir los tipos de interés, lo que se traduce en una disminución de los márgenes financieros de las entidades bancarias” informó Gutiérrez.

“Se quiere seguir impulsando las fusiones de los bancos para reducir costes, principalmente puestos de trabajo, y cuya consecuencia inmediata es una reducción del crédito, de forma especial, a las familias y a las pequeñas y medianas empresas”.

Según Gutiérrez “una de las más graves consecuencias es la llamada exclusión financiera que se quiere resolver mediante la banca digital”, y finalizó manifestando que en Bankia, en especial, el futuro está marcado por las posibles fusiones a corto plazo.


**Manuel Martínez**
**FEDERACIÓN TECNOLOGÍA Y CONSULTORÍAS TÉCNICAS**


Manuel Martínez, uno de los fundadores y hasta ahora presidente de la Federación de Tecnología y Consultorías Técnicas (FTCT), anunció los nuevos cambios que se han producido en el seno de esta organización.

Recientemente los cargos de la directiva han sido renovados y el nuevo presidente de FTCT es ahora Daniel García. El resto de la directiva ha quedado de la siguiente manera:

Vicepresidente: José María Gómez  
Secretaria Gral.: Esther Prieto  
Tesorero: Jesús Cortés

Vocales: Juan Miguel Pena, Agustín Rodríguez y Rosa María Asorey.

Todos sus miembros trabajan en la corporación multinacional francesa, Capgemini, y pertenecen a la Asociación de Profesionales Tecnológicos (APT), la única organización que está dentro de FTCT.

En este sentido Martínez dijo “que se están abriendo otras vías para incorporar nuevas organizaciones en esta Federación” y, añadió, que “también se baraja la posibilidad de incorporarla en la sectorial de Confederación Europea de Cuadros (CEC)”.

## JORNADA TÉCNICA EN LA SEDE DE LA CONFEDERACIÓN, EL 25 DE ABRIL APUESTA DECIDIDA DE CCP POR LA PREVENCIÓN Y LA SALUD LABORAL



La jornada estuvo presidida por los representantes de CCP. De dcha. a izda. el secretario general, Juan A. González, el presidente, Manuel Martínez, la vicepresidenta, M<sup>a</sup> José Fraile y el tesorero, José M. Rodríguez



Sara Pérez, doctora Fundación Casaverde



Andrés García, doctor F. Casaverde



Los afiliados de CCP participaron activamente durante el transcurso de la Jornada que fue un éxito de asistencia



Julio García (en el medio) realizó su taller con la participación de Santiago Anquela de CCP-TUMESA y Esperanza Bayán de CCP-AMYP

El salón de actos de la sede de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) registró un lleno absoluto durante la celebración de la Jornada Técnica sobre “Comunicación Eficaz y Negociación” y “Técnicas de Prevención del Estrés Laboral” que organizó CCP el 25 de abril.

La jornada fue inaugurada por el docente y experto en habilidades de comunicación, Julio García, que a lo largo de su exposición, y de una forma práctica y amena, enseñó las técnicas de comunicación más eficaces para el desarrollo personal y profesional.

Comunicar es “informar, transmitir, negociar y persuadir”, algo que a simple vista puede parecerse fácil y que, sin embargo, no lo es. Julio García subrayó la importancia de

saber comunicar y las herramientas para realizarlo con éxito, y con este objetivo desarrolló un taller en el que participaron los asistentes a la Jornada, analizando los puntos fuertes y débiles de las personas elegidas para transmitir una idea o vender un supuesto.

Las claves: saber utilizar la voz y la imagen, y para mejorarlas existen técnicas que García compartió durante el taller.

Como datos prácticos a tener en cuenta debemos saber que es conveniente crear el mejor ambiente para comunicar, y para ello es necesario estudiar nuestro auditorio.

Hay que disfrutar de la comunicación, romper el hielo y perder el pánico escénico. Importante: “Saber expresar y saber escuchar” y a tener en cuenta “a veces se dice más con lo que se calla que con lo que se cuenta”.

Junto a estas premisas García enumeró los enemigos de la comunicación: “Falta de diálogo, abusos de mensajes de móvil y un exceso y mala comunicación que es cuando se produce ruido y las situaciones en las que todos hablan a la vez”.

## TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

Nuestra organización sindical quiere contribuir a promover un trabajo seguro, saludable y digno, tres de los pilares básicos que cada año nos recuerda la Organización Internacional del Trabajo con la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud Laboral, que tuvo lugar el 28 de abril.

Por este motivo CCP desarrollo un segundo taller enfocado a la prevención del estrés laboral para evitar que sus posibles consecuencias afecte a nuestra salud y, en muchos casos, derive en un ictus, con la participación de la Fundación Casaverde.



Sara Pérez, Alberto Giménez, Manuel Martínez y Juan A. González

Expertos profesionales de la Fundación Casaverde, con la que la Confederación mantiene una estrecha colaboración, expusieron sus conocimientos sobre el estrés y sus consecuencias, una de ellas la que ha sido calificada como la enfermedad del siglo XXI, el ictus.

Su presidente, Alberto Giménez, y dos de sus neuroscicólogos, Andrés García y Sara Pérez, ofrecieron datos demoledores.

En la actualidad 1 de cada 4 trabajadores europeos reconoce padecer síntomas de estrés laboral y, en muchos de los casos, a consecuencia de este estrés prolongado aumenta el riesgo de sufrir una enfermedad cardíaca e ictus.

### Las cifras van a más

Sólo en España entre 110.000 a 120.000 personas sufren cada año este accidente cerebrovascular, convirtiéndose en la primera causa de mortalidad en las mujeres y la segunda en los hombres. A lo que hay que añadir que más de 330.000 personas que padecen un ictus y sobreviven a él presentan consecuencias cognitivas muy importantes.

En cuanto a las edades más expuestas a sufrir un ictus no hay ninguna concreta aunque a más edad más riesgo existe.

A pesar de este panorama poco alentador, el dato más positivo es que el 90% de los casos de ictus se podrían evitar con una adecuada prevención de los factores de riesgo

y un estilo de vida saludable.

Hay numerosos factores que se pueden considerar como calidad de vida, aunque todos ellos están condicionados por las características de cada persona. Estos elementos son: salud, libertad, redes familiares, situación económica, espiritualidad, calidad del medio, redes sociales, situación social y satisfacción vocacional.

El Grupo Casaverde está dedicado a la rehabilitación de las personas que han sufrido un ictus. La clave del éxito de sus hospitales y clínicas, es una rehabilitación rápida e intensiva que permite un elevado porcentaje de pacientes que han recuperado todas sus facultades sin secuelas para el desarrollo de su vida cotidiana.



### SÍNTOMAS DEL ICTUS ¿CÓMO ACTUAR?

Como datos prácticos a tener en cuenta para saber cómo actuar en el caso de que se produzca algún síntoma de ictus, se informó de las pautas esenciales que hay que seguir: **“Se debe avisar a un familiar que nos acompañe, llamar de inmediato al 112 y anotar la hora de inicio de los síntomas”**.

Así como de lo que no se debe hacer : **“Esperar a que se me pase, tomar aspirina, no avisar a nadie para no molestar y llamar al médico de cabecera para que venga a casa a visitarme cuando pueda”**.



Representantes y afiliados de CCP durante la Jornada

## Estrés y sus consecuencias

El contexto urbano, industrial y competitivo actual está haciendo que el estrés se cronifique y que de lugar a la aparición de enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares.

Las personas con un empleo con alto estrés tienen un 22% más de probabilidades de sufrir enfermedades vasculares, de estas, un 58% están más expuestas a padecer un ictus isquémico que las que tienen un empleo con una presión menor.

Según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (MTAS-2002) entre el 50% y el 60% del absentismo laboral está relacionado con el estrés y el coste económico que causa para la UE-15 fue de 20.000 millones de euros.

El estrés provoca un mayor grado de absentismo (tramitación de bajas), abandono del puesto de trabajo, deterioro del clima laboral, descenso del rendimiento, aumento de accidentes laborales y aumento de la ineficacia y la descoordinación.

## Definición del estrés patológico

Sara Pérez y Andrés García definieron el estrés patológico como "el estado de sobreactivación sostenido, experimentado por una persona ante distintas situaciones consideradas como excesivas y que ocurren bajo condiciones de escasos recursos de control y de apoyo social por parte del sujeto". Este tipo de estrés se conoce como "distrés" (estrés malo) y sus efectos

son desfavorables debido a la persistencia de una respuesta inicial intensa. El "eustrés" (estrés bueno) es un respuesta de estrés adaptativa que nos motiva e incluso puede hacernos ser más creativos y aumentar y mejorar nuestra capacidad cognitiva y física.

## Propuesta de actividades

Objetivos: 1.- Conocer las diferencias entre el estrés como respuesta adaptativa y como respuesta patológica. 2.- Analizar y describir los determinantes de salud-estrés en el entorno laboral. 3.- Conocer y detectar signos de alarma ante el estrés patológico. 4.- Adquirir herramientas para la gestión del estrés patológico en el ámbito laboral.

## Reconocimiento de CCP al trabajo de Delfín Ramos y Javier Marino de la Fed. de Metal

Al término de la Jornada Técnica, CCP quiso rendir un pequeño homenaje al presidente de la Federación de Metal, Delfín Ramos, que deja la presidencia de esta organización debido a su jubilación, y a su secretario, Javier Marino, que abandona su actividad laboral y sindical.



El presidente de CCP, Manuel Martínez, hizo entrega de un pequeño obsequio a Delfín Ramos, a quien le vemos en la fotografía sobre estas líneas, y a Javier Marino que no pudo asistir al acto y en su lugar recogió el regalo la persona que le sustituirá como nuevo secretario de la Federación de Metal, Javier Martín (foto de la izquierda).



## CCP-AMYP SE CONVIERTE EN LÍDER SINDICAL EN PSA MADRID CON 5 DELEGADOS

La Asociación de Mandos y Profesionales del Grupo PSA (CCP-AMYP) ha obtenido el mayor número de votos en el Colegio de Técnicos y Administrativos de la fábrica de PSA en Madrid, instalada en el distrito de Villaverde.

Con el 67,02% de los votos recibidos, la candidatura de CCP-AMYP ha sido la más votada en las elecciones celebradas el 21 de junio, y se coloca como líder sindical con **5 delegados** dentro de este Colegio.



CANDIDATURA	VOTOS	ATRIBUCIÓN	PUESTOS FINALES
AMYP	254	5.39	5
UGT	68	1.44	2
USO	55	1.17	1

## CCP-SCP MANTIENE SU REPRESENTACIÓN EN RENAULT ESPAÑA

Con 16 delegados en el Comité de Empresa



El Sindicato de Cuadros y Profesionales de Renault España ha obtenido un total de 16 delegados en los cuatro centros de trabajo de Valladolid, Palencia, Sevilla y Madrid, que la empresa tiene en nuestro país, y en los que se han celebrado elecciones sindicales, el 21 de febrero.

Son unos magníficos resultados que permiten a CCP-SCP, integrada en la Federación de Metal de CCP, mantener el mismo número de representantes que hasta ahora tenía, a pesar de los momentos difíciles por los que está atravesando el sector.

En el Colegio de Técnicos y Administrativos, entre los cuatro centros, CCP-SCP ha conseguido 12 delegados, y en el Colegio de Especialistas y No Cualificados 4 delegados, en este Colegio no se ha presentado candidatura en Madrid y los 4 delegados se reparten entre Valladolid, Palencia y Sevilla.

**“Un nuevo éxito para nuestra organización a base de diálogo y negociación”**

Los representantes de la Federación de Metal han destacado como “las siglas de CCP-SCP han sido votadas gracias al apoyo recibido por numerosos trabajadores que

ponen en valor el carácter dialogante y negociador de nuestra organización”, además se ha enviado un mensaje de agradecimiento a todos los miembros que componen CCP-SCP “por su esfuerzo y buen trabajo, y a todos ellos nuestra más sincera enhorabuena”, han concluido.



## CCP-ASMAVAM CONSIGUE EN VALEO MARTOS 6 DE LOS 7 MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Una representación histórica

La Asociación Sindical de Mandos del Grupo Valeo (ASMAVAM), es la 2ª fuerza sindical en la empresa Valeo Iluminación, ubicada en Martos, en la provincia de Jaén, gracias al gran respaldo que ha conseguido en las urnas.

CCP-ASMAVAM ha obtenido 7 miembros en el Comité de Empresa, 6 miembros (de los 7 posibles) en el Colegio de Técnicos y 1 miembro en el Colegio de Obreros.

Para CCP-ASMAVAM, estos resultados son especialmente importantes y gratificantes teniendo en cuenta el alto índice de participación que ha habido en esta cita electoral de Valeo Martos, y que ha ascendido al 72% en el Colegio de Técnicos y al 85% en el Colegio de Obreros.



**IVECO**

**CCP-SETI ARRASA EN LAS ELECCIONES DE IVECO EN VALLADOLID**

En su estreno se hace con toda la representación en el Colegio de Técnicos y Administrativos

Los resultados electorales no han podido ser mejores para el Sindicato de Empleados y Técnicos de la empresa IVECO en Valladolid (CCP-SETI), en las elecciones sindicales celebradas el 19 de febrero en esta empresa, líder en la producción de vehículos comerciales e industriales.



De los 116 votos emitidos de un censo de 121 empleados en el Colegio de Técnicos y Administrativos, un total de 97 votos han respaldado la candidatura presentada por CCP-SETI, organización que ha concurrido por primera vez a estas elecciones, ya que fue constituida en 2016.

**CCP OBTIENE UN REPRESENTANTE EN EL COMITÉ DE EMPRESA DE VOLKSWAGEN NAVARRA**



Aunque no lo ha tenido fácil, la sección sindical de CCP de Volkswagen en Navarra, ha conseguido 1 miembro en el Comité de Empresa.

CCP seguirá representando a los Cuadros y Profesionales gracias al apoyo obtenido en el colegio de Técnicos y Administrativos en la fábrica de Pamplona (Navarra), situada en el polígono industrial de Landaben.



**ATYPE-ACN ES EL SINDICATO MÁS VOTADO EN LAS CITAS ELECTORALES DE GAROÑA Y SANTANDER**

Obtiene un total de 4 representantes

**C. N. de SANTA MARÍA DE GAROÑA**

La primera de las elecciones sindicales celebradas en Nuclenor tuvo lugar en la Central Nuclear de Santa María de Garoña (Burgos), el 30 de abril, en las que la Asociación de Cuadros de Nuclenor (ATYPE-ACN) obtuvo el respaldo del 31% de los votos válidos, consiguiendo un total de 3 representantes, situándose por delante del resto de sindicatos.

ATYPE-ACN se posiciona en primer lugar dentro del Comité de Empresa de Garoña y refuerza el trabajo de la Asociación “por y para todos” basado en “la honestidad, profesionalidad y el sentido común”.

mayoritario en Centrales Nucleares del Norte, S.A., con un total de 4 representantes, 3 en Santa María de Garoña y 1 en Santander.

**CENTRO DE SANTANDER**

El 18 de julio tuvieron lugar las elecciones en la sede de Santander de Nuclenor. En ellas ATYPE-ACN ha conseguido el único representante sindical que a este centro de trabajo, con un censo de 15 empleados con derecho a voto, le corresponde en el Comité de Empresa de Nuclenor, consiguiendo la totalidad de los votos emitidos.

De esta manera ATYPE-ACN consolida su posición como sindicato

SINDICATOS	REPRESENTANTES
ATYPE-ACN	4
USO	2
ALOG	2

Estos excelentes resultados los ha obtenido ATYPE-ACN en un momento muy complicado debido al proceso de cierre de la planta como consecuencia del fin de la actividad.



## CCP-SIPA CRECE EN AIRBUS TRAS LAS ELECCIONES

### El sindicato más votado en Getafe

En las elecciones sindicales celebradas en AIRBUS, el 13 de junio, el Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (SIPA), que por primera vez se ha presentado como miembro de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), ha obtenido unos extraordinarios resultados, convirtiéndose en la segunda fuerza sindical más votada dentro de los diferentes centros y secciones en los que se divide este Grupo en España, líder en el sector aeroespacial mundial.



El apoyo recibido a la candidatura presentada por CCP-SIPA, aumentando en más de 600 los votos emitidos a favor del sindicato, en comparación con los resultados de 2015, no sólo consolida a CCP-SIPA en los centros que ya tenía representación, sino que crece su presencia en todos ellos, alcanzando los 30 delegados y obteniendo 3 miembros en el Comité Interempresas, máximo órgano de representación de la empresa.

“CCP aplaude estos resultados que incrementan la presencia de nuestra organización en el sector industrial español”

#### AIRBUS GETAFE

**El resultado más espectacular de CCP-SIPA ha sido en Getafe (Madrid), principal centro de trabajo de Airbus en España, y donde el sindicato ha sido el más votado.**

Con más de 5.500 trabajadores ha recibido el respaldo de 1.300 votos, tanto en oficina como en taller, lo que convierte a CCP-SIPA en la fuerza sindical de referencia en este centro madrileño, estando en disposición de tener la presidencia de uno de los comités y ser el más representativo en otro de ellos, a expensas de las conversaciones futuras para formar mayorías.

#### SECCIONES

Por secciones del Grupo hay que resaltar que en Defensa y Espacio, CCP-SIPA ha pasado de 14 delegados a tener 17 en comparación con 2015, con la magnífica subida que hemos comentado en Getafe traducida en 4 delegados más (de 7 se han obtenido 11 delegados), y el incremento en 1 delegado en el centro de Barajas (Madrid) donde se ha pasado de 2 a 3 delegados.

En Airbus Helicópteros se ha experimentado también una subida de 1 delegado en Getafe, al igual que en Airbus Operaciones donde también en este centro se ha aumentado un delegado, pasando de 6 a 7 delegados.

SIPA se incorporó a CCP en 2018, tras su aprobación en Asamblea General

**CCP aplaude estos resultados y transmite su enhorabuena a todos los miembros y compañeros de SIPA que han confiado en la Confederación, integrándose en ella recientemente, cosechando un significativo aumento y presencia de las sigas CCP-SIPA en Airbus, en donde se le abre un futuro prometedor como sindicato global de todos y para todos, apostando fuerte en la defensa y lucha por los derechos de los trabajadores, con independencia y transparencia.**



## LAS SIGLAS DE CCP SE HACEN FUERTES EN ADIF Y RENFE

Aumenta su representación en 6 ciudades



Las siglas de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) han cosechado unos excelentes resultados en las elecciones sindicales celebradas en Adif y Renfe el 6 de marzo.

En Adif, CCP ha obtenido 8 representantes a nivel nacional y 7 delegados de sección sindical repartidos entre Madrid, Sevilla, Valladolid, León y Barcelona, lo que supone ampliar exponencialmente la representación que hasta ahora tenían los Cuadros y Profesionales en esta empresa pública. Y en el Grupo Renfe se ha conseguido 1 delegado en Granada que permitirá la presencia de CCP en el Comité único de Renfe.

Estos resultados se traducen en un éxito para nuestra organización sindical que ha visto cómo ha ido aumentando la confianza y el respaldo de los Administrativos, Mandos Intermedios, Cuadros Técnicos, Técnicos y Jefes en la plantilla de Adif y Renfe que han depositado en CCP. Una tarea que no ha sido fácil pero que gracias al esfuerzo y entusiasmo de los compañeros en el proyecto de la Confederación ha sido posible.

El presidente de la Federación del Transporte y secretario de CCP-Adif, Marco Antonio García, quiere agradecer “el apoyo y la magnífica respuesta a las propuestas presentadas por CCP a lo largo de la campaña electoral y que se han traducido en los resultados electorales”.

A partir de este momento Marco A. García ha destacado que “iniciamos un período de cuatro años con el propósito y la vocación de atender los problemas, las inquietudes y las dudas de todos los que confían en nuestra organización sindical”.



Miembros de CCP del Grupo Renfe en Granada

Compañeras de CCP en Adif - León



CCP nació en Renfe y Adif para dar visibilidad a los compañeros de las categorías profesionales de Mandos Intermedios, Cuadros Técnicos, a los Técnicos y a los Jefes y, además, a todo el personal de la rama de Administración, aunque con vocación generalista para atender a quien lo solicite

El objetivo de CCP es “mejorar las relaciones laborales en la empresa sin ataduras ni vinculaciones con nada ni nadie, sólo centrados en lo que verdaderamente importa y preocupa a todos los que formamos parte de la plantilla de Adif y Renfe”, ha subrayado Marco A. García.

CCP se pone a trabajar para cumplir con uno de sus grandes objetivos “estar atentos y vigilantes para que las situaciones que se aborden por toda la representación en el ferrocarril (empresa y trabajadores) sean tratadas con el rigor, la objetividad y la justicia que deben exigirse”, ha subrayado García.

“Entendemos que es, más que conveniente, necesario dar un aire nuevo a las relaciones laborales en ADIF, y por eso vamos a esforzarnos al máximo”



## CCP OSTENTA LA MAYORÍA SINDICAL EN LA FARMACÉUTICA FAES FARMA

Crece su representación en la planta de Bizkaia

La Asociación de Cuadros y Profesionales de FAES FARMA, integrada en Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) dentro de la Federación de Organizaciones Diversas, ha obtenido 5 de los 7 puestos a los que se optaba en el centro de Fabricación y Administración de esta compañía en su planta de Bizkaia, la mayor de las dos que existen, y en donde CCP ha presentado candidatura dentro del Colegio de Técnicos, Administrativos y Subalternos, en las elecciones sindicales celebradas el 21 de junio.



Estos resultados sitúan a CCP con mayoría en el Comité de Empresa de este centro de trabajo que ha quedado compuesto de la siguiente manera: 5 CCP, 3 CCOO y 1 LAB, lo que supone el importante avance de la Confederación tras el respaldo recibido por un magnífico trabajo desarrollado por CCP en FAES FARMA durante los últimos convenios.

En el otro centro, que incluye a los departamentos relacionados con la investigación, CCP sigue teniendo la mayoría con 3 delegados (el otro sindicato representado es ELA con 2 delegados), ya que no se han promovido nuevas elecciones y, por tanto, su composición no ha variado con respecto a los resultados electorales de 2015.



Con el nuevo panorama sindical, las siglas de CCP son mayoría en los comités de los dos centros, sumando un total de 8 delegados, de los 14 miembros que forman ambos comités

Por otro lado, en la planta de FAES FARMA en Madrid, CCP ostenta la única representación sindical que existe, con 5 delegados.

CCP felicita a los compañeros de la Asociación de FAES FARMA por los excelentes resultados obtenidos

Se trata, por tanto, de un éxito de los miembros de FAES FARMA, a los que la Confederación ha felicitado "por haber conseguido situarse a la cabeza de la representación sindical en esta empresa farmacéutica, haciendo valer nuestra forma de

actuar y principios basados en el diálogo, la independencia, la transparencia y el respeto" y a los que CCP anima, como al resto de los miembros de la Confederación "a seguir trabajando y cosechando estos formidables resultados electorales".





## FEDERACIÓN METAL

### Nueva Junta Directiva

## ROBERTO INFANTE, PRESIDENTE DE LA FEDERACIÓN DE METAL



Los miembros de la recién estrenada Junta Directiva en su primera reunión de trabajo en la sede de la Confederación

La Federación de Metal de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), estrena nueva Junta Directiva surgida del Congreso Federal que se celebró en el mes de abril. Roberto Infante ha sido elegido nuevo

presidente tras la marcha por jubilación de Delfín Ramos. También ha habido cambios en la secretaría general. Javier Martín toma el relevo de Javier Marino que abandona su actividad laboral y sindical.

La Federación inicia una nueva etapa con nuevos retos y desafíos. Uno de los temas que más preocupan es la controvertida normativa europea "Corporate Average Fuel Emissions" (CAFÉ) sobre emisiones contaminantes y que entra en vigor el 1 de enero de 2020.

Esta norma obligará a las empresas automovilísticas a que los vehículos matriculados cada año no superen los 95 gramos de CO2 por kilómetro.

Se trata de una exigencia que está lejos de la realidad actual, según Roberto Infante, que ha informado que a lo largo de 2019 la media ha sido de 122 gramos de CO2 por kilómetro.

Además el incumplimiento de esta norma contempla multas elevadas que pueden afectar al empleo ya que inciden directamente en los balances de las empresas, tal y como ha subrayado Infante y, en segundo lugar "en las programaciones de fabricación

de las diferentes plantas en función de las ventas que se vayan produciendo, lo cual exigirá una mayor flexibilidad a las mismas así como a las industrias auxiliares de componentes".

La Federación ha trasladado a los dirigentes de Confederación Europea de Cuadros (CEC) esta preocupación a la que han respondido ofrecido su apoyo y ayuda en todo lo necesario para llegar a las instituciones europeas, en el caso de que fuera necesario.

## CCP CON LA CASA REAL

SCP Renault se reunió con el Rey de España, Felipe VI, en la visita que Don Felipe realizó a la factoría de Renault en Valladolid, el 9 de octubre, y en donde realizó un recorrido por la línea de montaje.

Los representantes del Sindicato de Cuadros y Profesionales de Renault (SCP) tuvieron la oportunidad de saludar a Felipe VI como recoge la fotografía en la que aparece el secretario general de la Federación de Metal, Javier Martín, junto al presidente y al director de Renault España, José Vicente de los Mozos y José Antonio López, respectivamente, y el alcalde de Valladolid, Óscar Puente.



Felipe VI estrecha la mano de Javier Martín durante su visita a la fábrica

## FEDERACIÓN ENERGÍA

# XI ASAMBLEA DE ATYPE-CC EN LA QUE SALIÓ ELEGIDA LA NUEVA JUNTA DIRECTIVA

## Francisco Javier Valencia, nuevo presidente

La Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía - Colectivo de Cuadros (ATYPE-CC) celebró, el 26 de octubre, su XI Asamblea que tuvo lugar en la ciudad de Bilbao, y en la que se eligió a Francisco Javier Valencia como nuevo presidente en sustitución de José Vela, tras 8 años al frente de esta organización.



De izda. a dcha José Luis Pérez, José Vela, Francisco Javier Valencia y José María Martín

Finalizados los cuatro años de mandato correspondía elegir una nueva Junta Directiva en el seno de ATYPE-CC. Francisco Javier Valencia es el nuevo presidente que dirigirá la organización junto a Luis Panadero responsable de la

secretaría de Organización y Desarrollo, Asier Martínez en la secretaría de Finanzas, Mauricio Mossi en Documentación y Archivo y Esther Ramírez como responsable del portal digital del sindicato. Otro tema relevante durante la

Asamblea fue la presentación de GHESA Ingeniería y Tecnología, una nueva agrupación cuya incorporación a ATYPE-CC fue aprobada por unanimidad y que se suma a las ocho agrupaciones que integran esta Asociación.



La XI Asamblea fue especialmente emotiva con la entrega de la insignia de oro a varios de sus miembros en agradecimiento a la labor que han realizado a lo largo de su actividad en ATYPE-CC.

Arriba a la izda. José Luis Pérez con la distinción que le fue entregada por Alfredo Rico y José Vela.



Sobre estas líneas Julian Eloyzapaterieche que recibe la insignia de oro de manos de Alfredo Rico, el encargado de colocar también esta distinción al hasta ahora presidente de ATYPE-CC, José Vela, en la foto del medio, y que se despide de esta organización tras su jubilación y después de ocho intensos años de dedicación.

## FEDERACIÓN SERVICIOS FINANCIEROS



### AMENAZAS DEL SECTOR FINANCIERO, TASA TOBIN

La Asociación del Colectivo Profesional de Bankia (CCP ACB-Bankia) analiza la tasa Tobin, una propuesta presentada en los años 70 como un impuesto a las transacciones financieras para amortiguar las fluctuaciones en los tipos de cambios de divisas. Se quería generar estabilidad en el valor de las monedas, recuperar capacidad de maniobra a las economías nacionales y restar poder a los mercados financieros.

Sin embargo su aplicación en determinados países fue dramática, como ocurrió en Suecia que introdujo en 1984 una tasa del 0'5% sobre la compraventa de activos de capital y otra tasa sobre la compraventa de renta fija y bonos. En los siguientes años se produjo una caída del 85% en el volumen de negocios de estos activos, la recaudación final fue inferior a la existente previa y se encareció el coste de financiación del Estado sueco. Ante esos sucesos fue derogada en 1991.

#### Propuesta europea de la tasa Tobin

La Unión Europea propuso en 2011 una tasa al sistema financiero para gravar todas las transacciones financieras que recaudara y, con ello, se redujeran las aportaciones directas presupuestarias de los 28 Estados, reduciendo algunos impuestos. En concreto gravar la compraventa de acciones y bonos con un 0'1% y un 0'01% la de derivados. Esta iniciativa todavía no ha sido aprobada por las diferencias existentes entre los países.

#### ¿Qué riesgos puede conllevar?

Primero encarecer la operativa bursátil sobre todo para minoristas, aumentando la exclusión financiera de la clase media europea; posible encarecimiento del coste de la financiación vía bonos o derivados (deuda soberana); el desvío a otros mercados revitalizando algo tan preocupante como la banca en la sombra (no controlada ni supervisada) y recortando, aún más, otra vía de ingresos del sector financiero ya muy mermado con los tipos cero, que haría al final tener que repercutir estos costes a los clientes.

#### Ventajas que aporta

Un aumento de recaudación para gastos de toda la UE; disminuir la volatilidad de los mercados financieros, así como la mera especulación, restando poder a estos mercados y la dependencia que tienen

## CCP ACB-BANKIA TRABAJA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SUS PROFESIONALES

La Asociación del Colectivo Profesional de Bankia (CCP ACB-Bankia) trabaja para todos los profesionales de esta entidad y del sector financiero, en general, tras las elecciones sindicales de 2018 que duplicó su representación.

A lo largo de 2019 su actividad se ha intensificado. Durante los primeros meses del año se negoció en Bankia los representantes que la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) asigna a cada organización tras los procesos electorales internos.

En marzo CCP ACB-Bankia participó en la Junta de Accionistas de la entidad en donde puso de manifiesto la situación interna de los profesionales destacando, en esta ocasión, la falta de una representación adecuada de la mujer en los órganos máximos de Dirección y

dentro del Consejo de Administración, intervención que fue realizada por su presidente, Jorge Terrasa.

Otro de los temas que preocupan a esta organización es la propuesta de modificación de las condiciones de trabajo presentada por Bankia en aplicación a la reforma laboral. CCP ACB-Bankia ha denunciado la intención de la entidad de cambiar no solo las condiciones económicas, sino también aspectos como la movilidad funcional y geográfica, los horarios, el desarrollo profesional y los beneficios sociales.

Según CCP ACB-Bankia "la entidad pretende modificar todo el marco de condiciones laborales con el objetivo de recortar derechos e incrementar responsabilidades profesionales, buscando perpetuar el individualismo en los equipos y vincular la retribución variable a objetivos individuales imposibles e irrea-

lizables". En el mes de mayo se intensificó la negociación en materia de horarios sin que todavía se aplique el control legal en esta materia. Las propuestas de la dirección en este aspecto "no son compatibles con la conciliación familiar ya que amplía horarios reduciendo el coste laboral por hora trabajada".

También hay que destacar el trabajo que la organización ha realizado sobre el modelo de gestión de asesoramiento digital a los clientes en el que, a través de un comunicado, se ha puesto de manifiesto las carencias de este sistema, así como el acuerdo laboral alcanzado para las condiciones de trabajo y compensaciones de los profesionales en las nuevas oficinas comerciales que representan una adaptación a la nueva imagen del sector financiero.

# CCP Privilegios

**Tu club de descuentos y condiciones especiales**

**¡¡¡Ahorra en tu día a día!!!**

**Más de 300 grandes marcas que ponemos a tu disposición por ser afiliado de Confederación de Cuadros y Profesionales**

**Puedes entrar en nuestro club y aprovecharte de las grandes ventajas**



[www.confcuadros.com](http://www.confcuadros.com)

[ccprivilegios.ventajasvip.com](http://ccprivilegios.ventajasvip.com)

# CCP Servicios ABONOTEATRO



**Por ser afiliado de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) beneficiate de la tarifa plana que te ofrecemos**

**ABONOTEATRO**

**TU TARIFA PLANA DE**  
TEATRO · CINE · EXPOSICIONES · EVENTOS ESPECIALES

~~49,90€~~ AL AÑO

**POR SOLO**  
**15€**

**SOLICITA TU CÓDIGO DESCUENTO**

Pvp oferta: **15€+35** gastos de gestión - válido durante un año  
Oferta válida para los 100 primeros abonos

## ¿QUÉ ES ABONOTEATRO?

Es la primera **TARIFA PLANA** en la que con un único pago anual de **49,90€ + 3,5€** de gastos de gestión, podrás disfrutar de:

- ♦ **MAS DE 70 ESPECTÁCULOS** en diferentes recintos de Madrid.
- ♦ **ACCESO A MAS DE 100 SALAS DE CINE** DE TODA LA COMUNIDAD DE MADRID
- ♦ **ADEMÁS, CONCIERTOS, EVENTOS Y OTRAS ACCIONES ESPECIALES**

## ¿CÓMO FUNCIONA ABONOTEATRO?

- ♦ **COMPRA TÚ ABONOTEATRO** y recibirás por email tu número de abonado. Abonoteatro es personal e intransferible
- ♦ **REGÍSTRATE.** este proceso solo tendrás que hacerlo una vez
- ♦ **HAZ LOGIN** y saca gratis tus entradas. solo tendrás que pagar 3,5€ de gastos de gestión por cada entrada que saques
- ♦ **PODRÁS LLEVAR 1 ACOMPAÑANTE** por solo 5€ + gastos de gestión
- ♦ **TARJETA DIGITAL:** una vez registrado encontrarás en MI CUENTA tu tarjeta digital personalizada que te pedirán junto con tu DNI en la taquilla o en la entrada de los recintos.

Unicef

Ayuda a la Infancia

Fundación Abracadabra

Magos Solidarios

Fundación Ana Bella

Ayuda a Mujeres Maltratadas

Grupo CasaVerde

Hospitales Centro de Mayores



CCP reivindica su espíritu solidario y su compromiso con los más desfavorecidos ofreciendo su apoyo y solidaridad

