

Cuadros y Profesionales

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

CCP integra el sindicalismo independiente unido en sus reivindicaciones y protestas

Por los salarios - Un diálogo social más plural - Contra la reforma laboral



CCP se concentra ante la sede del Ministerio de Trabajo



Rueda de prensa del sindicalismo independiente en la sede de CCP



Protesta contra la reforma laboral frente al Congreso

Manifestación 22 de octubre



CCP encabeza la marcha



Amplio respaldo de los miembros de la Confederación



CCP sale a la calle



en todas las movilizaciones convocadas a lo largo de 2022

Europa

Yolanda Díaz aboga en Bruselas por la urgente necesidad de fortalecer el diálogo social en Europa, en el que CCP participa como miembro de CEC European Managers, uno de los seis interlocutores sociales de la UE



Sumario



- 4 Movilizaciones del sindicalismo independiente**
 - CCP forma un frente común con 8 sindicatos y se manifiesta por la recuperación del poder adquisitivo
 - Las reivindicaciones han sido presentadas a los grupos parlamentarios del PSOE, PP y Ciudadanos
 - La sede de CCP lugar elegido para dar a conocer a la prensa las movilizaciones
 - CCP participó en la concentración contra la reforma laboral frente al Congreso
- 9 Opinión**
 - La Confederación manifiesta su preocupación por el progresivo deterioro de la economía
- 11 Relaciones institucionales**
 - CCP se reúne con el Instituto de las Mujeres para trabajar en Más igualdad y diversidad
- 13 Nuestros compromisos**
 - La sala virtual de CCP se estrenó en 2022 con la webinar sobre energía eléctrica y autoconsumo impartida por Álvaro Muñoz
- 14 Acción sindical**
 - CCP lidera la información sobre el caso Alcoa en los medios
- 16 Europa**
 - Reforzar el diálogo social europeo, solicitado por Yolanda Díaz, fortalece a CEC European Managers (CEC) y CCP
 - 2ª Cumbre de Líderes Sostenibles organizada por CEC
 - La UE aprueba la Directiva de cuotas de género en los consejos de administración de las empresas
 - CCP trabaja con CEC para eliminar los sesgos y prejuicios inconscientes en Igualdad
- 22 Área jurídica**
- 26 Retos sociales**
 - 1 de mayo. CCP está convencida de que “hay más motivos que nunca para convocar una huelga general en España”.
 - 25 de noviembre. La Confederación pide la incorporación de una visión de género en la previsión de riesgos laborales
 - 8 de marzo. La guerra también tiene rostro de mujer
 - 19 de octubre. CCP se suma al color rosa
 - 25 de noviembre. CCP se une al reto de la erradicación de la violencia contra la mujer
- 31 Elecciones sindicales**
- 35 Nuestra gente**

staff

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, fotografía 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.

Editorial 84

Dentro del balance positivo del año 2022 podemos destacar la práctica finalización de la pandemia del Covid-19, gracias a la vacunación y la responsabilidad de todas las personas que han decidido apostar por una adecuada utilización.

Sin embargo, no hemos aprendido de las lecciones obtenidas a lo largo de estos años. Como ha sido la implantación masiva de la digitalización y el teletrabajo durante la pandemia. Ha quedado más que acreditado que la tecnología no es un impedimento para que las empresas permitan la adaptación de los puestos de trabajo de formas de trabajo presencial, teletrabajo o híbrido.

Nuestro país sigue teniendo problemas estructurales que no se van a solucionar con medidas cosméticas. La tasa de temporalidad en España se sitúa 8 puntos porcentuales por encima de la media de la Unión Europea, siendo la segunda más elevada. No parece que la creación de los contratos fijos discontinuos sea la solución a la temporalidad, aunque maquillen los datos del paro.

El desempleo juvenil alcanza el 33,4%. La tasa más alta de toda la Unión Europea, superando los 500.000 jóvenes sin un puesto de trabajo. Estos niveles de desempleo se han convertido en estructurales por la falta de soluciones aportadas por distintos gobiernos, a lo largo de los últimos 10 años, y lastra el futuro de toda una generación de trabajadores.

La ilegítima invasión rusa de Ucrania ha provocado una inusitada escalada de precios y una importante pérdida del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores, a lo largo de los últimos años. Es necesario en las negociaciones colectivas actuales y futuras se reconozca y se recupere el poder adquisitivo perdido por causas extraordinarias, que no son inherentes a la productividad de las empresas.

El gasto en pensiones contributivas se encuentra en niveles récord, cerca de 11.000 millones de euros. Revalorizaciones del 8,5% en el presente año, ponen en duda la sostenibilidad futura del sistema actual de pensiones.

Por todo ello, desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) hemos trabajado intensamente para alcanzar un consenso con otras organizaciones sindicales líderes en sus sectores, hasta alcanzar una representatividad sindical superior al quince por ciento de la afiliación de nuestro país.

Fruto de este consenso hemos tomado las calles para reivindicar la recuperación del poder adquisitivo, el desbloqueo de la negociación colectiva, políticas a favor de la calidad de vida, garantía de acceso a suministros básicos y un IVA superreducido a productos de primera necesidad.

Hemos reivindicado también una legislación laboral que modifique las partes más lesivas de anteriores reformas y que apueste realmente por un empleo estable y de calidad para el conjunto de los trabajadores de los sectores público y privado.

En CCP estamos más fuertes que nunca. Vamos a seguir trabajando para mejorar las condiciones laborales, de los profesionales, y de vida de la sociedad en general. Os animamos a trabajar con nosotros para avanzar en este sentido.

Juan Antonio González
Secretario General



CCP forma un frente común con 8 sindicatos y se manifiesta por la recuperación del poder adquisitivo

Los 9 sindicatos reclaman también un marco de diálogo social más democrático

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) salió a la calle, en el mes de octubre, protagonizando varios actos reivindicativos junto a los sindicatos ANPE, FASGA, FETICO, FINE, FSIE, SATSE, SLT y USO para pedir una actuación contundente por parte del Gobierno que permita afrontar la difícil situación económica que estamos viviendo y la que se prevé empeore en los próximos meses.

Los nueve sindicatos se han unido en un frente común representando “el sindicalismo independiente” y demandando, también, un nuevo marco de diálogo social más democrático en el que esté representada toda la sociedad.



El presidente y el secretario general de CCP en la cabecera de la manifestación por las calles de Madrid



La vicepresidenta de CCP, Mª José Fraile, también se sumó a la protesta junto a otras afiliadas de la Confederación



El presidente de la Federación de Transporte, Marco García, enarbolando el estandarte de CCP durante la manifestación

Más de 8.000 trabajadores y ciudadanos secundaron la manifestación del 22 de octubre, en Madrid, convocada por CCP como parte de una plataforma que integra el sindicalismo independiente

La manifestación fue un éxito, ya que consiguió reunir a más de 8.000 personas de las nueve organizaciones sindicales independientes, entre ellas CCP, convocantes de la protesta, así como ciudadanos que se sumaron a ella durante su recorrido que empezó en la Calle Carretas y finalizó en la Plaza del Museo Reina Sofía, en Madrid.

En un ambiente festivo y muy reivindicativo se reclamó al Gobierno la

“Los 9 sindicatos independientes representan a más de 500.000 trabajadores y poseen el 11% de los delegados sindicales”

“Están presentes en múltiples sectores y en algunos son mayoritarios como en sanidad o comercio”

recuperación del poder adquisitivo perdido en los últimos años para poder afrontar la difícil situación económica que sufre nuestro país y que no tiene visos de mejorar.

CCP y los otros ocho sindicatos que forman el denominado “sindicalismo independiente” también reclaman un nuevo marco de diálogo social más plural y democrático y que represente a toda la sociedad.

El sindicalismo independiente movilizó el 6 de octubre a la ciudadanía en 18 ciudades y registraron en el Congreso sus reivindicaciones



Frente a la sede del ministerio de Trabajo y Economía Social el presidente y el secretario general de CCP junto a la pancarta que encabezó la concentración



Miembros y representantes de CCP participaron en la concentración. En la foto vemos al presidente de la Federación de metal, Roberto Infante, junto a José F. Fresneda y Jose I. Gutiérrez.

Manifiesto de las 9 organizaciones sindicales

Los nueve sindicatos, presentes en todos los sectores profesionales tanto públicos como privados, ante la situación que está padeciendo el conjunto de la ciudadanía durante 2022, no sólo como consecuencia de la invasión de Ucrania y el chantaje de Rusia por la alta dependencia de la UE de su petróleo y gas, sino también por las decisiones que toman los gobiernos que no están consiguiendo los objetivos deseados, exigen;

- El desbloqueo de la negociación colectiva: incremento de los salarios de los empleados públicos y privados, con la inclusión de cláusulas de revisión salarial que garanticen el poder adquisitivo.

- Políticas a favor de la calidad de vida, garantía de acceso a suministros básicos y un IVA superreducido a productos de primera necesidad.

- Una legislación laboral que modifique las partes más lesivas de

anteriores reformas y que apueste realmente por un empleo estable y de calidad.

- Unos Presupuestos Generales del Estado que prioricen el gasto social y garanticen la revalorización de las pensiones, del SMI y del IPREM,

- Un nuevo marco de diálogo social más plural, democrático y participativo que represente a toda la sociedad.

Las reivindicaciones del sindicalismo independiente han sido presentadas a los diputados de los grupos parlamentarios del PSOE, PP y Ciudadanos

Los representantes de los nueve sindicatos, entre ellos el secretario general de CCP, Juan Antonio González, acudieron al Congreso de los Diputados, el mismo día 6 de octubre, a registrar sus reivindicaciones y mantuvieron un encuentro con la diputada del PSOE y portavoz de la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Esther Peña, y con el diputado del Partido Popular, vocal de la Diputación Permanente, de la Comisión de Presupuestos y adscrito a la Comisión de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Jaime Olano. Días después se reunieron con Ciudadanos.



Esther Peña recibió a los miembros de los sindicatos independientes en el despacho del grupo parlamentario del PSOE en el Congreso



El vicesecretario general y portavoz nacional de Ciudadanos, Edmundo Bal, y la diputada de este partido, María Muñoz, se reunieron con el presidente de CCP, Manuel Martínez, y el resto de miembros sindicales



El diputado del PP, Jaime Olano, se entrevistó con los representantes de las nueve organizaciones sindicales, interesándose por sus demandas y reivindicaciones



Recuperar poder adquisitivo ¡YA! Otro sindicalismo es posible



La plataforma creada con los nueve sindicatos independientes, entre ellos CCP, convocantes de las protestas protagonizadas durante el mes de octubre, piden medidas y políticas eficaces “ya que las que se han puesto en marcha, en muchos casos, ni siquiera llegan a ser paliativas para el empobrecimiento que se está produciendo en los hogares”.

Esta situación es consecuencia de la subida generalizada de los precios, que en agosto se han incrementado un 10,5%, y unos salarios pactados en convenios, para quienes los han conseguido, del 2,56%. “Ello supone una pérdida de casi 8 puntos de poder adquisitivo. Pérdida que se suma a la que se produjo en 2021, cuando la subida salarial pactada en los Convenios fue del 1,4% y terminamos el año con un IPC del 6,5%. En estos dos años la pérdida acumulada es de 13 puntos”.

Las nueve organizaciones sindicales destacan que “la situación creada es lamentable”. Tenemos “menor renta disponible, subida de precios, facturas de la luz y del gas que se han incrementado de manera escandalosa, subida del Euribor y de las hipotecas, alquileres imposibles de asumir, además de batir récords de paro y deuda pública, con subidas de tipos y un BCE, que

que dejará de comprarnos la deuda pública”.

LEGISLACIÓN LABORAL

Con una legislación laboral en la que el incremento de la contratación indefinida está enmascarando el incremento de la contratación a tiempo parcial, especialmente entre las mujeres, y un notable aumento –estamos en máximos– de trabajadores y trabajadoras pluriempleados. “El Gobierno no ha planteado una reforma laboral real”.

Porque “se disparan las bajas de los contratos indefinidos y las causas del despido evidencian una perversión: las extinciones de contratos por no superar el período de prueba se han incrementado un 902,6%, las bajas “voluntarias” un 258,7%, los despidos por causas objetivas un 234,7% y los despidos disciplinarios un 170%”

PACTOS DE ESTADO

Ante quienes intentan un cuestionamiento de los servicios públicos y de los sistemas de protección social, más necesarios que nunca en épocas de crisis, -y ante la falta de políticas a largo y medio plazo que posicionen a nuestro país en el camino de un cambio de modelo productivo y de una modernización real– los 9 sindicatos subrayan la

urgencia de “políticas y grandes pactos de Estado”. “Los PGE deben prestar especial atención a aquellos que están o pueden estar en riesgo de pobreza, garantizar el acceso y el poder adquisitivo de los pensionistas, incluir deflactor las tablas del IRPF para mejorar la renta disponible y dedicar el incremento de la recaudación por parte del Gobierno a políticas redistributivas, especialmente en ayudas directas a las rentas más bajas”.

DIÁLOGO SOCIAL

“El diálogo social actual y sus actores son corresponsables de esta situación de baja calidad de empleo, lo que nos lleva a liderar mes tras mes los peores datos de la Unión Europea”, según manifiestan los sindicatos independientes. La temporalidad sigue siendo una constante en el sector público y en el privado, los contratos indefinidos son ahora los nuevos contratos precarios, las condiciones laborales no han mejorado en nada y el conjunto de los trabajadores es cada vez más pobre.

Por todo ello CCP, ANPE, FASGA, FETICO, FINE, FSIE, SATSE, SLT y USO, al margen de los denominados “sindicatos más representativos” que siguen en su rutina y alejados de la realidad, se han unido y han empezado a movilizarse.

Los 9 sindicatos han pedido al presidente del Gobierno y a la ministra de Trabajo un encuentro para exponerles sus reivindicaciones

“Han anunciado que continuarán con acciones conjuntas hasta que sus voces sean oídas y tenidas en cuenta”

CCP y los sindicatos ANPE, FASGA, FETICO, FINE, FSIE, SATSE, SLT y USO han pedido por carta al presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, y a la vicepresidenta y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, una reunión lo antes posible, con el objetivo de hacerles llegar el análisis que el sindicalismo independiente, representado por estas 9 organizaciones, hace de la situación actual económica de nuestro país y de sus propuestas para buscar una solución.

Se trata de una nueva acción de esta plataforma sindical creada bajo el lema “Recuperar poder adquisitivo Ya” y que, como han destacado en las cartas dirigidas a Pedro Sánchez y Yolanda Díaz, negocia para millones de trabajadores y cuenta con la representatividad en todas las comunidades autónomas y en múltiples sectores como en educación, sanidad, comercio, agencia de viajes, transporte y sector financiero, siendo en algunos de ellos mayoritarios.

Los 9 sindicatos reclaman una actuación urgente por parte del Gobierno, y así lo han manifestado en sus acciones de protestas iniciadas el 6 de octubre, con la celebración de concentraciones en la sede del ministerio de Trabajo y Economía Social en Madrid, y en las delegaciones del Gobierno de 17 ciudades españolas más, así como en la manifestación multitudinaria del 22 octubre, como hemos recogido en las primeras páginas de esta publicación.

La sede de CCP fue el lugar elegido por las organizaciones sindicales para dar a conocer sus protestas a los medios de comunicación

CCP tuvo un importante protagonismo ya que su salón de actos, en la sede de la Confederación, en Madrid, fue el lugar elegido para dar a conocer a los medios de comunicación, a través de la celebración de una rueda de prensa, la convocatoria de las protestas protagonizadas por los 9 sindicatos independientes, durante el mes de octubre.

Muchos medios escritos y audiovisuales acudieron a esta cita, organizada el 27 de septiembre, que sirvió de pistoletazo de salida para la celebración de las distintas concentraciones y de la gran manifestación que recorrió las calles más céntricas de Madrid consiguiendo un éxito de participación.



Los representantes de los 9 sindicatos, entre ellos el presidente y el secretario general de CCP, en el salón de actos de la Confederación atendiendo a los medios de comunicación, como fue el caso de TeleMadrid.



Más acciones reivindicativas

CCP participó en la concentración contra la reforma laboral protagonizada frente al Congreso

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) como miembro de la Plataforma Sindical Plural (PSP) participó en las protestas contra el acuerdo de reforma laboral suscrito por el Gobierno y los autodenominados agente sociales.

La concentración tuvo lugar el 3 de febrero, el día en que se tramitaba su aprobación, frente al Congreso de los Diputados. Por parte de la Confederación asistieron su presidente, Manuel Martínez, el secretario general, Juan Antonio González, y el hasta ahora presidente de la Federación de Servicios Financieros, José Ignacio Gutiérrez, entre otros.



Distintos momentos de la concentración en los que vemos a Manuel Martínez, Juan A. González y José I. Gutiérrez junto a representantes del sindicato USO y del resto de miembros de la PSP



CCP y el resto de los seis sindicatos que forman la PSP, rechazan la reforma laboral que, finalmente, fue aprobada por el Consejo de Ministros el 3 de febrero, fecha de la protesta, dando luz verde al Real Decreto-ley que recoge el acuerdo alcanzado entre el Gobierno y una representación de los agentes sociales el 23 de diciembre de 2021.

La PSP critica la pérdida de derechos de las personas trabajadoras que no aborda esta “no reforma”, y se exige que se deroguen las condiciones más lesivas de las reformas laborales de 2010 y 2012 para que los trabajadores recuperen los derechos que perdieron con cada una de ellas.



Durante la concentración se exhibieron pancartas con consignas en contra de la reforma laboral pidiendo la retirada del acuerdo y exigiendo la derogación íntegra de las anteriores

PSP también manifiesta que “los autoproclamados agentes sociales no representan ni a todas las personas trabajadoras, ni a todos los sindicatos existentes en España”, por lo que pone en entredicho que estén capacitados para negociar y acordar los derechos que afectan al conjunto de los trabajadores.

La afiliación conjunta de esos dos sindicatos supone alrededor del 8,5% de la población activa “por lo que el 91,5 % restante, o está afiliada a otros sindicatos o a ninguno, pero no les representan”.

A pesar de las protestas la reforma laboral entró en vigor el 31 de marzo de 2022, aunque lleva vigente desde el 31 de diciembre de 2021.

La Confederación manifiesta su preocupación por el progresivo deterioro de la economía española

Alerta sobre sus consecuencias



CCP propugna la necesidad de un gran Pacto de Estado por la Industria, con la participación de todos los agentes implicados, en el que se analice, se debata y se acuerden las medidas que permitan garantizar los niveles de empleo, y el poder adquisitivo de los trabajadores.

CCP manifiesta que medidas populistas como la entrega de cheques directos a colectivos vulnerables, impuestos ad-hoc a sectores motores de la economía nacional, bajadas de impuestos, o compromisos insostenibles en materia de pensiones, sin garantizar su sostenibilidad en el medio y largo plazo, están provocando un incremento desmedido del gasto público.

A este escenario hay que añadir “unos niveles de inflación no conocidos en los últimos 40 años. Una financiación del déficit público, sostenido únicamente por las compras que realiza regularmente el Banco Central Europeo de todas las emisiones de deuda que emite el Reino de España al ser difícil, por no decir imposible, financiarse en los mercados de deuda. La guerra de Ucrania y sus consecuencias en los altos precios de la energía y, por ende, una subida generalizada del resto de servicios y alimentación”.

“Estamos en puertas de una nueva crisis con una importante ralentización de la economía”

“Todo ello nos sitúa en puertas de una nueva crisis, en un entorno cada vez más dañado, y con un deterioro lento y progresivo de la economía de las empresas y de las familias”, según declara el secretario general de CCP, Juan Antonio González.

INDICADORES DEL DETERIORO DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

El PIB se desacelera y los dos principales sectores de la economía nacional, servicios e industria, ralentiza significativamente su crecimiento, a esto hay que añadir el deterioro de la productividad que cae un 1% interanual por hora trabajada.

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) observa con preocupación el deterioro progresivo de la economía en España y, por ello, de toda la sociedad española. Con un aumento del riesgo de que el Estado del Bienestar alcanzado, después de muchos años de sacrificio, no sea sostenible en el futuro, así como las importantes consecuencias que pueda provocar en el mercado laboral.

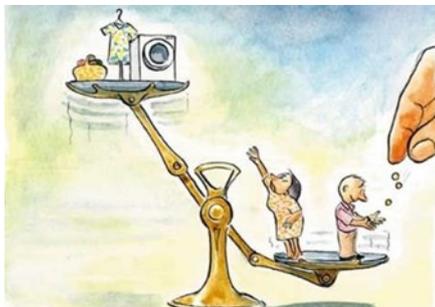
Desde CCP se exige al Gobierno, entre otras medidas, un Plan de Sostenibilidad que garantice el mantenimiento del Sistema de Pensiones en el futuro, implementando e incentivando planes de ahorro, como la denominada mochila austriaca.

Esta ralentización de la economía se traduce no solo en un empeoramiento del saldo presupuestario por la disminución de ingresos, sino que al caer la actividad descenderá el empleo y el juego de los estabilizadores automáticos, como por ejemplo las prestaciones por desempleo, hará que aumente el gasto, por no hablar del impacto negativo en el mismo que supondrá la indexación de las pensiones a la inflación y más con estos niveles de crecimiento de precios.

La UE y el Banco de España han advertido al Gobierno español sobre el tremendo desbarajuste que va a suponer para las cuentas públicas la indexación de las pensiones con la inflación disparada. El Banco de España calcula que cada punto porcentual de subida de las pensiones supondrá un desembolso de 1.800 millones de euros, de modo que el coste total en 2023 podría alcanzar los 11.000 millones, en base a la

previsión que hace el Gobierno de la inflación que la sitúa en torno al 6,1%.”.

SUBIDA DE PRECIOS Y PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO



Otro dato preocupante es la caída del consumo de los hogares, que disminuye un 3,7% Intertrimestral, provocado por la subida del precio de los alimentos, muchos de ellos de primera necesidad, así como de la electricidad, el gas y los otros combustibles.

El IPC tan alto es consecuencia, entre otros, de la escalada de los precios energéticos. La inflación crece cuatro veces más que los sueldos y compromete el poder adquisitivo de los trabajadores, cuya renta disponible y ahorros se reducen desde finales de 2021 por la inflación. En dos años los salarios habrán perdido alrededor de ocho puntos de poder adquisitivo, un grave deterioro que podría provocar, además, impagos de hipotecas y otros préstamos bancarios.



MERMA DE COMPETITIVIDAD DE NUESTRAS EMPRESAS

La subida de precios supone un encarecimiento de los costes de producción para las empresas, a lo que hay que sumar mayores costes salariales para tratar de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.

CCP Propone...



Pacto de Estado por la Industria

CCP propugna la necesidad de un gran Pacto de Estado por la Industria, con la participación de todos los agentes implicados, en el que se analice, se debata y se acuerde las medidas que permitan garantizar los niveles de empleo, y el poder adquisitivo de los trabajadores.

Plan de Sostenibilidad

Exigimos al Gobierno un Plan de Sostenibilidad que garantice el mantenimiento del Sistema de Pensiones en el futuro, implementando e incentivando planes de ahorro, como la denominada mochila austriaca.



Plan de Ahorro

Un ambicioso plan de ahorro en el sector público, Administración General del Estado, así como de las Comunidades Autónomas. Evitando duplicidades entre las distintas Administraciones. Que permita garantizar el Estado del Bienestar en el futuro.

Todo ello se traducirá, si no se toman medidas, en la pérdida de competitividad de las empresas españolas.

Si bien nuestras empresas están soportando unos costes muy elevados de la energía, la caída de los salarios en términos reales (suben menos que la inflación) supone que buena parte de esos costes sea soportada por una pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores. Esto supone que en nuestro país se está ganando competitividad por unos menores costes salariales, lo que permite contrarrestar el efecto del diferencial de inflación.

Presupuestos Generales del Estado acordes con la situación actual

Unos Presupuestos Generales del Estado sensibles a los problemas reales de la sociedad española. Así como, una bajada selectiva de impuestos, que traslade recursos a quien más lo necesita.

La incorporación al diálogo social de más colectivos

Cambios en la estructura del actual diálogo social para permitir la participación de colectivos que tienen mucho que decir sobre cambios estructurales que les afectan directamente, como pueden ser las pensiones y que, actualmente, se encuentran canibalizados por la patronal y los sindicatos próximos al Gobierno.



CCP se reúne con el Instituto de las Mujeres en plena sintonía para trabajar en Más igualdad y Más diversidad

Tras la reunión de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) con la anterior secretaria de Estado de Igualdad, Noelia Vera, en junio de 2021, se ha iniciado una vía de diálogo que se ha plasmado en un nuevo encuentro, en esta ocasión con el Instituto de las Mujeres.

La subdirectora general para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Begoña Suárez, se entrevistó, el 23 de febrero, con la secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP, M^a José Fraile, en un encuentro telemático en el que también participó el secretario general de la Confederación, Juan Antonio González.



Fraile: “Muchas medidas en materia de igualdad en las empresas son cortoplacistas y cosméticas y los sindicatos no podemos actuar”

La entrevista se desarrolló en el mismo clima de entendimiento y colaboración que con la secretaria de Estado de Igualdad. CCP manifestó su disposición a colaborar con el Instituto de las Mujeres en todas las iniciativas y acciones encaminadas a combatir toda clase de discriminación y a garantizar la diversidad y la igualdad plena y real entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta que “somos la voz de muchas mujeres directivas y mandos intermedios en España”. M^a José Fraile subrayó que “muchas medidas en materia de igualdad a nivel empresarial son cortoplacistas y, muchas veces, cosméticas, y los sindicatos no gozamos de un verdadero poder para actuar”.

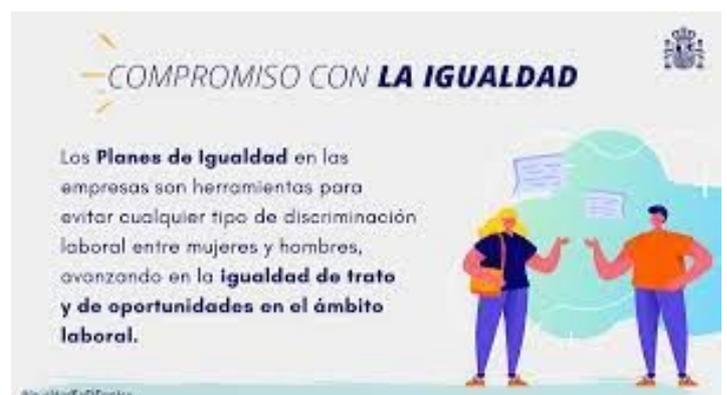
También se destacó la necesidad de adoptar medidas para erradicar la violencia de género y se informó a Begoña Suárez del trabajo que CCP está realizando en esta

materia “fomentando que se incluya la figura del ciberacoso sexual en los protocolos de acoso dentro de los planes de igualdad de las empresas, y que se contemplen medidas y recursos especialmente destinados a empleadas víctimas de violencia de género, tales como apoyo psicológico las 24 horas del día”.

Por su parte Suárez destacó las nuevas herramientas que se han puesto en marcha para seguir avanzando en las políticas de igualdad en el ámbito laboral como son el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020 que tiene como objeto el establecimiento de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de

trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, teniendo en cuenta el principio de transparencia. Iniciativas legislativas que son aplaudidas por CCP.

Suárez hizo también referencia, en este sentido, a la petición hecha desde España por un grupo de eurodiputadas para que la directiva europea de transparencia salarial sea también aplicable a empresas de menos de 250 trabajadores, una cifra mínima que establece esta ordenanza a la hora de exigir obligaciones más estrictas en materia de transparencia retributiva. Una solicitud compartida por CCP ya que “es en las Pymes donde más desigualdad se genera y donde es necesario un cambio regulatorio en este sentido”.





Juan Antonio González



Mª José Fraile

La Eurocámara ha pedido a los Estados miembros que adopten medidas prácticas para garantizar un acceso igualitario al mercado laboral, con el mismo sueldo e idénticos derechos laborales para mujeres y hombres.

Para conseguirlo consideran necesario, por ejemplo, sancionar a las empresas que no respetan la legislación laboral.



Begoña Suárez Inmujeres

En este sentido la subdirectora general para el Emprendimiento destacó que “se va a firmar un convenio con la Inspección de Trabajo para que se refuercen las inspecciones y se cumpla lo acordado en materias salariales”. En este apartado Fraile destacó que “es en los complementos salariales y en la retribución variable donde existe una mayor discriminación” y subrayó que “se deben endurecer las regulaciones previendo penalizaciones más gravosas en caso de incumplimiento además de crearse dentro de las empresas una figura obligatoria, un agente de igualdad, para reforzar el cumplimiento de la legislación”.

En relación con el liderazgo de la mujer, el secretario general de CCP animó al ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, a promover proyectos para fomentar este liderazgo y hacerlo visible, haciendo referencia al “Proyecto Promociona”, una iniciativa impulsada por la CEOE en la que de las 437 mujeres que participaron, un 44% ascendieron.

Desde el Instituto de las Mujeres se quiere poner en conocimiento del mayor número de empresas posibles todas las herramientas y acciones que se están realizando, y para ello tendieron la mano a CCP con el objetivo de celebrar distintos actos en los que se den a conocer, entre todos los miembros y representantes de la Confederación, las nuevas medidas adoptadas en política de igualdad en el trabajo.



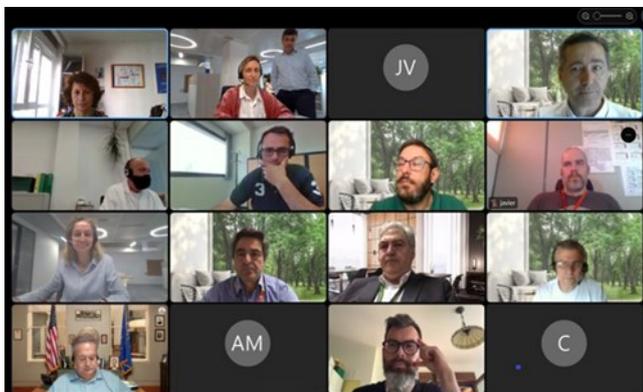
Dentro de estas medidas se destacaron las subvenciones aprobadas para la formación en materia de planes de igualdad y para facilitar la contratación de personal técnico que asesore sobre la implantación de estos planes en los diferentes centros de trabajo.

El Instituto de las Mujeres ofrece subvenciones para la elaboración e implantación de planes de igualdad en Pymes y otras entidades desde el año 2008 con carácter anual

Por su parte Mª José Fraile y Juan Antonio González recogieron la propuesta y se comprometieron a trabajar para organizar, en los próximos meses, un encuentro entre CCP y el Instituto de las Mujeres en el que se intercambie información, experiencias e iniciativas.

La sala virtual de CCP se estrenó en 2022 con la webinar sobre energía eléctrica y autoconsumo Smarts-Solutions

Se puede acceder a todo su contenido en la web de CCP www.confcuadros.com/Eventos



Representantes y afiliados de CCP se sumaron a la webinar



Álvaro Muñoz en un momento de su exposición

El 13 de junio, en la sala virtual de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), se impartió una webinar gratuita para todos los afiliados de CCP sobre suministro eléctrico, ahorro, eficiencia, autoconsumo y otras soluciones

Smart, impartida por Álvaro Muñoz, miembro de CCP que desarrolla su actividad laboral en Iberdrola. Esta jornada formativa despertó un gran interés y fue seguida por un número importante de participantes que aprendieron

datos prácticos como los precios y las distintas tarifas que hay, dependiendo de las modalidades de contratación, así como consejos para ahorrar a través de un uso eficiente de la iluminación y los electrodomésticos.

De una forma amena y didáctica, Álvaro Muñoz fue desgranando la organización del sector eléctrico, la dualidad de contratos que existen cuando nos damos de alta en el suministro, ya que se contrata el acceso a la red y el consumo de electricidad, y se detuvo en las modalidad de contratación, así como en sus precios y tarifas.

En este apartado explicó las opciones de contratos que hay dependiendo del cliente y aclaró cada una de ellas, así como las comercializadoras con las que se opera, o bien de referencia o de Mercado Libre. En cuanto a los precios y tarifas, informó sobre el Precio Voluntario para el Pequeño Consumidor (PVPC), regulado y dirigido para consumidores con potencia contratada inferior a 10 KW al que se le aplica el impuesto eléctrico y el IVA, y los precios dentro de los contratos en Mercado Libre que

se fijan libremente entre cliente y empresa.

Muñoz también desarrolló los términos de la factura en función de la potencia que se tenga contratada y su demanda: Punta (P1), Llano (P2) o Valle (P3).

En cuanto al Bono Social, detalló las personas que lo pueden solicitar obteniendo un descuento del 25% o hasta el 40%, y que están catalogadas como consumidores vulnerables, vulnerables severos o en riesgo de exclusión social, éstos no pagan nada de la factura.

A lo largo de la webinar también ofreció consejos prácticos de ahorro en la contratación y una utilización eficiente de la iluminación y los electrodomésticos, como por ejemplo recomendó usar un flexo para leer o estudiar, pintar de colores claros las paredes para que reflejen la luz, o si el frigorífico que

tenemos tiene más de 10 años cambiarlo por uno nuevo, ya que puede consumir la mitad, así como ajustar su temperatura a 6° C y la del congelador a -16° C.

Autoconsumo fotovoltaico Smart Solar

En este apartado Alvaro Muñoz informó sobre el autoconsumo y las ventajas que ofrece en cuanto al ahorro en la factura, la reducción de CO2, la tarifa especial que existe para los autoconsumidores y la compensación por la energía no autoconsumida, así como las bonificaciones en el IBI de la vivienda y la mejora de su eficiencia energética. En este sentido presentó la solución que ofrece Iberdrola "Smart Solar" así como el resto de alternativas "Smart Home", "Smart Mobility" y "Smart Clima. Aerotermia".

CCP lidera toda la información sobre el caso Alcoa con un gran protagonismo en los medios de comunicación

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se ha convertido en líder informativo en el caso Alcoa a lo largo de estos dos años y medio de proceso, que se inició con la querrela criminal que CCP presentó ante la Audiencia Nacional contra Alcoa, Parter Capital Group y Grupo Industrial Riesgo por su presunta implicación en la venta irregular de las plantas de La Coruña y Avilés, y que todavía sigue pendiente de su resolución. El secretario general de CCP, Juan Antonio González, es entrevistado por los medios de comunicación para recabar la posición de la Confederación sobre las continuas noticias que se suceden en relación a este proceso.

Periódicos

EL COMERCIO

vocento20

LA VOZ DE AVILÉS

REGIONALES

«Era el paso más importante para que este complejo proceso finalice»

La Confederación de Cuadros y Profesionales se muestra «optimista» y confía en que el Tribunal Supremo avale el acuerdo con Alcoa

C. DEL RÍO
AVILÉS.

Jueves, 28 julio 2022, 10:44

«Era el paso más importante, donde mayores problemas podíamos tener porque había una investigación judicial en curso y diversas líneas abiertas, pero la Abogacía del Estado y la Fiscalía valoraron positivamente el acuerdo y ahora llega este auto. Soy optimista acerca de que todo este largo y complejo proceso llegue a buen fin». Juan Antonio González Barriocanal, secretario general de la Confederación de Cuadros y Profesionales, el sindicato que presentó la demanda contra Alu Ibérica del que derivó todo el procedimiento judicial, dejaba ayer reservas a un lado, para mostrarse abiertamente esperanzado de una próxima resolución del conflicto.

«La justicia confirma nuestras sospechas de que hubo delitos», afirma Barriocanal

El secretario general de la Confederación de Cuadros destaca que la evolución de la investigación «confirma nuestras sospechas»



F. DEL BUSTO AVILÉS. Martes, 6 diciembre 2022,

Los sindicatos confían en que el pacto con Alcoa llegue a buen término pese al recurso

Juan Antonio González Barriocanal, secretario general de la Confederación de Cuadros y Profesionales, confía en que la resolución del proceso sea rápida a pesar de los recursos. «Tengo esperanza en que se resuelva antes de final de año», adelanta.

Lunes 26.12.22
EL COMERCIO

LAS FRASES

Juan Antonio González Barriocanal
Confederación de Cuadros
«Nuestros servicios jurídicos ya estudian que se esté produciendo un incumplimiento del acuerdo y lo exigiremos»

Advierten de que se fueron todos al paro y firmaron la situación concursal porque se había pactado un acuerdo global

Juan Antonio González Barriocanal, secretario general de la Confederación de Cuadros, fue también tajante en su valoración. «Nuestra interpretación es que esto no afecta de ninguna manera al acuerdo transaccional global que se firmó por parte de los trabajadores, las federaciones,

«El acuerdo está firmado, nosotros cumplimos al 100% y Alcoa debe pagar»

4 | AVILÉS |

Lunes 28.07.22
EL COMERCIO



LAS FRASES
Juan Antonio González Barriocanal
Confederación de Cuadros
«Nuestros servicios jurídicos ya estudian que se esté produciendo un incumplimiento del acuerdo y lo exigiremos»
Daniel Cañas
ELCA 360 Avilés
«Nuestra parte penal está castigada, ahora estamos en la laboral que depende de la homologación del Tribunal Supremo»
Ignacio Amargosa
COP 360 Avilés
«No gustaría que el Principado, la parte pública, cargue con la parte social, que nos convoque y hablen»

Juan Antonio González, uno de los máximos comprometidos en la resolución de este caso, ha sido entrevistado y consultado por las principales agencias de noticias españolas, Europa Press y EFE, y por numerosos medios

de comunicación, tanto locales, como nacionales e, incluso, internacionales, acaparando titulares con sus declaraciones sobre todo el desarrollo de este proceso, muy complejo y delicado, y que continúa en una situación de espera.

Las últimas apariciones han sido publicadas en los periódicos digitales, La Voz de Avilés y El Comercio del grupo Vocento, los días 28 de julio, 3 de septiembre y el 6 y 26 de diciembre de 2022.

La situación insostenible de Alu Ibérica

Artículo de Juan Antonio González

La solución para el calvario que estaban atravesando los trabajadores de las fábricas de aluminio de Avilés y La Coruña, propiedad de la empresa Alu Ibérica, anteriormente propiedad de



Alcoa, se está convirtiendo en una pesadilla. El Acuerdo Transaccional Global (ATG) firmado entre los trabajadores, sus representantes sindicales y Alcoa Inespal.

“Para conseguir que Alcoa se sentase a negociar el ATG, Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) fue el único sindicato que inició una estrategia jurídica contra Alcoa y los sucesivos propietarios de las fábricas en la vía penal y, junto con otros sindicatos, en la vía laboral”

Con el avance de la instrucción del procedimiento penal Alcoa y sus principales ejecutivos fueron incorporados de forma individual como investigados por la magistrada que lleva la instrucción.

En la vía laboral la Audiencia Nacional consideró que el proceso de venta de las plantas no se había ejecutado, condenando, a través de una sentencia ejemplar, a Alcoa a volver al momento en el que se firmó un plan social en enero de 2019 y al pago de las indemnizaciones a los trabajadores previas al proceso de venta de las fábricas.

A la vista del avance judicial, Alcoa propuso a los trabajadores el inicio de un proceso de negociación que permitiese alcanzar un ATG con un condicionado por el que se indemnizaría a los trabajadores con un pago lineal de 10.000€ y 60 días de salario por año trabajado, sin límite de meses. Por el contrario, Alcoa tenía que ser exonerado de todos los procesos judiciales abiertos.

En el proceso de negociación los representantes de Alcoa dejaron fuera de la negociación a un grupo de trabajadores que abandonaron la empresa antes de su venta, en situación de excedencia. Situación que fue puesta de manifiesto por CCP a lo largo de la negociación, siendo

especialmente beligerantes, negándonos incluso a alcanzar un acuerdo si no se les incorporaba a la negociación, avanzando, entre otras razones, la posibilidad de que se recurriese el acuerdo y se retrasase el pago.

Sin embargo, a la vista de la extrema presión a la que fueron sometidos nuestros delegados en las fábricas por otros sindicatos y trabajadores tomamos la decisión de seguir adelante, siendo conocedores de los riesgos que suponía.

Como era previsible, los trabajadores en excedencia han interpuesto la impugnación de la homologación del Acuerdo Transaccional Global en el Tribunal Supremo (TS). El 17 de diciembre de 2022, el TS rechazaba la impugnación indicando que la forma correcta era presentar una demanda sobre la que, posteriormente, se pronunciaría el alto tribunal.

El pago de las indemnizaciones a los trabajadores ha sido paralizado a la espera del pronunciamiento del TS

En las primeras semanas de enero de 2023, se nos ha informado que se ha presentado la demanda anunciada, paralizando todo el proceso de homologación y, por lo tanto, el pago de las indemnizaciones hasta que el TS decida si admite o no la demanda a trámite.

Si fuese admitida, se deberá celebrar una vista y, a partir de ahí, esperar a la resolución judicial y a la posible sucesión de recursos que se puedan dar para considerar cerrado todo este proceso, pudiendo retrasar el cobro de las indemnizaciones meses.

Ante el paso de los meses, algunos trabajadores han acudido al Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) por las indemnizaciones a las que tienen derecho. Sin embargo, los trabajadores que lo han solicitado se han encontrado con la negativa del Fogasa argumentando que ya se había alcanzado un ATG con Alcoa en el que está previsto el pago de las indemnizaciones.

Esta circunstancia denota una absoluta falta de sensibilidad de las Administraciones Públicas, ya que en el propio ATG está previsto que, si se adelantase las indemnizaciones, estas cantidades serían reintegradas al Fogasa por Alcoa, como parte del Acuerdo.

Reforzar el diálogo social en Europa, solicitado por Yolanda Díaz, fortalece a CCP y CEC en las negociaciones

CCP participa en este diálogo como miembro de CEC European Managers



Los máximos representantes de la UE y los interlocutores sociales de la patronal y sindicatos europeos, entre ellos el presidente de CEC, M. Legrand

Las recientes declaraciones de la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, en Bruselas, en las que dijo “creo urgente y necesario fortalecer el diálogo social a nivel europeo. Es mucha la frustración por la escasa aplicación de soluciones conjuntas entre los interlocutores

sociales europeos”, son muy significativas y algo esperanzadoras para Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), si tenemos en cuenta que CEC European Managers (CEC) participa en este diálogo y CCP es miembro de esta organización, por lo que la Confederación podría adquirir un mayor protagonismo como interlocutor del diálogo social en España.

Yolanda Díaz abogó por fortalecer el diálogo social europeo durante la Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo de la Unión Europea (UE) que se celebró, en Bruselas, el 19 de octubre.

Este foro congrega a los máximos representantes de la UE con los interlocutores sociales de la patronal y los sindicatos europeos, entre ellos CEC European Managers, y cuyo presidente, Maxime Legrand, asistió como parte de la delegación de Eurocadres, la representación conjunta de todos los managers.

En esta cumbre, que fue inaugurada por la presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, y el presidente del Consejo, Charles Michel, se abordaron cuestiones de empleo, de protección social, educación y formación.

DIÁLOGO SOCIAL

Frente a los grandes retos que afronta la UE, la ministra de Trabajo de España subrayó que es más necesario que nunca seguir impulsando el diálogo social y una coordinación efectiva y transformadora a nivel europeo e internacional. “Hace más de 12 años que no alcanzamos un gran acuerdo de diálogo social en Europa. Defenderé que la UE se posicione en una defensa fuerte del diálogo social, desplegándolo con eficacia” insistió al inicio de la cumbre.

Estas declaraciones han tenido un fuerte calado en CCP por lo que podrían significar en cuanto a su participación en el diálogo social, ya no sólo en Europa, teniendo en cuenta que CEC está presente en este diálogo y que CCP es miembro

de pleno derecho de esta organización europea, sino también en nuestro país, una implicación que la Confederación viene reclamando al Gobierno español desde hace mucho tiempo, haciendo hincapié en la importancia que tiene escuchar la opinión y las aportaciones de los cuadros y profesionales de los grandes sectores productivos y de las empresas españolas. CCP subraya siempre su papel como un aliado indispensable para aportar conocimientos esenciales y que esto se traduzca en un buen diálogo social en las empresas y un impacto positivo en toda la sociedad.

Hay que recordar que España presidirá la UE en el segundo semestre de 2023 y la ministra ha manifestado su compromiso con los agentes sociales y su intención de situar el diálogo social entre las prioridades de la presidencia.

El presidente de CEC intervino en la Cumbre Social Tripartita de octubre, el evento institucional más importante en el ámbito social y laboral de la UE

La Cumbre Social Tripartita abordó, entre otras cuestiones, la crisis energética y cómo afecta al coste de la vida. En el debate abierto sobre la manera de proteger la economía, las empresas y a los trabajadores, el presidente de CEC European Managers (CEC), Maxime Legrand, presentó algunas propuestas para que esto sea posible. “A corto plazo, será necesario detener la especulación y seguir permitiendo que los Estados miembros brinden apoyo

financiero a hogares y empresas. A la larga, es esencial una reforma del mercado energético de la UE para garantizar la seguridad energética y acompañar la transición hacia la independencia, la producción sin carbono y la diversificación de fuentes de energía a través de todas las soluciones tecnológicas disponibles y sin prejuicios”.

Legrand subrayó “Europa ha proporcionado la paz y una alimentación suficiente, ahora debe

conseguir seguridad energética”.

Para alcanzar estos objetivos “los responsables en Bruselas y de los Estados miembros deben considerar a los interlocutores sociales como aliados indispensables que pueden movilizar a los ciudadanos de la UE, y que pueden garantizar que un buen diálogo social en las empresas tenga un impacto positivo en toda la sociedad europea” finalizó el presidente de CEC.

CCP participó en la Asamblea General de CEC en la que se debatió la agresión a Ucrania y su impacto en la UE

El presidente y el secretario general de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), Manuel Martínez y Juan Antonio González, participaron en la Asamblea General de CEC European Managers (CEC) celebrada en Bruselas, los días 9 y 10 de junio. La agresión a Ucrania y su impacto en la UE fue uno de los temas centrales que se debatieron con la presencia de la jefa de la Unidad de la Comisión Europea, Beata Kolecka.



De dcha. a izda. Juan Antonio González, Manuel Martínez, junto a los máximos representantes de CEC, Maxime Legrand (presidente), Marco Vezzani (secretario general adjunto) y Torkild Justesen (secretario general) y en el centro Beata Kolecka

La guerra en Ucrania continúa y empeora y los riesgos de una crisis sistémica general se vuelven cada vez más reales, creando un contexto que haría imposible que la UE se centre en cumplir prioridades y objetivos estratégicos como la transición ecológica o la digitalización. Así se expuso de manifiesto en la Asamblea General

de CEC celebrada en el mes de junio y que contó con la participación del presidente y del secretario general de CCP, Manuel Martínez y Juan Antonio González.

Por esta razón, se tomarán decisiones difíciles y será necesaria una priorización de objetivos políticos. En este sentido CEC subrayó la necesidad de intervenir en el

funcionamiento del mercado energético de la UE, como anunció la Comisión Europea.

“El liderazgo será fundamental en este proceso y los gerentes están en una excelente posición para brindar apoyo y asesoramiento”, así lo manifestó el presidente de CEC, Maxime Legrand, y el secretario general, Marco Vezzani.

2ª Cumbre de Líderes Sostenibles organizada por CEC European Managers

“Necesitamos líderes valientes que hagan lugares de trabajo sostenibles y atractivos para todos”

CEC European Managers (CEC) reunió, el 2 de diciembre en Bruselas, a una importante representación de los gerentes europeos para estudiar y debatir sobre las claves de un liderazgo sostenible que contribuya a crear lugares de trabajo más eficientes, saludables y atractivos.

De esta manera se quiere poner en evidencia cómo el liderazgo capacitado puede contribuir a crear un mundo mejor en el que se reduzca la brecha entre la realidad y lo que la mayoría deseamos.



Intervención de Silvia Puggy, responsable de la organización italiana de gerentes, CIDA, que participó en la cumbre

Partiendo del pilar europeo de derechos sociales que establece medidas concretas que propicien mercados de trabajo que funcionen bien y sean justos, los gestores europeos, reunidos en esta cumbre, pusieron de manifiesto la urgente necesidad de un liderazgo sostenible.

La cumbre se inició con una introducción al liderazgo sostenible por parte del profesor Jacob Mayne, que trabaja en los ámbitos de las estrategias de cambio organizativo y la innovación colectiva.

Mayne puso de manifiesto varios casos de gerentes que han asumido el nuevo reto y han experimentado los valores de un liderazgo que prioriza las nuevas necesidades de sus plantillas, como pueden ser entornos flexibles, en los que se tengan en cuenta el bienestar de los trabajadores y, también, prioricen la eficiencia energética y el cuidado del medio ambiente.

Durante la celebración de la cumbre se desarrollaron varias mesas redondas a lo largo de todo el día.

En la actualidad existen lugares de trabajo con niveles de récord de estrés y resignaciones por parte de los empleados, y ante esta situación se trata de reflexionar sobre el nuevo concepto de organizaciones. “Propósito, participación e impacto duradero es lo que esperan muchos trabajadores, especialmente las generaciones más jóvenes”, fue otro de los mensajes transmitidos.

¿Cómo hacer que los lugares de trabajo sean atractivos?, uno de los grandes interrogantes fue expuesto por Wim Gabriels, director de Erasmus Studente Network. Gabriels puso el acento en los jóvenes que “quieren tener voz en su futuro, especialmente con una gobernanza más ascendente”.

El presidente de los cuadros franceses de la organización CFE-CGC, François Hommeril, instó a los líderes a repensar un nuevo modelo económico que suponga un impacto positivo en la sociedad, ya que “cualquier actuación que apueste por la sostenibilidad mejorará la imagen del negocio, logrará una fuerza de trabajo más productiva y satisfecha, y hará que cualquier empresa sea más prospera”.

También se debatió la responsabilidad de los interlocutores sociales para hacer que las nuevas formas de trabajo sean más sostenibles.

El presidente de CEC, Maxime Legrand, instó a los interlocutores sociales a dialogar para dar forma al mundo del trabajo del mañana desde todos los niveles, a nivel europeo y en el diálogo social de la empresa.

La cumbre terminó con un discurso muy inspirador de Michelle Holliday, consultora cuyo trabajo se centra en conseguir la prosperidad dentro de las organizaciones y las comunidades. En su intervención Holliday dijo “muchos lugares de trabajo hoy en día sufren de culturas tóxicas, agotamiento y falta de motivación”, partiendo de esta situación se dirigió a los líderes y gerentes para que contribuyan a que la vida prospere en el lugar de trabajo. “Podemos ver los lugares de trabajo como un campo de entrenamiento para desarrollar comunidades más cohesionadas y unidas que puedan navegar a través de la crisis existencial a la que nos enfrentamos”.

Avanzando en Igualdad

La UE aprueba la Directiva de cuotas de género en los consejos de administración de las empresas

Tras 10 años de intensas negociaciones para aumentar la presencia femenina en la cúpula de las empresas, finalmente el Consejo Europeo ha conseguido aprobar la Directiva UE 2022/2381, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas que exigirá que al

menos el 40% de los puestos no ejecutivos de los consejos de administración en compañías cotizadas estén ocupados por el sexto infrarrepresentado (actualmente, mujeres). El plazo para alcanzar esa cifra antes de julio de 2026, rebajándose esa cantidad al 33% en el 2025, si se computa tanto los puestos no ejecutivos como ejecutivos.

Si los objetivos no se cumplen la Directiva establece medidas como la selección transparente del personal para lograrlos

La nueva Directiva impone a las empresas cotizadas la obligación de informar a la CNMV y a la junta de accionistas, debiendo demostrar su progreso y ajustar sus procesos de selección, que en cualquier caso, seguirán basándose en la cualificación y el mérito. No obstante, en el supuesto de igualdad de condiciones, deberá escogerse al aspirante del sexo infrarrepresentado.

La nueva norma de la UE deberá transponerse al Derecho nacional

Los Gobiernos nacionales son los que tienen que definir los instrumentos neutrales para hacer real ese objetivo, y se prevén medidas punitivas para asegurar su cumplimiento, incluyendo sanciones a los gobiernos, anulación de nombramientos que no contribuyan a alcanzar la meta europea, o convocatoria pública de plazas. También las empresas podrán ser multadas e incluso ser cancelados nombramientos de directores por incumplimiento de la Ley.

Con la aprobación de esta norma, que excluye a las PYMES con menos de 250 empleados/as, la UE espera que la presencia de mujeres en los consejos de administración, y por tanto su participación en la toma de decisiones en materia económica

tenga un efecto indirecto positivo para el empleo de las mujeres en las empresas interesadas y para toda la economía.

Y es que, a pesar de que las mujeres representan el 60% de los nuevos titulados universitarios en la UE, y que la discriminación por razones de sexo está prohibida por la legislación vigente en toda Europa, lo cierto es que las mujeres siguen estando ampliamente infrarrepresentadas con respecto a los hombres en los consejos de administración en las empresas de la UE.

En España, los porcentajes son del 32,6% de mujeres miembros que forman los consejos de administración y un 5,9% los presiden, lo cual evidencia que estamos aún muy lejos de alcanzar la cuota mínima recomendada por la Ley de Igualdad de 2007. Dicha norma nacional estableció un porcentaje mínimo del 40% para cualquiera de los dos sexos pero sólo obligatorio en el ámbito político (listas electorales). En el ámbito empresarial era una mera recomendación que no llevaba aparejadas sanciones en caso de incumplimiento.

Al igual que España, muchos otros países del mundo llevaron a cabo políticas de cuotas en sus empresas

En Europa solo el 8% de los consejos de administración están presididos por mujeres y representan el 31,5% de sus miembros

privadas y organismos públicos, demostrándose que los países que impusieron la presencia obligatoria de mujeres en los consejos de administración alcanzaron la paridad más rápidamente (Noruega, Francia, Italia, Bélgica, Holanda y Alemania).

Si bien el establecimiento de cuotas de género es una medida contundente y que, a priori, no cuenta con respaldo mayoritario en la comunidad empresarial, los datos demuestran que son una fórmula de justicia positiva eficaz para corregir la desigualdad de género y garantizar la igualdad de oportunidades, cuando no existe por sí sola.

Para Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), la aprobación de la Directiva de cuotas supone un hito histórico para las mujeres y para las empresas, y compare lo señalado por la Presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen: *"La diversidad no es sólo una cuestión de equidad, también impulsa el crecimiento y la innovación. El argumento empresarial para tener más mujeres en el liderazgo es claro". "Hay muchas mujeres cualificadas para los puestos más altos: deberían poder conseguirlos"*.

CCP trabaja en el nuevo proyecto de CEC para eliminar los sesgos y prejuicios inconscientes en Igualdad

3. Update on recent legislative initiatives

- A. General employment-related acts and initiatives:
- Directive on minimum wage in Europe - Corporate sustainable reporting directive (CSRD)
- B. Specific initiatives related to the gender dimension:
- i. Directive on gender representation in boards of listed companies (exp. Oct. 2022)
- ✓ Exclusion of SMEs
 - ✓ 40% of non-executive director positions or 33% of all director positions by June 2026
 - ✓ Companies not reaching the goal must adjust their selection process – in case of parity of all other criteria, choice of the candidate of the under-represented gender
 - ✓ Responsibility of Member States to set list of possible sanctions
 - ✓ "gradual" approach to companies demonstrating progress
 - ✓ To "excluded" candidates, tools for redress (including information about selection processes)
- ii. Gender pay transparency (no forecast on possible adoption, trilogues just started)
- ✓ Stronger political opposition/contrast
 - ✓ Significant hardening of EC position from the European Parliament: lowering threshold to 50 workers, provision of a specific gender action plan to accompany the joint pay assessment, new wording to include "gender" dimension and intersectional discrimination approach.



Conseguir la plena igualdad de género en las empresas tiene muchos obstáculos y uno de ellos son “los sesgos y los prejuicios inconscientes en la práctica profesional de los managers europeos, siendo una de las barreras que más impiden promocionar a las mujeres”.

Sobre este asunto se ha puesto a trabajar CEC European Managers (CEC), a través de un proyecto muy ambicioso que tiene como objetivo “concienciar y sensibilizar a los managers de la existencia de estos sesgos inconscientes y proporcionarles una correcta formación y habilidades para revertirlo”.

“CCP recomienda que el primer paso para combatir los sesgos inconscientes es aceptar que todos tenemos prejuicios”

“La falta de consciencia es uno de los motivos que impide trabajar sobre ello, y ponerle remedio”

“La cultura y la lengua son los factores más determinantes a la hora de discriminar de forma inconsciente y son muchas las empresas que lo han banalizado aun contando con un importante marketing de centros de trabajo inclusivos”, así lo ha manifestado M^a José Fraile en la reunión del grupo sobre Igualdad y Diversidad de CEC, en donde ha subrayado que “el primer paso para combatir los sesgos inconscientes es aceptar que todos tenemos prejuicios”, y ha añadido “es algo natural no ser objetivo e imparcial al 100%, tendiendo nuestro cerebro a completar la información para no verse sobrepasado por la cantidad ingente de información que recibimos a diario”.

En este sentido se ha informado de la elaboración de estudios que reflejan que “el 90% de las personas se consideran más objetivas de lo que son realmente”, por lo que el primer paso es ser conscientes de que tenemos sesgos inconscientes. El segundo, después de la concienciación y sensibilización, es “dotar a las personas para que se formen de las habilidades concretas para revertirlo, si no, nos quedamos a medias en el proceso”.

Y es que “un estilo de dirección consciente de la existencia de este tipo de sesgos inconscientes mejora la calidad del trabajo y el ambiente laboral, al ser más inclusivo, y permite luchar más efectivamente

Esta iniciativa fue presentada en la reunión bimensual online que el grupo de trabajo sobre la Igualdad de Género y Diversidad celebró, el 30 de junio, y a la que asistió como miembro participante la vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), M^a José Fraile (foto superior izquierda).

contra la discriminación contando con equipos más diversos”, así lo han puesto de manifiesto los miembros del grupo de trabajo de CEC.

Puesta en práctica

A partir de este momento, CEC ha anunciado, como uno de los aspectos clave del proyecto, la elaboración de una encuesta entre los managers de la UE para conocer su grado de consciencia y práctica en cuanto a la utilización de sesgos inconscientes.

En cuanto a los programas de formación sobre el sesgo inconsciente, se quiere poner todo el énfasis en cultivar la competencia cultural y lingüística, porque como ya se ha mencionado anteriormente, según investigaciones recientes “las barreras más tangibles de la inclusión son las diferencias culturales y lingüísticas entre compañeros”.

Los avances y propuestas en igualdad de género centró la reunión del grupo de trabajo de CEC en Estocolmo

El grupo de trabajo de Igualdad de Género y Diversidad de la Confederación Europea de Cuadros, CEC European Managers (CEC), en el que participa España con la presencia de la vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), M^a José Fraile, celebró un nuevo encuentro el 24 de marzo en Estocolmo, al que se sumó de forma virtual algunos de sus miembros, entre ellos Fraile.



Los miembros del grupo de trabajo reunidos en Estocolmo. Arriba a la derecha vemos en la foto a M^a José Fraile que participó online a esta nueva cita para avanzar en todo lo relacionado con la igualdad de género.

Se evaluó la situación actual en materia de igualdad de género en la que se encuentran los países que integran este Grupo que son España, Francia, Italia, Eslovenia, Alemania, Suecia y Portugal. Además se trataron las iniciativas legislativas de la UE referentes a la transparencia salarial y la propuesta de directiva sobre una representación equilibrada de género en los consejos de administración de las empresas, ya aprobada en noviembre de 2022.

Uno de los compromisos acordados por el grupo de trabajo es proporcionar información y apoyo para la participación de CEC en los dos proyectos de la UE sobre igualdad de género. El primero de ellos es la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones y, el otro objetivo, es su implicación para acabar con la formación de determinados sesgos inconscientes en relación con el sexo.

Otra de las actuaciones del grupo va encaminada a apoyar la participación de CEC en el Comité Consultivo de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.

Igualdad de Género en los distintos países de la UE

A la hora de abordar los avances que ha habido sobre la igualdad de género en los distintos países europeos, Alemania, a través de su organización de cuadros (ULA) persigue que la presencia de la mujer se incluya no solo a nivel de toma de decisiones en las empresas, sino también en otros contextos y roles más operativos.

En Italia, la organización de gerentes y profesionales (CIDA), trabaja para acelerar el ritmo del cambio y apoya todas las medidas e iniciativas legales encaminadas a aumentar la presencia de las mujeres en las empresas y en sus direcciones.

Por su parte en Eslovenia, la Asociación de Gerentes (MAS) resaltó que los esfuerzos van encaminados a conseguir una regulación nacional que aplique la directiva de transparencia salarial, mientras que en Portugal, su sindicato de Cuadros (SNQTB), hizo referencia al impacto que supone la desigualdad de género en la economía y en la sociedad portuguesa, en general. En Francia, la Confederación de Cuadros (CFE-CGC), destacó como avances la ampliación del permiso parental por nacimiento y la aprobación de una serie de normas en materia de cuotas.

Avances en España

María José Fraile manifestó el apoyo de CCP a toda medida legislativa que promueva el avance de la igualdad real y efectiva entre

hombres y mujeres, y destacó “los importantes avances que ha habido en España en este sentido”.

Hizo referencia a la “Igualdad Retributiva” gracias al RD 902/2020, de 13 de octubre, que establece nuevos objetivos y obligaciones para las empresas en materia de transparencia y equidad retributiva, así como a los Reales Decretos sobre “Corresponsabilidad” e “Igualdad en las Empresas”. También mencionó la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, sobre la “Igualdad de Trato y No Discriminación”.

Al margen de estas conquistas Fraile denunció que “las actuales medidas nacionales de transparencia vigentes son insuficientes o no son eficaces por sí solas, ya que las sanciones por incumplimiento son ridículas (entre 600 y 3.000 €), y las inspecciones son inexistentes”. También denunció que en España existe una brecha salarial del 14,4% en puestos directivos, del 11% en mandos intermedios y del 11,5% en empleados.



La “pesadilla” de los trabajadores de Alcoa continúa

La letrada que suscribe, ha tenido la suerte de formar parte de la defensa de los derechos de los trabajadores de las plantas de A Coruña y Avilés, desde que, a finales del año 2018, el grupo empresarial Alcoa, tras decidir el cese de la producción de aluminio en dichas plantas, les comunicara el inicio de un ERE, en el que, en principio, estuvieron afectados más de 680 trabajadores. Recuerdo la intensidad de la negociación y la lucha incansable de “aquell@s trabajador@s” para que no se cerraran las plantas, alcanzándose un acuerdo in extremis el 15 de enero de 2019, último día de negociación.

En este acuerdo, los trabajadores para posibilitar la continuidad de sus puestos de trabajo, antepusieron como solución la venta de las plantas a un comprador “serio, solvente y riguroso”, a las indemnizaciones por despido y el plan social pactado, que sólo operarían en el caso que las plantas no se vendieran a un comprador “serio, solvente y riguroso” antes del 30 de junio de 2019, plazo que se amplió por acuerdo al 31 de julio. El comprador de las plantas elegido por el grupo empresarial fue Parter Capital Group, que, en abril de 2020, integró en las sociedades de las plantas adquiridas a Grupo Industrial Riesgo, a pesar de ser una acción prohibida de la compraventa.

La apuesta de los trabajadores por la solución de la continuidad de sus puestos de trabajo se vio truncada al caer en manos de un entramado de empresas.

Parter Capital Group había incumplido todos los compromisos de inversión y formación de los trabajadores a los que se obligó al adquirir las plantas. Se había dedicado exclusivamente a abonar el salario de los trabajadores con la aportación de capital circulante del grupo Alcoa, sin generar a penas actividad. Se desconocía a qué se estaba destinando el apoyo financiero que el grupo Alcoa entregaba a las sociedades para implantar el plan industrial al que se habían comprometido, sin que ni siquiera se hubiera iniciado su implantación.

Esta situación sin duda alguna desembocaría en un ERE de toda la plantilla cuando el 31 de julio de 2021 finalizara el plazo de garantía de empleo de dos años pactado, con el resultado de un perjuicio sin precedentes para estos trabajadores, ya que las empresas estaban en situación de insolvencia.

Es por ello que, en el mes de octubre de 2020, Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP)

CCP ha sido el primero y único sindicato en presentar una querrela criminal contra Alcoa y Grupo Industrial Riesgo

tomó la decisión de querellarse contra todas las sociedades implicadas en las operaciones de compra, siguiéndose ante el Juzgado Central de Instrucción de la Audiencia Nacional Diligencias Previas 57/20 contra las mismas, con la intervención judicial de las sociedades titulares de las plantas y posterior declaración de concurso de acreedores.

Asimismo, CCP y el resto de sindicatos con representación en las plantas, inició un complejo procedimiento ante la Sala Social de la Audiencia Nacional, que tenía como fin que los trabajadores cobraran las indemnizaciones pactadas en el acuerdo de 15 de enero de 2019 para el caso que no se hubieran vendido las plantas y se hubieran extinguido los contratos, así como la aplicación del plan de recolocación externa, teniendo como causa los incumplimientos de las obligaciones adquiridas por el grupo Alcoa en dichos acuerdos. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estimó dicha pretensión

en su sentencia de 15 de junio de 2021. Dicha sentencia fue recurrida ante el Tribunal Supremo por el grupo Alcoa.

Pero en el marco del Tribunal Supremo, los trabajadores y el grupo Alcoa alcanzaron un acuerdo que ha sido homologado por el Tribunal Supremo, por el que los trabajadores verán satisfechas sus pretensiones económicas. A pesar de estar homologado por el Tribunal Supremo, única condición del acuerdo a este respecto, el grupo Alcoa no entiende que el mismo sea firme, porque ha sido impugnado por algunos de los que en su día fueron también trabajadores de Alcoa y a los que el procedimiento seguido ante la Audiencia Nacional no afectó por no estar vigente ya su relación laboral, habiendo incluso, en algunos casos, percibido la indemnización legal correspondiente en su momento.

Desde CCP se propuso desde un principio que Alcoa negociara con este grupo de trabajadores para evitar que ralentizaran la hoja de ruta del acuerdo, a lo que Alcoa se negó, volviendo a estar los trabajadores en una situación de “espera desesperante” por cuestiones ajenas a ellos. Confío y espero que en este 2023 se pueda cerrar por fin este capítulo de la historia.

La obligatoriedad del protocolo de desconexión digital

A pesar de la aprobación hace unos años de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), la digitalización y el uso generalizado de las tecnologías en la mayoría de las empresas, sigue planteando tensiones por el tiempo de uso de los dispositivos para fines profesionales fuera del horario laboral, además de un aumento de las patologías vinculadas a un uso prolongado, porque en muchos casos esta desconexión digital no es real a pesar de ser obligatoria.



Todas las empresas están obligadas a elaborar e implantar su Plan de Desconexión Digital

El derecho a la desconexión digital consiste en el respeto que debe tener el empleador por aquel tiempo de sus empleados que queda fuera del ámbito de comprensión del tiempo de trabajo. Este derecho se reconoce a los trabajadores a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Sin embargo, existen excepciones y circunstancias especiales muy específicas, las cuales deben ser previamente recogidas en el Plan y Protocolo Interno.

Todas las empresas, independientemente de cuál sea su tamaño, número de empleados o sector de actividad, están obligadas a elaborar e implantar su plan de desconexión digital, en virtud del art. 88 de la LOPDGDD, exista o no supuestos de teletrabajo en la compañía. Si en la empresa hay personas que teletrabajan, en el plan de desconexión debe tener adicionalmente en cuenta lo dispuesto en el art. 18 de la Ley de Trabajo a Distancia para este colectivo.

No es obligatorio alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores para aprobar el Plan y Protocolo interno, si bien, la empresa tiene que cumplir el trámite de audiencia previa con los representantes de los trabajadores, y reflejar, en su caso, lo establecido ya en convenio. Si el convenio de aplica-

ción introduce en el futuro alguna mejora para los trabajadores, hay que incorporarlo y/o si fuera el caso, modificar el protocolo de desconexión y/o el acuerdo de trabajo a distancia.

No existe un contenido mínimo obligatorio del plan de desconexión digital, salvo lo que pueda establecer el convenio colectivo de aplicación, y se debe expresar que las personas trabajadoras no tienen ninguna obligación de responder llamadas ni emails fuera de su horario laboral, lo que no podrá suponer ningún tipo de represalia ni sanción. La excepción, los trabajadores que tengan puestos con pluses o guardias de disponibilidad durante el tiempo que, según convenio, pacto o contrato el trabajador tenga que estar disponible, es decir, que estos trabajadores tienen intacto su derecho a la desconexión digital cuando no tengan que estar disponibles, debiendo establecerse la frontera entre la disponibilidad y la desconexión digital.

Todas las empresas están obligadas a realizar acciones de formación y sensibilización para la desconexión digital a todos sus trabajadores.

El Protocolo puede recoger “circunstancias excepcionales” a esta desconexión digital. Ahora bien, los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como

Los trabajadores no tienen ninguna obligación de responder llamadas ni emails fuera de su horario laboral

art. 88 LOPDGDD, se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, como estableció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en su Sentencia de 22 de marzo de 2022, al declarar la nulidad de una cláusula de un acuerdo sobre teletrabajo, en la que se establecía que el trabajador tendría derecho a no atender dispositivos digitales, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del trabajador.

El derecho a la desconexión digital no impide poder enviar llamar o enviar emails fuera del horario laboral. Ahora bien, las personas trabajadoras no tienen ninguna obligación de responder llamadas ni emails fuera de su horario laboral, lo que debe quedar reflejado en el protocolo.

En cualquier momento, el trabajador o la representación de los trabajadores podrán exigir la adopción de todas estas medidas protectoras. En definitiva, el protocolo de desconexión digital es una obligación más dentro del cumplimiento normativo en materia laboral que toda empresa debe contemplar, no hacerlo podría conllevar la imposición de sanciones por la Inspección de Trabajo que actuará de oficio o por denuncia del trabajador.

El Tribunal Constitucional avala el despido de un trabajador grabado por su empresa

Las cámaras se encontraban a la vista en el centro de trabajo, sin embargo, no se informó a los trabajadores que las cámaras fueran a ser utilizadas en su contra en caso de irregularidades, aunque si existía un cartel informando de la existencia de las mismas.

Se trata de una controversia entre la protección de datos de carácter personal en un



ámbito de especial sensibilidad como es el de las relaciones de trabajo y la utilización de las imágenes para fines de control laboral.

Finalmente, el mencionado cartel ha servido para que el Tribunal Constitucional falle a favor

de la empresa, con 6 votos a favor y cinco en contra, considerándose la prueba lícita y la medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada, estableciendo que no exige el consentimiento expreso del trabajador, porque se entiende implícito por la mera relación contractual ya que existían sospechas contra el mismo y no había otra manera "menos invasiva".

¿Son suficientes 176 faltas de puntualidad para motivar un despido?

Cualquiera pensaría que un despido con causa en 176 faltas de puntualidad en un periodo de 5 meses debería ser declarado procedente por cualquier Tribunal. No opina lo mismo la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, que condenó a una clínica oftalmológica de Oviedo a readmitir a una trabajadora, al declarar el despido por dicha causa improcedente, confirmando la sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Oviedo que consideró que el despido era "desproporcionado" ante una respuesta empresarial "desmedida".

La empresa había estado tolerando las faltas de puntualidad de la trabajadora y, "sin previa advertencia, requerimiento, comunicación y mucho menos sanción por falta de puntualidad", le entregó la carta de despido en una respuesta que califica de "desmedida, desproporcionada y falta de razón". Por lo tanto, aunque pueda existir causa de despido la tolerancia continuada del incumplimiento por parte de la empresa, sin previo aviso al trabajador, puede llevar la improcedencia del despido.



Las parejas de hecho deben estar inscritas para poder solicitar la pensión de viudedad



Cada día son más frecuentes las familias que deciden no contraer matrimonio y optan por constituirse en pareja de hecho. El Tribunal Supremo ha fijado Jurisprudencia al exigir que la existencia de una pareja de hecho solamente pueda acreditarse a los efectos del reconocimiento del derecho a la pen-

sión de viudedad mediante la inscripción en un registro específico autonómico o municipal del lugar de residencia o mediante un documento público y que ambos deben ser anteriores, al menos, en dos años al fallecimiento del causante, de lo contrario el derecho no será reconocido.

¿Pueden las mutuas de trabajo aportar a detectives datos médicos para el seguimiento de empleados?

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha determinado que fue ilícito aportar datos médicos de la trabajadora al detective privado para su seguimiento, considerando dicho informe una prueba ilícita, por vulnerar derechos fundamentales de la trabajadora, como el de intimidad y de protección de datos, por su falta de proporcionalidad.



Según la sentencia, la mutua observó que la exploración médica no coincidía con la documentación gráfica y frente a esto decidió encomendar a una agencia de detectives privados el seguimiento de la trabajadora para observar que actividades era capaz de hacer y la elaboración de un informe. Para la realización de lo descrito, la mutua envió copia del DNI de la trabajadora, el diagnóstico y los datos médicos, sin el consentimiento de esta.

Debido a este informe la sentencia en primera instancia señala que no se acreditó la imposibilidad para el ejercicio de su profesión ni de

manera total ni parcial.

Sin embargo, la Sala revierte el fallo del Juzgado de lo Social, ya que entiende que no se debe tener en cuenta el informe que sirvió para fundamentar su sentencia porque *“no se ha obtenido en legal forma”*. La Ley de Seguridad Privada exige *“un interés legítimo”* para solicitar un servicio de detectives y que éstos deben realizar su trabajo *“con respeto a los principios de razonabilidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad”*, y que el intercambio de información médica no era necesario, siendo suficiente para la investigación un informe sobre las actividades

diarias y la funcionalidad del hombro o brazo derecho, sin necesidad de aportar el concreto diagnóstico y los demás datos médicos remitidos relativos a las limitaciones funcionales de la articulación.

Habrà que estar al caso concreto para valorar la proporcionalidad y la necesidad de la remisión de los datos médicos de las mutuas a los detectives privados, puesto que no es suficiente, como hemos visto, que exista una evidente discrepancia entre los hallazgos exploratorios y la documentación médica existente de la trabajadora.

Cuidado con los vídeos de Tiktok



Que TikTok está de moda es algo indiscutible, como también lo es, la dependencia que se tiene de las redes sociales, lo que puede suponer graves problemas de diversa índole. En 2022 han sido varios los Tribunales Superiores de Justicia que se han pronunciado acerca de la procedencia de despidos de trabajadores con motivo de su aparición en esta red social.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su Sentencia de 30 de marzo de 2022, consideró procedente el despido de una trabajadora que estaba de baja y subió videos a Tik Tok saltando sobre camas elásticas, por considerar que era incompatible con la patología causante de la incapacidad temporal.

Por su parte el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en su Sentencia de 29 de septiembre

confirmó el despido de otra trabajadora que estaba de baja médica derivada de lumbalgia y a su vez subió videos bailando, por realizar movimientos incompatibles con la situación de baja por incapacidad temporal.

Por último, el 18 de octubre de 2022 el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, desestimó la demanda de un trabajador que había demandado a su empresa tras despedirle por subir un vídeo a

TikTok grabado mientras trabajaba de uniforme, parodiando e insultando a los clientes, estimando el recurso de suplicación interpuesto por la empresa empleadora contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Gijón, al considerar que los insultos vertidos por el trabajador a través de la plataforma rebasan los límites del derecho a la libertad de expresión y tienen como objeto descalificar a los mismos.

La conducta del trabajador se corresponde con una falta grave de respeto y consideración a los clientes, facultando a la empresa en aplicación del convenio colectivo aplicable sancionarle con el despido.

1 de mayo, Día del Trabajo

CCP está convencida de que "hay más motivos que nunca para convocar una huelga general en España"

"El 1 de mayo, no es solo una fecha en el calendario"



En esta fecha 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.

Más de un siglo de reivindicaciones, y no pocos logros conseguidos, esta fecha ha perdido todo su significado para algunos sindicatos, más preocupados por "reivindicar desde sus despachos" que "reivindicar desde la calle", con prepotencia y un absoluto ocultismo en las negociaciones.

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) considera que determinados sindicatos están condicionando sus reivindicaciones a que el Gobierno de turno sea de su color, o no. Asumiendo una representatividad que el conjunto de la sociedad española no les ha otorgado, permitiendo al Gobierno justificar la modificación de leyes fundamentales, como la Ley que reforma las pensiones, a través del tan manido diálogo social, obviando la representatividad de los partidos políticos obtenida en las urnas, representada en el Congreso de los Diputados, sede de la soberanía nacional.

Con una inflación disparada, unos precios de la electricidad nunca vistos, un déficit desbocado y un paro juvenil de los más altos de Europa, los sindicatos mal llamados más representativos (no alcanzan el 18% a nivel nacional) están ausentes. ¿Dónde se han quedado las movilizaciones crecientes que anunciaban en el pasado? ¿Dónde está la reforma integral de la reforma laboral de 2012?, ¿Dónde está la transparencia y la luz y taquígrafos en las negociaciones? Y tantas otras reivindicaciones que cuando el Gobierno era de otro color se exigían, proponiendo incluso una huelga general. ¿No hay motivos suficientes para convocar una huelga general en España en estos momentos? Nosotros creemos que más que nunca.

Desde CCP "queremos poner en valor en este día el trabajo de todos aquellos delegados sindicales que defienden los derechos de los trabajadores en las empresas y las administraciones públicas, asumiendo un alto coste personal y laboral"

Una vez que se está empezando a controlar los efectos del COVID-19 en la sociedad y se avanza hacia la normalidad perdida hace dos años, desde CCP reivindicamos:

Avances en las condiciones laborales que permitan una adecuada conciliación personal, familiar y laboral. Los avances tecnológicos permiten implantar modelos laborales duales en los que el teletrabajo gane cada vez más presencia y tenga una contribución positiva en la vida de las personas, sin que se menoscabe la igualdad de acceso a nuevas oportunidades laborales y formativas.

La necesidad de adoptar medidas para erradicar la violencia de género, fomentando que en los planes de igualdad de las empresas se incluya en los protocolos de acoso la figura del ciberacoso sexual, y que se contemplen medidas y recursos especialmente

destinados a empleadas víctimas de violencia de género, tales como apoyo psicológico las 24 horas del día.

La plena igualdad de género. Son necesarias acciones encaminadas a combatir toda clase de discriminación y a garantizar la diversidad y la igualdad plena y real entre hombres y mujeres.

Apoyo a todos los trabajadores que se hayan visto afectados por el COVID-19, como los perjudicados por COVID de larga duración. Asimismo, diversos estudios han acreditado que la pandemia ha provocado problemas en la salud mental de trabajadores. Reclamamos a las Administraciones y a los servicios de prevención de riesgos laborales que se haga una labor preventiva y de apoyo a personas que puedan haberse visto afectadas, ofreciendo programas de apoyo.

Una apuesta clara por la negociación colectiva y un marco laboral que incentive la contratación de mujeres, jóvenes y parados de larga duración.

Un salario justo, con un crecimiento que compense la pérdida del poder adquisitivo de los últimos años.

Así como unas pensiones garantizadas, dignas y sostenibles en el futuro.

25 de noviembre, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Confederación pide la incorporación de una visión de género en la prevención de los riesgos laborales



En la celebración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) creemos que es necesario realizar de forma continuada un seguimiento transversal del riesgo y, en particular, de los riesgos psicosociales a los que se encuentra sometido el trabajador para su integración en los planes y programas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.

CCP considera que “se debe incorporar una visión de género en la prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta la especificidad del género en las enfermedades, lesiones y otros daños de origen profesional”

Con el fin de promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, CCP cree necesario incluir desde las administraciones públicas y las empresas, a través de planes y programas de prevención, variables relacionadas con el género tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el género de las personas trabajadoras.



Por otra parte, CCP destaca “que no se pueden olvidar los efectos del denominado post COVID-19 en personas que tienen síntomas prolongados y recurrentes durante semanas o meses, independientemente de la gravedad de éste”.

CCP solicita que los trabajadores post COVID-19 en su retorno al trabajo y para evitar una situación de riesgo laboral, sean valorados por si fuera necesaria una adaptación en su puesto de trabajo



CCP propone que “aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan sido diagnosticados de condición post COVID-19, una vez reincorporados a su puesto de trabajo, sean valorados por los servicios médicos o de prevención de las empresas para determinar si se requiere o no una adaptación de sus nuevas circunstancias personales a su puesto de trabajo en función de sus limitaciones, si las hubiese”.

“Se exige a las administraciones públicas identificar y evaluar las experiencias adquiridas durante los dos años de COVID-19 para aplicar políticas adecuadas y así prevenir futuras pandemias”



CCP exige a las administraciones públicas “una reevaluación de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la participación activa de las empresas, trabajadores y sus representantes, con el fin de identificar y evaluar las experiencias adquiridas a lo largo de los dos últimos años por el COVID-19, e implementar, en el menor tiempo posible, políticas que permitan la adecuada prevención ante futuras pandemias no deseadas”.



8 de marzo, Día Internacional de la Mujer

La guerra también tiene rostro de mujer

El 8M de 2022, Día Internacional de la Mujer, ha estado irremediabilmente marcado por la letal y despiadada invasión de Ucrania por parte de Rusia.

Un millón de personas han huido de su patria para salvar sus vidas, convirtiéndose en el mayor éxodo en Europa en décadas. El resto de la población ucraniana (40 millones de personas, de las que 46,3% son hombres y 53,7% mujeres), está defendiendo con su sangre los valores de Europa: la libertad, la democracia, y la autodeterminación de un pueblo.



El número de mujeres en las Fuerzas Armadas de Ucrania se ha duplicado en siete años, representando un 26% en la actualidad. Durante 2014-2020, más de 13 mil mujeres recibieron el estatus de

participante en operaciones militares por intervenir en la ATO/OFC (Operación Antiterrorista/Operación de las Fuerzas Conjuntas en el este de Ucrania).

Sin embargo, titulares como “Mujeres y niños huyen mientras los hombres van al frente” o “Mujeres y niños escapan en masa” inundan los medios de comunicación y las redes sociales, omitiendo que muchos de los hombres de entre 18 y 60 años que se quedan lo hacen forzados por la Ley Marcial, y que son muchas las mujeres que, sin estar obligadas, han decidido no irse e incluso regresar a Ucrania para combatir y proteger a los suyos.

Las mujeres siempre han intervenido en las guerras desde que éstas se libran, en el frente, en la resistencia, en la retaguardia y al volante de convoyes y ambulancias; en las cabinas de aviones, en los hospitales curando a los heridos con poco más que un botiquín estándar, y en las fábricas elaborando productos para el esfuerzo bélico. Con ello demostraron que podían desempeñar todo tipo de profesiones fuera del hogar. Algunas pudieron compartir sus experiencias y convertirse en historiadoras,

profesoras, instructoras, coroneles y generales. Otras se enfrentaron a la pobreza y a la falta de reconocimiento por sus esfuerzos en la guerra. Y lo que no se cuenta, no existe.

Libros como “La guerra no tiene rostro de mujer” (2015), de la premio Nobel de Literatura, Svetlana Alexievich, «la voz de los sin voz», muestra en esta obra maestra una perspectiva de la guerra ignorada hasta el momento: la de las mujeres que combatieron en la Segunda Guerra Mundial.

La identificación de la mujer como víctima o cuidadora en el conflicto es, lamentablemente, la visión más extendida a día de hoy. Las mujeres, lejos de ser vistas como agentes activos en la guerra, han sido consideradas como cuidadoras, fuentes de vida, o en el peor de los casos, como botines de guerra. De hecho, no existe ningún conflicto en la historia reciente en el que el sexo femenino no haya sido objeto de la violencia sexual; una violencia que,

en tiempos de guerra, queda impune. En el año 2000, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas aprobó la Resolución 1325 sobre las mujeres, la paz y la seguridad, que supuso un hito histórico al reconocer internacionalmente que la guerra afecta de manera diferente a las mujeres, instando a los Gobiernos a que garanticen la protección y el respeto de los derechos humanos de las mujeres y niñas, particularmente contra la violación y otras formas de abusos sexuales en situaciones de conflicto armado.

Esta Resolución también reafirmó la necesidad de incrementar la participación y representación de las mujeres en la prevención, gestión y solución de conflictos.

Desde entonces, se han logrado cambios, pero el ritmo es demasiado lento. De 1992 a 2011, las mujeres representaron menos del 4% de las personas signatarias en acuerdos de paz y menos del 10% de las personas negociadoras en las mesas de paz.

Las mujeres actualmente representan únicamente el 4% de los más de 80.000 profesionales de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

Aunque la historia y los medios de comunicación solo glorifique las gestas de los hombres sobre el campo de batalla y en las trincheras, ningún conflicto bélico puede explicarse sin el papel desempeñado por las mujeres. Y no olvidemos que el postconflicto, la reconstrucción y la paz cotidiana también recae en las espaldas de las mujeres.

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) con ocasión del Día Internacional de la Mujer, proclama que:

“Las mujeres sean vistas como agentes activos y fundamentales de la paz y no sólo como víctimas pasivas, y reivindica fomentar y aumentar la participación de las mujeres en la prevención, preservación, construcción y consolidación de la paz, para poder conseguir una paz más sólida y duradera, al tener en cuenta también a la otra mitad de la población que representan las mujeres”

“La paz está indisolublemente unida a la igualdad entre las mujeres y los hombres” (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 15 de septiembre de 1995).

M^a José Fraile
Vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación

CCP dice “no a la guerra” y expresa su rechazo y condena junto a CEC y la PSP, como miembro de ambas organizaciones



Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) expresa su “no más rotundo” a la guerra entre Ucrania y Rusia y hace un llamamiento a que se ponga fin, cuanto antes, a la violencia y a la muerte. CCP, junto a CEC European Managers (CEC), apoya la democracia y la soberanía de Ucrania y denuncia la agresión rusa. “Expresamos nuestro apoyo a los líderes europeos que están dispuestos a apoyar a Ucrania y luchar por el derecho de este Estado europeo a decidir de forma libre su propio camino”.

Desde CEC y CCP, como miembro de CEC, se ha enviado una carta a la presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, al presidente del Consejo Europeo, Charles Michel, y al Alto representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, Josep Borrell, para pedirles que tomen las medidas necesarias para detener esta guerra y preservar la paz en nuestro continente.

Algunos de los párrafos de la carta dicen así: “Queremos que nuestros líderes europeos sepan, sin lugar a dudas, que el millón de ejecutivos y gerentes que representamos en CEC European Managers los res-

paldan y les pedimos que tomen las medidas necesarias para detener esta guerra y se aseguren de que su liderazgo y poder en la toma de decisiones vayan dirigidos de manera efectiva a preservar la paz”. En otro de los párrafos se solicita que “movilicen todas sus energías para protegernos y actúen unidos ante estos acontecimientos además de estar preparados para lo peor”. “Estas decisiones afectarán a nuestras vidas y economías, pero cuando la democracia está en juego, nuestra forma de vida y nuestros valores están en riesgo y es un mal menor y necesario”. CEC manifiesta

que Europa ha lidiado con la COVID tomando medidas excepcionales, y ahora “debe encontrar nuevas soluciones una vez más”. Pedimos que “se enfrente a la guerra y que se defienda de manera unida contra un enemigo común” y añade la carta “este es el desafío final que bien puede determinar el siglo XXI europeo y el futuro de nuestros hijos”. CCP también ha condenado los actos bélicos a Ucrania a través de la Plataforma Sindical Plural (PSP), a la que pertenece, expresando “la urgente necesidad del cese de los ataques de Rusia hacia Ucrania”. “La violencia no debe tener cabida en pleno siglo XXI”.

19 de octubre, Día Mundial Contra el Cáncer de Mama

CCP se suma al “color rosa” como símbolo de su compromiso contra esta enfermedad



“El rosa es más que un color” es la nueva campaña que ha lanzado en 2022 la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) con motivo del Día Mundial del Cáncer de Mama, que se conmemora el 19 de octubre, y a la que se ha sumado Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP).

Más Investigación, apoyo y concienciación, son tres pilares básicos en la batalla contra esta enfermedad y que CCP apoya y defiende. Detrás del rosa también están los pacientes y familiares, personas que se enfrentan al gran impacto social, laboral y emocional que provoca este cáncer.

La AECC, a través de esta campaña, ha puesto en valor los grandes avances conseguidos en cuanto a prevención, diagnóstico y tratamientos pero también visibiliza la necesidad de seguir impulsando la investigación.

El rosa es más que un color

Es investigación.
Es supervivencia.
Es el apoyo que las pacientes de cáncer de mama necesitan.

#ElRosaEsMásQueUnColor



25 de noviembre, Día Internacional Contra la Violencia de Género

La erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas es un reto al que se une CCP de forma incondicional

La ONU Mujeres en el Día Internacional Contra la Violencia de Género exclama “¡Únete! Activismo para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas”, una petición a la que se une Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) con toda su implicación y fuerza.



Una de las herramientas para hacer frente a esta agresión es el Convenio 190 de Violencia y Acoso Laboral que protege a los trabajadores para la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, adoptado el 21 de junio de 2019 en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL CONVENIO 190

CCP apoya la ejecución de políticas por parte de las naciones de todo el mundo para la erradicación de la violencia de género y expresa su apoyo para generar conciencia sobre la estigmatización y la vergüenza que sufren las víctimas. El Convenio 190 tiene como objetivo erradicar la

violencia y el acoso en el mundo del trabajo, un término amplio que abarca situaciones y colectivos que van más allá de la relación laboral.

Este convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. En primer lugar se debe adoptar y aplicar una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso y tenerlos en cuen-

ta, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso y adoptar medidas para prevenir y controlarlos. Proporcionar a los trabajadores información y capacitación acerca de éstos y sobre las medidas de prevención y protección.



CCM irrumpe con fuerza en Michelin Vitoria y se convierte en la 1ª fuerza sindical



CCP afianza su liderazgo en el sindicalismo independiente industrial español



CCP a través de su organización sindical, Colaboradores y Cuadros de Michelin (CCM), irrumpe con fuerza en las primeras elecciones sindicales que se presenta y obtiene 2 delegados en el colegio de técnicos y administrativos en la planta de Vitoria, la segunda fábrica más importante de Álava.

De esta manera, CCM se posiciona como la primera fuerza sindical dentro de este Colegio y CCP, como organización a la que pertenece CCM, se consolida como líder del sindicalismo independiente industrial en España.

Con estos excelentes resultados, CCM no ha podido tener mejor estreno en unas elecciones en las que sus siglas se han convertido en la gran sorpresa, irrumpiendo con una gran fortaleza. Su mensaje, como sindicato independiente y apolítico, abierto, democrático y transparente que representa a todos los colaboradores de perfil técnico, ha calado y ha conseguido casi la mitad de los votos de este colectivo que hasta ahora había apoyado a los denominados sindicatos de clase.

Sus dos delegados determinarán

las mayorías en un comité de 27 miembros

El nuevo comité afrontará la renovación de un convenio colectivo en medio de la incertidumbre económica mundial que estamos viviendo.

La planta de Michelin de Vitoria tiene una plantilla de unos 3.700 trabajadores y cuenta con una importante presencia de ingenieros y de responsables de equipo.

CCP ha manifestado su gran satisfacción por este magnífico apoyo a CCM en esta fábrica, sindicato

creado desde cero el año pasado cuando se constituyó la organización sindical dentro de CCP. Todo el trabajo, dedicación, implicación y entusiasmo depositados por CCP y CCM se han visto ahora fuertemente recompensado.

A partir de ahora, con una posición predominante en el colegio de técnicos y administrativos, CCM ha expresado "sus ganas de cambiar la relación que el colectivo al que representa tiene con la empresa y tratar con profesionalidad y compromiso los problemas y conflictos que puedan existir con la compañía".

Las siglas de CCP se estrenan con fortaleza en el Grupo ClarkeModet y obtienen 4 delegados en Madrid

CCP sigue aumentando su presencia en nuevas empresas, en esta ocasión lo ha hecho con fuerza en el Grupo ClarkeModet, donde ha obtenido 4 de los 9 delegados elegidos el 23 de febrero, en las elecciones sindicales celebradas en su centro de trabajo en Madrid.



Casi un 48% de los votos emitidos por los cuadros y profesionales de ClarkeModet respaldó la candidatura presentada por CCP en un tiempo récord y no sin dificultades planteadas por el otro sindicato, UGT, que junto a CCP, concurría a estas elecciones.

Las siglas de CCP ya están presentes en una nueva compañía y

sector, el de la Propiedad Industrial e Intelectual. ClarkeModet tiene una importante estructura establecida en 10 países de habla hispana y portuguesa y cuenta con una red internacional con cobertura mundial.

La Confederación ha felicitado "por un trabajo bien hecho" a todas las personas que han apostado

por CCP, presentándose a esta cita electoral con su nombre.

"A partir de ahora y en estos próximos cuatro años, hasta las siguientes elecciones, queda mucho trabajo por hacer y es el momento de demostrar la forma que CCP tiene de hacer sindicalismo y de defender los derechos e intereses de los trabajadores".



SCP-CCP gana las elecciones en Renault España Comercial



El Sindicato de Cuadros y Profesionales de Renault (SCP-CCP) ha ganado las elecciones en Renault España Comercial (RECSA), celebradas el 20 de diciembre en su sede de Madrid, y se mantiene fuerte en su otro centro madrileño, situado en Torres de la Alameda, donde ha consolidado los 2 representantes que ya tenía.

Gracias a este fuerte respaldo SCP-CCP, miembro de CCP, ha obtenido la mayoría absoluta en el Comité de Empresa de RECSA con 5 representantes frente a 3 de UGT y 1 de CCOO.

El presidente de este Comité volverá a ser Alberto Capote de SCP-CCP, que en los últimos cuatro años ha desempeñado también este cargo.

No cabe duda que la “alternativa

necesaria”, como dice el eslogan presentado por SCP-CCP, ha calado fuerte entre los empleados de esta organización que han apostado por un sindicato independiente y profesional, que tiene el aval de los logros que ha conseguido en los últimos cuatro años, como por ejemplo el acuerdo de Teletrabajo o la subida del convenio de 2023 ligada al IPC, y con serias y esperanzadoras propuestas de cara a

los próximos años, apostando por una proyección laboral a nivel nacional e internacional.

CCP ha felicitado a todos los compañeros que forman SCP-CCP por su gran trabajo e implicación. La respuesta que han conseguido en las urnas crea una gran ilusión de cara a las próximas elecciones convocadas en Renault España en febrero de 2023.

CCP es la segunda fuerza sindical más votada en UBE Corporation Europe en Castellón

En el sector químico las siglas de CCP se posicionan con fuerza. Primero fue en la empresa química Air Liquide, en Vigo, y ahora han conseguido un importante respaldo en las elecciones sindicales celebradas en UBE Corporation Europe, situada en el Grao de Castellón.



CCP ha sido la segunda fuerza sindical más votada en el colegio de Técnicos y Administrativos de UBE Corporation Europe S.A., en Castellón.



En las recientes elecciones celebradas en esta empresa de proyección mundial, ha obtenido dos delegados.

Hay que destacar que el proceso electoral se ha desarrollado en un entorno nacional complejo en el sector químico y que, sin embargo, no ha afectado a los resultados conseguidos por CCP que adquiere un nuevo protagonismo en esta firma que pertenece al grupo empresarial japonés creado



por Sukesaku Watanabe hace 120 años, en la ciudad japonesa de UBE. La sede europea del Grupo UBE se encuentra en España donde atiende los servicios de las industrias de la región atlántica.

El respaldo de los trabajadores de UBE a CCP reafirma a la Confederación como líder del sindicalismo independiente en el sector industrial.

Los representantes de CCP han felicitado a los compañeros de UBE Corporation Europe “por el excelente trabajo realizado a lo largo de los últimos cuatro años, lo que ha permitido revalidar los sobresalientes resultados obtenidos en las últimas elecciones”.



CCP vuelve a sumar y consigue la mayoría de delegados en EDP Clientes en Asturias



3 de los 5 delegados a elegir ha obtenido la candidatura presentada por CCP a través de la Asociación de Cuadros y Profesionales de esta empresa (ACYP-EDP), obteniendo sus siglas, por segunda vez y de forma consecutiva, el respaldo mayoritario en el ámbito comercial del Grupo energético.

De esta manera ACYP-EDP se hace fuerte en el Comité de Empresa frente a UGT, el otro sindicato que también ha concurrido a estas elecciones y en las que ha

CCP continúa sumando. En esta ocasión lo ha hecho en el Grupo EDP donde ha obtenido la mayoría de delegados en EDP Clientes SAU en su centro de Asturias, en las elecciones sindicales celebradas el 17 de febrero.

habido una participación del 59% de los trabajadores del centro asturiano.

ACYP-EDP destaca “la paulatina e imparable preferencia por el estilo de liderazgo y comunicación de CCP en lugar de los negociadores tradicionales”, y pone en valor el interés despertado en las generaciones más jóvenes a través de una campaña electoral muy dinámica y digital en tiempos del teletrabajo, “lo cual demuestra la resiliencia de nuestros equipos y su resolución y fuerza”.



CCP y ACYP-EDP felicitan y agradecen a todas las personas que han depositado su confianza en la organización sindical de Cuadros y Profesionales y en sus representantes.

ATYPE duplica su representación y logra 4 delegados en Siemens Gamesa Renewable Energy I&T

La candidatura de la Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía (ATYPE) miembro de CCP, ha duplicado sus resultados electorales en Siemens Gamesa Renewable Energy I&T, en su centro de Madrid.



En las elecciones sindicales, celebradas el 20 de abril, ATYPE ha irrumpido con fuerza en Siemens Gamesa Renewable Energy I&T, en Madrid, consiguiendo 4 delegados, de los 13 posibles, gracias al respaldo y la confianza depositada en sus siglas por el 33% del total de los votos emitidos.

Las elecciones ha contado con la particularidad de que, por primera vez, las votaciones se han celebrado mediante un sistema híbrido de voto presencial y voto telemático. Hay que destacar que el voto telemático favorece una mayor participación, así como una simplificación y optimización del proceso.



La Confederación quiere destacar el trabajo intenso e implicación de toda la candidatura de ATYPE de Siemens Gamesa Renewable Energy I&T y felicitar a todos sus miembros, así como a los 4 delegados elegidos a quienes les desea lo mejor para estos cuatro años de mandato.





ATYPE consolida su posición en GHESA Ingeniería y Tecnología tras las elecciones en su centro de Almaraz



Los resultados electorales siguen arrojando muy buenos datos para CCP. En esta ocasión la Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía (ATYPE), miembro de la Federación de Energía de CCP, ha obtenido dos delegados, de los 5 posibles, en la empresa GHESA Ingeniería y Tecnología, en su centro de trabajo de la central nuclear de Almaraz.

La candidatura de ATYPE ha sido respaldada por el 38% del total de los votos emitidos en las elecciones sindicales celebradas, el 13 de julio.

Gracias al apoyo y a la buena respuesta, ATYPE mantiene su

representación anterior y consolida así su posición en esta empresa, que constituye uno de los grupos de ingeniería más importante de Europa.

Desde la Confederación y la propia asociación, ATYPE, han felicitado

a los dos representantes elegidos y a todos los miembros de la candidatura, agradeciendo "todo el esfuerzo y trabajo que han realizado para seguir siendo una alternativa necesaria y fuerte en GHESA como así se ha demostrado".

Aumenta la representación de ATYPE en Tecnatom (Madrid) con el respaldo del 58% de los votos

ATYPE ha sido respaldada por el 58% de los votos emitidos en la empresa Tecnatom consiguiendo, gracias a este fuerte apoyo, 9 delegados de los

16 posibles, en las elecciones que se celebraron el 14 de junio, en el centro de trabajo de San Sebastián de los Reyes, en Madrid

ATYPE aumenta así su representación en un delegado más dentro del colegio de técnicos y administrativos de este grupo empresarial de ingeniería, de origen español, que desarrolla su actividad en nuestro país y en los mercados internacionales.



La participación en estas elecciones ha sido del 42%, una cita electoral condicionada, como en otras muchas empresas, por el teletrabajo, y que en Tecnatom está muy implantado.

CCP mantiene su representación en Stellantis Zaragoza



Los trabajadores de la planta de Stellantis, en Zaragoza, han vuelto a depositar su confianza en las siglas de CCP que han conseguido mantener el delegado que tenía en el colegio de técnicos y administrativos de este centro.

Las elecciones sindicales, celebradas el 27 de octubre, se presentaban difíciles en oficinas, ya que en esta área se elegía a dos representantes menos, de 7 a 5 delegados, con respecto a las elecciones de 2018, debido a la pérdida de plantilla.

Gracias a los resultados obtenidos, CCP volverá a estar en el Comité de Empresa de esta planta y cuya

primera tarea va a ser la negociación de un nuevo convenio colectivo a partir de enero de 2023



FEDERACIÓN METAL



Reunión de la Junta Ejecutiva para marcar los nuevos retos de cara a los próximos meses

2023 es un año electoral, y la Federación de Metal de CCP afronta las nuevas citas con las urnas con mucha ilusión y optimismo, después de los excelentes resultados que ha cosechado a lo largo de 2022.

Los miembros de la Junta Ejecutiva celebraron un encuentro, el 22 de noviembre, en el que analizaron los próximos retos a los que tendrán que hacer frente las distintas organizaciones miembros de la Federación, así como su situación económica para dar apoyo y asistencia a todas ellas.



En el encuentro participaron el presidente de la Federación, Roberto Infante (sentado a la dcha.) junto al tesorero, José M. Rodríguez. De pie aparecen de izda. a dcha. Raúl Valentín (vocal), Javier Martín (secre. gral.), Víctor Pérez (vocal), Rafael Pastor (vocal) y Francisco Morales como invitado.

FEDERACIÓN ENERGÍA



ATYPE estrena nuevo logo con el que busca cambiar su imagen para adaptarse a los nuevos tiempos



El logo que aparece a nuestra izquierda es la nueva imagen de la Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía (ATYPE), perteneciente a la Federación de Energía de CCP. La asociación cambia su imagen pero sin renunciar a sus señas de identidad, subrayando su carácter “ independiente y apolítico”, dos de los principios básicos que rigen en CCP y en todas sus organizaciones y asociaciones miembros.

Con este nuevo logo los representantes y miembros de ATYPE quieren celebrar su constante crecimiento y actualizar su imagen con el objetivo de “ayudar a que nuestro mensaje llegue de una manera más atractiva”.

También hay que recordar que hace poco tiempo la Federación de la Energía, a la que pertenece ATYPE, también transformó su imagen y estrenó nuevo logo.



Nuevo logo de la Federación

Su nombre ha sido modificado introduciendo a sus siglas la palabra “Profesionales”, pasando a denominarse “Federación Española de Cuadros y Profesionales de la Energía” (FECPE), unificando así la imagen de marca con CCP. La Federación ha manifestado “encarar el futuro con la misma ilusión, seriedad y honestidad de siempre por los intereses de todos los trabajadores a los que representa”.

FEDERACIÓN TRANSPORTE



La Federación triunfa en París asociándose con FICT Asamblea General de la Federación Internacional de Transporte



La Federación de Transporte de CCP ha participado en la Asamblea General de la Fédération Internationale des Cadres des Transports (FICT), celebrada en París el 1 de diciembre

FICT invitó a la Federación de Transporte, miembro de la Confederación, y denominada, CCP Ferroviarios, a participar en su Asamblea General celebrada en la sede de la Confederación francesa de cuadros (CFE-CGC), en París.

En este primer encuentro FICT ha ofrecido a la Federación de CCP la posibilidad de participar en grupos de trabajo para desarrollar un marco común de actuación que establezca un diálogo conjunto y directo con las instituciones europeas en materia laboral. Se trata, principalmente, de las necesidades no reguladas como, por ejemplo, las relativas a las consecuencias laborales debido a la liberalización del ferrocarril.

La Federación española ha presentado el contexto, el histórico, los objetivos estratégicos y las oportunidades que ofrecen y las del sector del transporte ferroviario, proporcionando una visión clara de la compatibilidad que existe entre ambos proyectos.

Así se cumple el objetivo de participar en los puentes de diálogo



El presidente y el secretario general de CCP Ferroviarios, Marco García y Carlos García, junto a los representantes de la Federación de Transporte de Cuadros de Francia

“La presentación de objetivos y oportunidades realizada por CCP a los compañeros de FICT ha sido un éxito, facilitando una base de colaboración sólida”



Marco García (dcha.) y Carlos García junto al famoso Arco de Triunfo de París

que ofrecen las diferentes instituciones de Europa y las organizaciones de transporte ferroviario de carácter nacional y europeo.

En este aspecto “es básico cohesionar un grupo donde seamos capaces de transmitir los problemas y las posibles soluciones a las principales preocupaciones que vayan surgiendo a raíz de los cambios acordados en las instituciones europeas”, así lo ha manifestado el presidente de la Federación de Transporte, Marco García.

García ha subrayado que “dentro de las diferencias entre los diversos administradores de infraestructuras, existen problemas comunes que requerirán de soluciones lo más estandarizadas y armonizadas posibles”.

La nueva asociación surgida entre FICT y CCP Ferroviarios abre un abanico de posibilidades para que las reclamaciones presentadas por la Federación de Transporte de CCP, a nivel europeo, dispongan de un soporte internacional de acción común.



La sensibilización en las empresas de la importancia de la salud mental

Cada vez más se impulsa reducir el estigma asociado a la salud mental, cada vez son más las empresas

que ponen a disposición de sus empleados diferentes recursos de asistencia y sensibilización



¿Por qué es importante la salud mental en el trabajo?

A lo largo de nuestra vida, estamos expuestos a diferentes situaciones que pueden superar los recursos que tenemos disponibles para hacerles frente. En el ámbito laboral, puede ser frecuente estar expuestos a altas demandas del trabajo, que pueden conllevar una respuesta de estrés. Estas situaciones, en las que podemos vernos sobrepasados, pueden suponer un riesgo para nuestra Salud Mental.

Sin embargo, cuando hablamos de Salud Mental, es importante mencionar que esta no distingue de las diferentes esferas de la vida, ni tampoco de personas. Así, un problema cuyo origen se sitúe en la esfera personal, puede impactar en el ámbito laboral, y viceversa.

Asimismo, y siguiendo como marco de referencia definición de la Organización Mundial de la Salud (1948), la salud es "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades", podemos concluir que "no hay salud sin salud mental" (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Por este motivo, la Salud Mental se ha convertido en uno de los grandes desafíos en las organizaciones, desde las cuales, se prioriza y se vela, cada vez más, por el bienestar y la Salud Mental de sus empleados.

La importancia de la salud mental desde Recursos Humanos

El informe elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo muestra que entre el 50% y el 60% del absentismo laboral al año está ocasionado por situaciones de estrés.

Además, teniendo en cuenta el incremento de la incidencia y prevalencia de los problemas de Salud Mental en los últimos años, las consecuencias que estos tienen en el bienestar de los empleados, y sus repercusiones sobre la organización, en términos de productividad y calidad del trabajo, podemos afirmar que la atención a la Salud Mental en el medio laboral se debe considerar como una de las actuaciones prioritarias dentro de las organizaciones.

Así, la Salud Mental en el trabajo debe ser un elemento importante en la gestión de las Recursos Humanos, y, sobre todo, en la gestión de personas.

Resulta por tanto fundamental que, tanto los equipos de Recursos Humanos, como aquellos mandos con personas a su cargo, cuenten con las herramientas suficientes para detectar posibles riesgos de salud en sus empleados.

Algunas de las medidas que permiten prevenir la aparición de problemas de Salud Mental y promover su importancia en el lugar de trabajo son las evaluaciones de riesgos psicosociales, y los programas de sensibilización a disposición de los empleados, que tienen por objeto la divulgación de información de calidad y suponen un espacio dedicado al desarrollo de habilidades específicas.

Asimismo, poner recursos a disposición de los empleados e implementar medidas de acompañamiento y apoyo individual, permite el abordaje de situaciones particulares que suponen una amenaza para la salud de los empleados.

Beneficios de integrar en el plan de acción de salud y bienestar de las compañías, el programa del apoyo al empleado

En el plano individual, el Programa de Apoyo al Empleado (PAE) de Stimulus, es una de las principales medidas que ponemos a disposición de las empresas y sus empleados. Este tipo de servicios permiten normalizar los problemas de Salud Mental, contribuyen a la eliminación del estigma y, sobre todo, permiten poner recursos de salud al alcance de todos los empleados, de tal manera que estos puedan afrontar situaciones complejas, y evitar que estas se cronifiquen con el paso del tiempo.



Nuestro compromiso con la Salud Mental

Desde Stimulus, trabajamos bajo un marco de alta calidad, para acompañar a las empresas y para construir juntos un mundo laboral inclusivo, responsable y sereno. Nuestra misión es conseguir juntos el bienestar en el trabajo.

Elena Martín
Consultora y formadora en Stimulus
España

Empleados

¿Hay que hablar con nuestros hijos sobre la guerra?



Obviamente, todo depende de la edad, pero muy a menudo, los niños escuchan cosas antes de entender lo que está ocurriendo.

Antes de entablar una conversación, el adulto tiene que estar tranquilo y disponible para acoger las emociones y preocupaciones del niño. Si no es el caso, lo mejor es dejarlo para más tarde. «Es verdad, es un tema muy importante, y por eso es mejor que lo hablemos dentro de un rato, cuando tengamos un poco más de tranquilidad» (por ejemplo). Si fuera necesario, la conversación puede iniciarla otra persona menos agobiada por sus reacciones emocionales.

Para hablar de este tema con los hijos, el enfoque varía en función de la edad, pero existen ciertos puntos en común a tener en cuenta:

- Preguntar al niño lo que **siente** y **normalizar sus reacciones** (sus miedos, sus ansiedades) adoptando siempre una actitud positiva y tranquilizadora.
- Saber lo que piensa, dándole la palabra; es importante **que pueda expresarse con sus propias palabras**.
- **Limitar en la medida de lo posible el acceso a la información** (televisión, radio, redes sociales). Es mejor transmitir personalmente la información que consideres útil.
- **No forzar el diálogo** si el niño no desea tratar el tema, pero **estar a su disposición** si alguna vez quiere expresarse o hacer alguna pregunta.

A continuación, algunas particularidades específicas de cada edad:



Niños menores de 3 años, a esta edad el tema de la guerra no se plantea directamente. Si pensamos que el niño ha escuchado hablar sobre ello, es importante verbalizar, utilizando palabras simples y directas sobre lo que está pasando y lo que sentimos nosotros como padres.

Para los niños que aún no pueden comunicarse verbalmente, es importante hablar con ellos sobre lo que sentimos porque son muy receptivos a los estados emocionales de su entorno. Las palabras les ayudan a tranquilizarse.

Niños entre 3 y 6 años, a esta edad hay que empezar a contestar a sus preguntas. Verbalizar, sin restar importancia a la situación diciendo por ejemplo que “está muy lejos”. Es importante preguntarles lo que saben, lo que han escuchado, ponerles en contexto para que puedan entender la situación. Ellos también necesitan dar sentido a lo que está ocurriendo.

Usar un globo terráqueo resulta muy útil con los niños, ya que se crea un contexto espacial: es más concreto, más tranquilizador también.



Niños entre 6 y 12 años (enseñanza primaria), a esta edad conviene crear un diálogo en torno a este tema. De hecho, lo más probable es que los niños de esta edad hayan escuchado algo en el patio del colegio o en los medios de comunicación.

Es esencial utilizar palabras simples y no adelantarse a sus preguntas. De hecho, si la palabra *guerra* no evoca nada en el niño, hay que intentar hacer un paralelismo con una situación que puede resultarle conocida (una pelea con un amigo, por ejemplo). Para hacer esto, deja que tu hijo haga las preguntas que crea convenientes y que comparta sus emociones. Este proceso permite tranquilizar al niño sin añadir otros miedos que pueden provocar ansiedad. Las imágenes son demasiado violentas y es importante proteger al niño de ellas. Conviene no ver las noticias o las

imágenes en teléfono móvil en su presencia para no traumatizarlo. Si se ha presenciado imágenes violentas, tómate el tiempo para hablar con él, verbalizar la situación y legitimar sus miedos y temores.

Es importante no hablar demasiado sobre el conflicto y los acontecimientos que están ocurriendo en la actualidad en su presencia, ya que esto puede provocar ansiedad. Para crecer y desarrollarse psíquicamente, los niños deben poder refugiarse en su mundo imaginario y no exponerse a una realidad demasiado cruda. Para ello deben estar en conexión con la realidad externa, pero filtrada por la protección de los padres.



¿Hay que hablar con nuestros hijos sobre la guerra?



Los niños necesitan integrar sus experiencias y sus miedos de forma lúdica, pero también deben escenificar sus emociones. Por lo tanto, es normal y hasta importante que el niño pueda jugar a la guerra. No hay que prohibirle este tipo de juegos, sino más bien mantener una vigilancia sobre el lugar que estos juegos pueden ocupar y estar atentos a la aparición de ciertas señales como pueden ser el miedo a la oscuridad, las pesadillas, los terrores nocturnos, o los comportamientos agresivos.



Los adolescentes son más conscientes de la situación y de la gravedad de las consecuencias. Es importante no restar importancia a la situación, tranquilizar, basándose en hechos concretos. Los padres que deseen profundizar un poco más pueden hablar de política, explicar conflictos similares, etc. También pueden implicarse en temas de ayuda humanitaria, de trabajo asociativo - mantenerse activo evita las rumiaciones y ayuda a calmar la ansiedad.

En un período en que los hijos ya no quieren ser tratados como "niños", dirigirse a ellos con un lenguaje adulto puede ser gratificante. Aun así, la adolescencia es un periodo en que la comunicación con los padres puede resultar difícil, hay quien prefiere encontrar apoyo en otras personas (profesores, amigos, compañeros de clase, abuelos), de ahí que sea importante acompañarles, pero respetando su ritmo. Los retos que se plantean en este periodo de desarrollo pueden ser complicados (crisis de identidad, pertenencia a un grupo...), por lo tanto, hay que estar atentos para preservarlos.

Si necesitas ampliar esta información o, después de poner en marcha estas recomendaciones continúas teniendo dificultades en el manejo de algunas situaciones, no dudes en **contactar de manera anónima y confidencial** con tu **Programa de Apoyo al Empleado**

**Os recordamos que CCP PONE A DISPOSICIÓN DE
LOS AFILIADOS EL SERVICIO DE ASISTENCIA
Y ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO
parati y tus familiares directos
ANÓNIMO, CONFIDENCIAL Y GRATUITO**

7 días
a la
semana

900 900 735

24
horas

Teléfono Gratuito

**El bienestar psicológico influye positivamente
en nuestra salud física**

Fortalezas y debilidades de nuestro sistema de salud analizado por la Fundación Economía y Salud

El estudio de la Fundación Economía y Salud sobre Evaluación de los Servicios de Salud en 2022 dibujó un panorama de las medidas de valor que más se cumplen y cuáles no en el sector salud en España.

El análisis de las áreas con mayor y menor grado de desarrollo, nos permite orientar y señalar las fortalezas y debilidades de nuestro sistema de salud en su conjunto, como ha destacado Carlos Alberto Arenas, vicepresidente de esta Fundación y presidente del Grupo Casaverde



Carlos Arenas, vicepresidente de la Fundación Economía y Salud

En este sentido, las 10 medidas con mayor grado de desarrollo que continuarán en 2023 son:

- Definición y asignación de los Servicios de Referencia Clínicos
- Tener en el Servicio de Salud una Escuelas de Pacientes.
- Desarrollo de la Ciberseguridad en la Historia Clínica Electrónica.
- Implantación casi universal de los Cuidados Paliativos en el domicilio.
- Existencia de un Portal de Transparencia en salud pública para exponer datos de prevención, epidemiología, protocolos y resultados en salud.
- Desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales en el sector.

- Implantación de Condiciones Regulatorias del uso de nuevas tecnologías.
- Implantación de Medidas de Gobierno y Calidad de los datos obtenidos por la actividad clínica.

Desarrollo de Medidas para recuperar el Nivel de Resolución (actividad) previo a la pandemia.

- Desarrollo de Medidas para disminuir la Variabilidad Injustificada de la Práctica Clínica: vías clínicas, protocolos, etc.

Por el contrario, las 10 medidas con menor grado de desarrollo detectadas en el informe, y que se deberían potenciar en 2023, son:

- Desarrollo de Organizaciones Sanitarias Líquidas: es decir con mucha mayor imbricación e interacción con el entorno social y el entorno vital de los pacientes.
- Realizar una evaluación del impacto económico en sanidad de las epidemias/pandemias, pero también de los factores de riesgo más nocivos para la salud como son el tabaquismo, el sedentarismo, la alimentación rica en azúcares simples, etc.
- Desarrollar una Historia Clínica Sociosanitaria o al menos que la historia clínica contemple muchos más datos sociales del paciente.

- Tener Fondos de Inversión para contingencias de salud de alto impacto económico como pueden ser una epidemia o el lanzamiento de un nuevo medicamento o terapia eficaz, pero muy cara.

- Desarrollar un verdadero Liderazgo Participativo y comprometido en las organizaciones sanitarias con los profesionales.

- Fomentar más las Acreditaciones Externas e Internas de Calidad relacionadas con la seguridad del paciente.

- Tener mucha disponibilidad de resultados, evaluaciones tecnológicas para los clínicos a través de vías fáciles como pueden ser avisos y enlaces integrados en la historia clínica electrónica.

- Implementar Incentivos para los profesionales sanitarios alineados con la estrategia del servicio de salud.

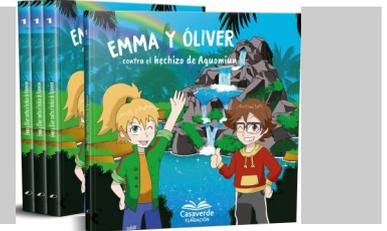
- Tener un Plan Estratégico Socio-sanitario actualizado para los servicios de salud.

- Fomentar las decisiones compartidas con los pacientes más allá de los meros consentimientos informados.



Cuentos infantiles "casita verde" para jugar y aprender hábitos saludables

Editados por la Fundación Casaverde



- Va dirigida a niños y niñas de entre 7 y 11 años y también a sus padres como herramienta de apoyo
- La colección consta de 6 libros distintos en los que se abordarán diferentes temáticas
- Cada cuento tratará un hábito de vida saludable: como alimentación, inteligencia emocional, etc.



- Cristina Tito García. Terapeuta Ocupacional, Hospital Casaverde Alicante

Los creadores de los cuentos participan además en la elaboración del contenido y desarrollo de los talleres del programa educativo de Fundación Casaverde "Desafía tu Cerebro", que enseña a la población infantil y joven a cuidar su cerebro a través de hábitos saludables y prevención de accidentes mediante dinámicas y actividades creativas y participativas. Este programa formativo ha llegado ya a más de 2.000 alumnos.

La edición de la colección corresponde a NPQ Editores. Los cuentos de la Fundación Casaverde están disponibles en Amazon y en librerías.

La Fundación Casaverde ha creado la colección de cuentos didácticos infantiles CASITA VERDE con el objetivo de fomentar el hábito de la lectura en la infancia, desarrollar su conocimiento, y lograr una mayor agilidad mental que potencie sus aptitudes.

Es una herramienta de apoyo educativo para padres a través de la cual los más pequeños podrán aprender hábitos saludables y recursos de autocuidado, que les harán aumentar sus conocimientos y capacidades tanto en la esfera académica, como en su ámbito social y emocional.

Este proyecto editorial que consta de 6 libros pretende servir de apoyo para el desarrollo personal del niño y la niña, favoreciendo su comunicación, su comprensión del entorno y mejora de su cultura, aumentando su imaginación y creatividad, así como los hábitos de vida más saludables en alimentación, inteligencia emocional, autocuidado, ejercicio físico y mental, habilidades sociales y acoso escolar.

El primer libro ya disponible es "Emma y Óliver contra el hechizo de Aquomiun", un cuento que resalta la importancia de una alimentación equilibrada y variada que contribuya al desarrollo óptimo físico y mental de los niños y niñas. Los protagonistas de la historia comprobarán que necesitan los superpoderes de los alimentos para poder superar la misión que deben desempeñar en Terralia.

El equipo de redacción de estos cuentos está formado por profesionales del Grupo Casaverde con una amplia trayectoria en el ámbito de la rehabilitación de adultos e infantil:

- Gemma Sirvent Parra. Neuropsicóloga clínica, directora Clínica Casaverde Alicante.
- Elena Sánchez Durán. Terapeuta Ocupacional, Hospital Casaverde Alicante.
- Mario Leal Pérez. Terapeuta Ocupacional, Clínica Casaverde Alicante.



¡Descubre tu Club de Ahorro!



Tu portal de ventajas exclusivas por formar parte de la
Confederación de Cuadros y Profesionales

[Regístrate aquí](#)



¿Qué encontrarás?

Miles de descuentos en más de 400 marcas diferentes. Además, puedes activar tu localización y encontrar las ofertas más cercanas a ti.

IBERIA

Europcar
moving your way

Booking.com



¿Cómo funciona?

Descubre cómo sacar el máximo partido de todas las ventajas de **Confederación de Cuadros y Profesionales** con este vídeo tutorial y empieza a ahorrar en tu día a día.

Ver tutorial

Por ser afiliado de CCP, te ofrecemos tu tarifa plana de "Abonoteatro"



ABONOTEATRO

OFERTA PERFECTACULAR

TU TARIFA PLANA DE
TEATRO · CINE · EXPOSICIONES
EVENTOS ESPECIALES

50%
DESCUENTO

COMPRA O RENUEVA TU ABONOTEATRO

POR SOLO
24'95€

+GASTOS DE GESTIÓN

~~49'90€~~
AL AÑO

PVP OFERTA: 24'95€ + 3'50€ de gastos de gestión

Válido hasta el 16 de Marzo 2023

Oferta válida para los 100 primeros abonos

¿**QUÉ ES ABONOTEATRO?** Es la primera TARIFA PLANA en la que con un único pago anual de 24,95€+ 3,50€ de gastos de gestión, podrás disfrutar de:

- ◆ MÁS DE 70 ESPECTÁCULOS en diferentes recintos de Madrid.
- ◆ ACCESO A MÁS DE 100 SALAS DE CINE de toda la comunidad madrileña
- ◆ 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 a los recintos.



 **CONFEDERACIÓN
DE CUADROS Y
PROFESIONALES**