

EL SECRETARIO DE ESTADO DE DEFENSA ATENDIÓ A LA SOLICITUD DE CCP DE CELEBRAR UN ENCUENTRO

CCP-SIPA PIDE A ÁNGEL OLIVARES UN PLAN ESTRATÉGICO NACIONAL Y UN PLAN INDUSTRIAL PLANTEADO POR AIRBUS

El secretario de Estado de Defensa, Ángel Olivares, recibió en su despacho al secretario general de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), Juan Antonio González, y a los representantes del Sindicato Independiente de los Profesionales Aeronáuticos del Grupo Airbus (SIPA), Fernando Quesada y José Javier Almendros, el 21 de febrero.



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

La celebración de este encuentro es fruto de una de las prioridades de CCP de acercarse y mantener una comunicación fluida con las instituciones españolas y, en esta ocasión, de la necesidad de CCP-SIPA de transmitir al Gobierno español la importancia de contar con un Plan Estratégico Nacional.

Los miembros del sindicato SIPA, integrado en CCP, acompañados por el secretario general de CCP, Juan A. González, reclamaron al secretario de Estado de Defensa un Plan Estratégico Nacional que no

sólo se centre en el ámbito de la defensa, sino también en el civil, de helicópteros y espacial+, subrayando que este Plan es fundamental para asegurar el futuro del sector en España,

estableciendo un marco de relación a largo plazo entre la Industria y el Estado que asegure la financiación durante varias legislaturas+.



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

SUMARIO

- CCP-SIPA se entrevista con el secretario de Estado de Defensa
- La secretaria de Estado de Energía abrió sus puertas a CCP
- El director general de Trabajo recibió en su despacho al presidente y al secretario general de CCP
- Jornada Técnica sobre Comunicación y Estrés laboral
- Elecciones al Parlamento Europeo 2019-2024
- Real Decreto Ley 6/2019, 1 de marzo, impulso a la igualdad de género en el ámbito laboral
- 8 de Marzo y 1 de Mayo 2019
- Nuestra Gente. Federaciones: Metal y Transporte

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



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

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

incierto y a las dificultades presupuestarias, así como la conveniencia de que retorne al ministerio de Defensa las inversiones realizadas en Investigación y Desarrollo



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

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

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

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



PROPULSAMOS
LOS DERECHOS DE TODOS

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

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

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

Impacto de la inversión en Defensa

- Una inversión contrato/ público de 100 mÖpor año genera:
 - ⇒ 150 mÖaportación al PIB
 - ⇒ 2.200 empleos
 - ⇒ 35 mÖde recaudación
- Exportación y marca España

Plan Estratégico Nacional

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



- ◇ **Discontinuidad con el plan 2008-2016**
 - Pontenciación industrial - Marco de ayudas
 - Prioridades tecnológicas
- ◇ **Agenda sectorial TEDAE - Mº Industria**
- ◇ **Planes lanzados en otros países europeos**
- ◇ **La coordinación interministerial es clave**
- ◇ **Alineamiento con los planes empresariales**
- ◇ **Incorporación de otros agentes** (sindicatos, asociaciones regionales)

La posición de Airbus en España

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

CCP SOLICITA ANTE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE ENERGÍA QUE SE GARANTICE LA COMPETITIVIDAD DE LA INDUSTRIA ESPAÑOLA ANTE CUALQUIER ESCENARIO DE TRANSICIÓN ENERGÉTICA

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

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

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

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

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



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

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

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

auxiliar y los servicios de las comarcas afectadas.

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

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

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

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

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

CCP SE REUNIÓ CON EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, ÁNGEL ALLUÉ, EN UNA ENTREVISTA CORDIAL Y FRUCTÍFERA

OTRA CITA INSTITUCIONAL DENTRO DE LA AGENDA DE LA CONFEDERACIÓN

Ángel Allué tiende la mano a CCP en su interlocución con el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

La situación de los Profesionales y Cuadros de la multinacional Alcoa fue uno de los temas tratados

Cumpliendo con su compromiso institucional, Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se entrevistó, el 31 de enero, con el director general de Trabajo, Ángel Allué, retomando las reuniones periódicas con miembros del Gobierno, presidido desde junio de 2018 por el partido socialista.



Ángel Allué en el medio junto a Manuel Martínez (derecha) y Juan Antonio González (izquierda)

Ángel Allué recibió en el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, al presidente y secretario general de CCP, Manuel Martínez y Juan Antonio González, expresando su satisfacción por conocer en persona a los representantes de los Cuadros y Profesionales españoles.

En un ambiente de absoluta cordialidad, Manuel Martínez y Juan Antonio González, presentaron a la Confederación subrayando la fuerza de las siglas de CCP en las grandes empresas españolas dentro de los distintos sectores en los que nuestra organización tiene representación. El director general de Trabajo se detuvo en este recorrido interesándose por la interlocución que cumple CCP en las negociaciones de los convenios colectivos de empresa.

En este sentido, el presidente y el secretario general de CCP aprovecharon para subrayar, una vez más, la necesidad de abrir el debate acerca de una adecuada

reforma de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, aprobada en el año 1985, planteamiento con el que Ángel Allué se mostró muy receptivo y reconoció que no responde a la actual realidad social de España.

Durante el encuentro y haciendo un repaso a los conflictos laborales que ahora mismo están encima de la mesa, se habló de la multinacional estadounidense Alcoa y del preacuerdo alcanzado por los sindicatos, entre los que se encuentra la Asociación de Profesionales y Cuadros de esta empresa (CCP-APC Grupo Alcoa) y, sin embargo, se destacó su ausencia en la mesa de seguimiento creada para su desarrollo.

Manuel Martínez y Juan Antonio González, solicitaron el respaldo del Ministerio de Trabajo para corregir esta situación y que se permita la presencia de los representantes de esta organización de CCP en su composición.

Ya para finalizar, el director general de Trabajo hizo hincapié en el papel que cumplen los sindicatos manifestando que en una sociedad como la española con una falta de cohesión social y ánimos muy exacerbados, necesitamos del sindicalismo+, y tendió una mano abierta a CCP para mantener una relación fluida de interlocución con el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

JORNADA TÉCNICA EN LA SEDE DE LA CONFEDERACIÓN, EL 25 DE ABRIL

APUESTA DECIDIDA DE CCP POR LA PREVENCIÓN Y LA SALUD LABORAL



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



Sara Pérez, doctora Fundación Casaverde



Andrés García, doctor F. Casaverde



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

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

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



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

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

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

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

Las cifras van a más

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

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

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

y un estilo de vida saludable.

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

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



SÍNTOMAS DEL ICTUS. ¿CÓMO ACTUAR?

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

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



Representantes y afiliados de CCP durante la Jornada

Estrés y sus consecuencias

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

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

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

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

Definición del estrés patológico

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

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

Propuesta de actividades

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

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

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



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

ELECCIONES AL PARLAMENTO EUROPEO 2019



A Europe that lasts

Managers' demands for 2019 - 2024



#ThisTimeImVoting
#ManagersforEU



Bajo el slogan **¡ Vota por una Europa duradera!**, Confederación Europea de Cuadros (CEC), a la que pertenece Confederación de Cuadros y Profesionales, hace un llamamiento a los Cuadros y Profesionales de la UE para que hagan uso de su derecho de voto y apuesten por un proyecto político único que se adapte a los desafíos futuros, teniendo en cuenta el valor agregado de la UE.

CEC, da voz a los managers y profesionales de Europa y, desde esta posición, pide al Parlamento Europeo **¡ un liderazgo sostenible, el aprendizaje a lo largo de toda la vida y la igualdad de género, la diversidad y la inclusión!**, como prioridades para el próximo período legislativo.

CEC subraya también **¡ la necesidad de mejorar la movilidad laboral y las oportunidades de aprendizaje con un Erasmus abierto a los trabajadores y directivos!**, así como **¡ la portabilidad del derecho a la educación y a la formación profesional en los Estados miembros para facilitar el reconocimiento de la educación en la Unión!** y, además reclama **¡ un desarrollo de la tecnología con un impacto social positivo y una gestión competente para que tenga éxito!**, apelando a **¡ la responsabilidad humana para un adecuado desarrollo de la inteligencia artificial.!**

La Unión Europea se enfrenta a retos sin precedentes. En un contexto internacional tenso y atacado por fuerzas que cuestionan la legitimidad del proyecto europeo, los partidarios de la democracia más grande del continente tienen que defender y fortalecer este modelo único. Así lo manifiesta CEC en su campaña para las elecciones al Parlamento Europeo que se desarrollarán del 23 al 26 de mayo.

“Los Cuadros y Profesionales dentro de la UE son una parte activa de la sociedad y configuran un futuro más sostenible, inclusivo y próspero, liderando un modelo de transición adecuado a las nuevas necesidades”

CEC ha elaborado un comunicado en el que recoge las demandas que formula al Parlamento Europeo para los próximos 6 años.

Se pretende modernizar la gestión en Europa haciendo que la transición hacia un sistema socioeconómico más sostenible ocurra, y para ello se persigue que se reconozca el papel de los Cuadros y Profesionales en la sociedad

y en el diálogo social, con una participación más activa,

El empleo, las condiciones de trabajo y la movilidad laboral son los ejes de estas demandas. CEC considera fundamental aumentar la movilidad profesional en Europa para compartir mejor el conocimiento y las mejores prácticas.

Para acceder a la campaña:
www.cec-managers.org

LA VICEPRESIDENTA DE CCP ELEGIDA MIEMBRO DEL GRUPO DE TRABAJO DE CEC SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

M^a José Fraile participó en Berlín en la primera reunión de este equipo creado para contribuir en la política europea sobre materia de igualdad

La defensa y promoción de la Igualdad de Género y Diversidad es uno de los grandes objetivos compartidos por Confederación Europea de Cuadros (CEC) y Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), y de sus respectivas Federaciones.

Para conseguir esta importante y necesaria meta, la vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP, M^a José Fraile, ha sido elegida por CEC como uno de los miembros del grupo de trabajo creado para este propósito y que ya se ha puesto en marcha con la celebración de su primera reunión, el día 8 de febrero, en Berlín (Alemania).

M^a José Fraile se desplazó hasta la capital alemana para participar en este primer encuentro en el que, además de la representante de CCP, componen el grupo los delegados de las organizaciones de Francia (CFE-CGC), Italia (CIDA), Serbia (SAM) y Alemania (ULA), esta última fue la anfitriona del encuentro y en sus instalaciones se desarrolló la reunión.

Partiendo de la premisa de que **la igualdad de género no es sólo un derecho reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sino una necesidad y demanda asociada a una sociedad más justa y a una economía más fuerte, al aprovecharse del talento de las mujeres para crear más riqueza**+ la secretaria general adjunta de CEC, Ebba Öhlund, y uno de sus profesionales, Matteo Matarazzo, presidieron el grupo de trabajo cuyo propósito es contribuir al debate que se está desarrollando en la UE, sobre las políticas públicas en esta materia para su consecución de hecho y de derecho.

Desde CEC se persigue colaborar con la Comisión Europea a través de aportaciones e informes para la elaboración de directivas que permitan mejorar las prácticas en todas las Federaciones de CEC y en las empresas donde los Cuadros y Profesionales están representados. En este sentido hay que recordar que CEC está reconocida como interlocutora social en Europa y aglutina a más de un millón de Managers y Cuadros europeos.

CEC European Managers
@CEC_Managers

CEC working group on **#genderequality** and **#diversity** focusing on the challenges and **#priorities** for its action



Fotografía del twitter publicado por CEC twitter.com/CEC_Managers M^a José Fraile (tercera por la izda) junto a Ebba Öhlund, que preside la reunión, y el resto de miembros del equipo de trabajo.

RETOS

- Incrementar la participación femenina en el mercado laboral y la independencia económica de las mujeres.
- Eliminar la brecha salarial, retributiva y de las pensiones para acabar con la pobreza de las mujeres.
- Promocionar la presencia de la mujer en puestos de dirección y mando de empresas y sindicatos, en Consejos de Administración y en Mesas de Negociación de Convenios Colectivos.
- Fomentar las medidas de corresponsabilidad (dirigidas tanto a la mujer como al hombre para que sea igualitario el reparto de responsabilidades familiares y domésticas), como sustitutivas de las actuales medidas de conciliación dirigidas principalmente a asistir a las mujeres, perpetuando su rol de cuidadoras.
- Combatir la violencia de género y convertir a la víctima en superviviente, para ofrecerla no sólo medidas de protección, sino también de estímulo e inserción en el mundo laboral.
- Promocionar la igualdad de género en todos los aspectos y acciones en las que intervenga CEC.

MEDIDAS

- *Refuerzo del papel de los Convenios Colectivos.
- *Reconocimiento legal del derecho de los Sindicatos a recibir información sobre el salario del personal, desglosado por categorías y sexo.
- *Implantación de auditorías independientes y obligatorias en materia de igualdad.
- *Integración de la perspectiva de género en todas las acciones y aspectos en los que intervenga CEC y sus miembros.
- *Exigencia de transparencia a las empresas en cuanto a disponibilidad, calidad y credibilidad de los datos facilitados a la representación social en materia de selección, promoción y remuneración.
- *Incrementar el presupuesto destinado a políticas de igualdad de oportunidades.
- *Aumento de la visibilidad de la mujer.
- *Concienciación mediante cursos con el objetivo de eliminar los estereotipos de género.
- *Establecimiento de sistemas de promoción objetivos y neutrales.
- *Equiparación total del permiso de maternidad y paternidad.
- *Aprobación de medidas de conciliación.
- *Fomento de medidas de corresponsabilidad.

CAMBIOS EN LA GARANTÍA DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

REAL DECRETO LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO

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

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

PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PERMISOS POR ADOPCIÓN GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

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

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

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

Lactancia

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

Conciliación familiar

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

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

Despido

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

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

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

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

Registro salarial de la empresa

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

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

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

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

Plan de Igualdad

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

Definición de los grupos Profesionales

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

Contratos

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

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

Modificación de sanciones

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

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

8 DE MARZO DE 2019, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“LA IGUALDAD DE GÉNERO NO ES UNA CUESTIÓN DE MODA SINO DE JUSTICIA SOCIAL”

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

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

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

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

Mª José Fraile: “Hasta el 2059 las mujeres no podrán cobrar lo mismo que los hombres de seguir al mismo ritmo que hasta ahora”

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

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

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

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

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

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

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

Mª José Fraile
Vicepresidenta y Secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP

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

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

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

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

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

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

Debemos trabajar para un futuro más prometedor

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

FEDERACIÓN METAL



RESULTADOS ELECCIONES SINDICALES



CCP-SCP MANTIENE SU REPRESENTACIÓN EN RENAULT ESPAÑA CON 16 DELEGADOS EN EL COMITÉ DE EMPRESA

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

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

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

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

Desde la Federación de Metal, su secretario general, Javier Marino, ha destacado como las siglas de CCP-SCP han sido votadas, gracias al apoyo recibido por numerosos tra-

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



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

UNA REPRESENTACIÓN HISTÓRICA

La Asociación Sindical de Mandos del Grupo Valeo (ASMAVAM), integrada en la Federación de Metal de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), es la 2ª fuerza sindical en la empresa Valeo Iluminación, ubicada en Martos, en la provincia de Jaén.

Gracias al gran respaldo que ha conseguido en las urnas, CCP-ASMAVAM ha obtenido 7 miembros en el Comité de Empresa, 6 miembros (de los 7 posibles) en el Colegio de Técnicos y 1 miembro en el Colegio de Obreros.

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

Desde la secretaría de CCP-ASMAVAM se ha emitido un mensaje de agradecimiento dirigido a todos los trabajadores de Valeo Martos por el apoyo recibido:

“Gracias a vuestros votos hemos conseguido una representación histórica en el Comité de Empresa, y os damos las gracias por la confianza que habéis depositado en esta central sindical.”

Por su parte el presidente de la Federación de Metal, Delfín Ramos, ha felicitado a todos los compañeros de CCP-ASMAVAM, transmitiendo un mensaje de enhorabuena por los excelentes resultados obtenidos en estas elecciones sindicales.



Vista panorámica de la planta de Valeo en Martos (Jaén)

FEDERACIÓN METAL



RESULTADOS ELECCIONES SINDICALES



CCP-SETI ARRASA EN LAS ELECCIONES DE IVECO EN VALLADOLID



EN SU ESTRENO SE HACE CON TODA LA REPRESENTACIÓN EN EL COLEGIO DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

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

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

CCP-SETI, sindicato que está dentro de la Federación de Metal de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), ha conseguido los 3 miembros del Comité, es decir, el total de todos sus representantes dentro del Colegio de Técnicos y Administrativos.



El secretario general de esta Federación, Javier Marino, ha subrayado que a partir de ahora se abre una nueva etapa en la que se quedan atrás los malos momentos compensados con los excelentes resultados obtenidos con la ilusión de que CCP-SETI tenga el protagonismo que le corresponde.



Volkswagen Navarra

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

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

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



AMYP PSA PEUGEOT CITROËN MADRID MANIFIESTA SU RECHAZO A LA FUTURA LEY DE CAMBIO CLIMÁTICO EN BALEARES

“Ningún país europeo cuenta con proyectos de ley de prohibición de vehículos de combustión”

La Asociación Sindical AMYP PSA Peugeot Citroën comparte con la Asociación de Fabricantes ANFAC, el comunicado elaborado como reacción al veto a la venta o circulación de vehículos con emisiones de CO2 directas.

- Ningún país de Europa cuenta con proyectos de ley de prohibición de vehículos de combustión. En la mayor parte de los países en este momento sólo hay promesas o titulares en los

medios de comunicación, sin tener una trasposición real a nivel legislativo.

- Sí se han establecido en varios países europeos limitaciones a la circulación de vehículos de diésel o gasolina en zonas denominadas “de bajas emisiones” en entornos urbanos en función, en varios de los casos, de un etiquetado ambiental que discrimina a los automóviles por su potencial contaminador, que depende, fundamentalmente, de su antigüedad.

- En todos los casos, las medidas de restricción vienen acompañadas de abultados presupuestos orientados a la descarbonización del transporte

- No se pueden/deben apoyar medidas basadas en el prohibicionismo y contrarias al principio de la neutralidad tecnológica, principio que refrenda Europa con sus medidas.

FEDERACIÓN TRANSPORTE

RESULTADOS ELECCIONES SINDICALES



LAS SIGLAS DE CCP SE HACEN FUERTES EN ADIF Y RENFE

AUMENTA SU REPRESENTACIÓN EN 6 CIUDADES



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

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

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

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

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



Miembros de CCP del Grupo Renfe en Granada

Compañeras de CCP en Adif - León



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

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

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

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

CCP Privilegios

Tu club de descuentos y condiciones especiales

¡¡¡Ahorra en tu día a día!!!

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

Puedes entrar en nuestro club y aprovecharte de las grandes ventajas



www.confcuadros.com

NEWSLETTER N° 14

1er. TRIMESTRE 2019