

# Cuadros y Profesionales

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

## Comité Confederal 2020



CCP se afianza y crece dando respuesta a las "5 M" tras cuatro años de mandato del equipo directivo elegido en 2016

La participación de CCP en el diseño de los nuevos Estatutos ha sido fundamental

## CEC estrena nuevos Estatutos



Su aprobación supone la modernización de CEC para los próximos años

## Plataforma EndStress.EU



CCP participa junto a Eurocadres para Terminar, cuanto antes, con el estrés en el trabajo dentro de Europa

## Nuestra Gente

- METAL
- ENERGÍA
- AERONÁUTICA Y AEROESPACIAL
- TRANSPORTE
- SERVICIOS FINANCIEROS
- MINERÍA
- TECNOLOGÍAS Y CONSULTORIAS TÉCNICAS
- ORGANIZACIONES DIVERSAS

CCP La Alternativa Necesaria

## Nuestros Servicios

ASESORAMIENTO PERSONAL Y LABORAL



abogados ce

ASESORAMIENTO PSICOLÓGICO



- JURÍDICOS
- IGUALDAD Y CONCILIACIÓN
- OBSERVATORIO SOCIOECONÓMICO
- INTERNACIONAL
- SALUD Y SEGURIDAD LABORAL
- FORMACIÓN

# Sumario



## 4 Comité Confederal 2020

Manuel Martínez: “Estamos más fuertes y unidos y debemos seguir construyendo y ampliando CCP de cara al futuro”.

## 8 Relaciones Institucionales

CCP-SIPA plantea ante el director general de Industria medidas que impidan los despidos de Airbus en España.

## 9 Actualidad

CCP ante la pandemia producida por el Covid-19.

## 11 Nuestros Compromisos

El Teletrabajo debe ser voluntario, reversible y la empresa tiene que cubrir los gastos asociados. CCP estrena su “sala virtual” con la webinar sobre la comunicación y la negociación eficaz.

## 13 Acción Sindical

CCP presenta una querrela criminal ante la Audiencia Nacional contra Alcoa y Grupo Industrial Riesgo en Avilés y A Coruña.

La Confederación es noticia en los medios de comunicación.

## 15 Europa

CEC se moderniza con la aprobación de sus nuevos Estatutos. CCP colabora en la plataforma europea “Endstress.EU”. M<sup>a</sup> José Fraile participa en la ronda de reuniones de trabajo de CEC sobre Igualdad y Diversidad representando a CCP. CEC impulsa “un liderazgo sostenible en Europa”.

## 20 Área Jurídica

## 24 Retos Sociales

CCP ante el 1 de Mayo de 2020, marcado por el Covid-19. 28 de Abril, Día Mundial de la Seguridad en el Trabajo. 19 de octubre, CCP se une a la lucha contra el cáncer de mama.

## 27 2020, Elecciones Sindicales

## 29 Nuestra Gente

Federaciones: Metal, Energía, Aeronáutica y Aeroespacial, Servicios Financieros, Transporte.

## 35 Servicios

Atención Psicológica, CCP Privilegios, Abonoteatro.

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 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 82



No hay ninguna duda que el año 2020 ha sido un “horribilis annus”, que será recordado en los anales históricos por las decenas de miles de personas fallecidas o afectadas por la pandemia, en mayor o menor medida.

4 millones de trabajadores en situación de desempleo, que se hubieran situado en una cifra cercana a los cinco millones de trabajadores, si no se hubiera incentivado el uso de los ERTE (expedientes de regulación temporal de empleo), la destrucción del 10% de las PYMES, o la práctica paralización de las industrias durante meses, nos sitúa en un escenario social, económico y laboral apocalíptico en el que el diálogo social y la participación de “todos” los sindicatos va a ser más necesaria que nunca.

Desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) apoyaremos todas las iniciativas que permitan dar pasos en la dirección correcta para salir de esta crisis sin precedentes, en el menor tiempo posible, recuperando los niveles de empleo anteriores a este terrible año.

En este sentido CCP considera acertada la decisión de la Unión Europea de dotar un presupuesto conjunto extraordinario para crear un Fondo de Recuperación Europea destinado a favorecer la sostenibilidad de las empresas en los Países miembros, luchar contra los efectos de la pandemia, así como la transformación digital. Supone una oportunidad única para acometer cambios estructurales necesarios en nuestro país.

Necesitamos una estrategia que garantice la continuidad de aquellos sectores industriales competitivos que se han visto afectados por la paralización de la economía. Automoción, Aeronáutico y Aeroespacial, Bancario-Financiero, Siderúrgico, Transición Energética o el Transporte, son, entre otros, sectores estratégicos sobre los que se tiene que cimentar la recuperación económica, garantizando los actuales puestos de trabajo. Así mismo, se debe establecer las condiciones que hagan atractiva nuevas inversiones en nuestro país, así como promover programas que incentiven a que jóvenes emprendedores apuesten por la innovación en sectores de alta cualificación, digitalización o inteligencia artificial.

Tenemos acreditada nuestra capacidad de superar épocas difíciles en el pasado y ésta no va a ser una excepción. Desde CCP os enviamos un mensaje de esperanza en el futuro y os animamos a dar lo mejor de vosotros en estos complejos momentos.

Juan Antonio González  
Secretario General de CCP

## Manuel Martínez, presidente de la Confederación

**“ESTAMOS MÁS FUERTES Y UNIDOS Y DEBEMOS SEGUIR CONSTRUYENDO Y AMPLIANDO CCP DE CARA AL FUTURO”**

Se han cumplido cuatro años desde que Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) comenzara una nueva etapa con el estreno de su equipo directivo elegido en el XI Congreso Confederal, el 24 de noviembre de 2016.

Como punto de partida se estableció el proyecto de consolidación y crecimiento de CCP cuyos objetivos fueron recogidos en las denominadas “5M”. Pues bien, transcurrido el primer mandato el resultado es más que satisfactorio, como así lo han reconocido y aprobado los miembros del Comité Confederal celebrado el pasado 26 de noviembre de 2020.



## EL COMITÉ CONFEDERAL SE CELEBRÓ POR VIDEOCONFERENCIA A TRAVÉS DE LA SALA TELÉMÁTICA DE CCP



Asistentes al Comité Confederal en la sala virtual de CCP

CCP se encuentra en un excelente momento y así lo avala los resultados de la gestión de su equipo directivo y de las federaciones y organizaciones que la integran.

**Manuel Martínez, presidente CCP:**

**“Tenemos que fijarnos en nosotros mismos y seguir ampliando y construyendo CCP para el futuro”**

**Juan Antonio González, secretario general CCP:**

**“Hemos cumplido y dado respuesta a cada uno de los compromisos que adquirimos y debemos felicitarnos por ello entre todos”**

Este año tocaba la celebración del XII Congreso Confederal de CCP pero debido a la pandemia del Covid-19 y a la imposibilidad de realizarlo de forma presencial se ha aplazado para noviembre de 2021. En su lugar se ha convocado un Congreso Confederal que ha aprobado la prórroga de los cargos ejecutivos por el mismo periodo.

2020 también ha sido una fecha significativa para la Confederación ya que este año ha cumplido 35 años desde que inició su andadura como organización.

El presidente de CCP, Manuel Martínez, ha destacado el fortalecimiento, la unión, el crecimiento y el consenso como los principales pilares de la nueva Confederación.

En su exposición en el Comité afirmó que CCP está más fuerte y unida que nunca, e hizo referencia al buen entendimiento que ha presidido las relaciones entre el equipo directivo y las diferentes federaciones y organizaciones, que integran CCP, a lo largo de los últimos cuatro años, y que ha propiciado un ambiente idóneo para trabajar y seguir avanzando.

## Respondiendo a las “5M”

Manuel Martínez y el secretario general de CCP, Juan Antonio González, fueron desgranando cada una de las actividades y el trabajo desarrollado durante los últimos cuatro años que da respuesta a la estrategia establecida para consolidar las siglas de CCP.

### “Más presencia Institucional”

En este apartado se enumeró las entrevistas y encuentros que la Confederación ha mantenido con destacados miembros del Gobierno central y autonómicos en los que, además de dar a conocer a la Confederación, se han planteado temas de la actualidad en los que en ese momento afectaban a los miembros de alguna organización y federación de CCP.

Se hizo balance de las reuniones mantenidas con los secretarios de Estado de Empleo, siendo su responsable Juan Pablo Riesgo, de la Seguridad Social, como titular Tomás Burgos, de Defensa, ocupando el cargo, Ángel Olivares, y de Energía, en esta secretaría fue el director general, Manuel García, y sus asesores de gabinete quienes abrieron sus puertas a CCP.

También se destacó las entrevistas desarrolladas con el director general de Trabajo, Ángel Allué, con el que se trató entre otros temas, la situación de los cuadros y profesionales de Alcoa, y con el secretario general de Industria y de la PYME, Raúl Blanco, y además con el director general de Industria, Galo Gutiérrez y el subdirector general de Políticas Sectoriales Industriales, Alejandro Cros.

### “Más Acción Sindical”

Juan Antonio González definió la acción sindical como el eje vertebral de la Confederación.

En este apartado subrayó el compromiso de CCP con la acción social “un rasgo diferenciador del resto de organizaciones sindicales y que debe formar parte del ADN de CCP” manifestó González.



Manuel Martínez



Juan Antonio González



**“CCP cada vez es más conocida y adquiere mayor presencia institucional y sindical”**

En el recordatorio expuesto hizo referencia a la Jornada Solidaria Contra la Violencia de Género, celebrada en diciembre de 2017, y en la que participaron las fundaciones Ana Bella y Abracadabra, así como las donaciones y colaboraciones que CCP mantiene con organizaciones como Unicef y el Grupo Casaverde a lo largo de los últimos cuatro años. Fruto de esta colaboración con los responsables de Casaverde ha sido la celebración de diferentes jornadas técnicas sobre la prevención de riesgos laborales para evitar enfermedades cardiovasculares y técnicas para evitar el estrés, dirigidas a nuestros afiliados y desarrolladas en el salón de reuniones de la sede de la Confederación.

Por otra parte el secretario general destacó los excelentes resultados electorales que las siglas de CCP han obtenido en todas las empresas en las que ha presentado candidatura “igualando o superando los resultados anteriores”, lo que ha posibilitado un crecimiento importante, otro de los pilares básicos de la organización.

Dentro de este crecimiento se recuerda la incorporación de nuevos miembros a CCP como han sido la Federación de Tecnologías y Consultorías Técnicas, a la que se incorpora la Asociación de Profesionales Tecnológicos (APT), la Asociación Sindical Independiente de los Maquinistas Ferroviarios (ASIMAFE), que se integra en la Federación de Transporte, y la constitución de la Federación Aeronáutica y Aeroespacial con la formación del Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (SIPA). Actualmente se está en proceso de crecimiento en la Federación de Servicios Financieros gracias a la fusión de Bankia y Caixa-Bank.

Otro de los grandes logros ha sido la constitución de la Plataforma Sindical Plural, formada por CCP y seis sindicatos más, USO, FETICO, SATSE, ANPE, GESTHA y CSL con el objetivo de llevar a cabo una regeneración sindical en España que devuelva el modelo sindical plural por el que apostaba la Constitución. La plataforma fue presentada de forma oficial en julio de 2019.

**“Más Comunicación”**

En este capítulo se destaca el importante salto cualitativo y cuantitativo de la presencia de CCP en los medios de comunicación. Las noticias y mensajes de la Confederación son publicados por importantes medios de gran tirada y prestigio en nuestro país como son las dos agencias de noticias españolas Europea Press y EFE.

Además un gran abanico de periódicos digitales recogen en sus páginas noticias generadas en CCP y que han despertado el interés de la prensa como han sido, por ejemplo, las protestas del sector aeronáutico y aeroespacial en defensa de los puestos de trabajo en Airbus y a las que se ha sumado CCP-SIPA, o la querrela que ha presentado CCP contra Alcoa y Grupo Industrial Riesgo.

**Secretaría de Igualdad y Conciliación**

Un papel destacado es el que ha desarrollado M<sup>a</sup> José Fraile, vicepresidenta de CCP y secretaria de Igualdad y Conciliación. Como responsable de esta secretaria es miembro del grupo de trabajo de CEC para la Igualdad de Género y Diversidad, creado en 2019 para analizar e impulsar las políticas en materia de igualdad de género en el ámbito laboral y dentro de la UE.

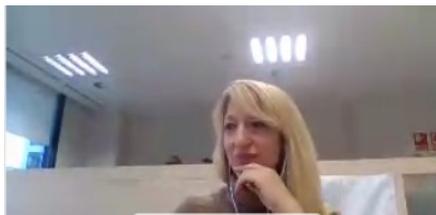
La Secretaria de Igualdad y Conciliación también ha trabajado de forma intensa a lo largo de estos cuatros años en el posicionamiento y el compromiso de la

**“Más Servicios para los afiliados”**

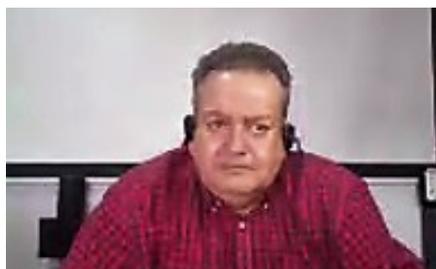
Además del Servicio Jurídico, a través de Abogados CE, en el que se ofrece asesoría y asistencia legal a todas las organizaciones y afiliados de CCP y cuya actividad ha sido intensa a lo largo de estos últimos cuatro años, se ha trabajado para ofrecer descuentos y ofertas especiales a todos sus miembros.

Dos de los servicios estrella son el Abonotreato, puesto a disposición de todos los afiliados a partir de enero de 2018, y CCP-Privilegios, operativo desde marzo de 2019.

Otro servicio importante es el de Atención Psicológica, a través de Stimulus, que atiende por teléfono de manera anónima y confidencial las consultas realizadas.



M<sup>a</sup> José Fraile



José Manuel Rodríguez

**“Más participación en Europa”**

La relación de CCP con Confederación Europea de Cuadros (CEC), organización a la que pertenece como miembro de pleno derecho desde 1988, es más intensa y estrecha que nunca, tal y como destacó Juan Antonio González. En este sentido hizo referencia a su participación en el grupo de trabajo de CEC para la reforma de sus Estatutos, y en el equipo creado en 2018 para el diseño de la nueva andadura de la organización europea.

CCP ha participado de forma presencial, y en los últimos meses telemáticamente, en todas las Asambleas Generales de CEC, entre ellas hay que destacar la celebrada en España, concretamente en Bilbao, los días 24 y 25 de octubre de 2019.

Confederación en asuntos tan importantes como la condena a la violencia de género y en defensa de la igualdad entre mujeres y hombres, así como el reconocimiento del papel de la mujer en la sociedad y su empoderamiento en el mundo laboral.

**Tesorería**

El Comité Confederal aprobó las cuentas de 2019 y 2020, que fueron presentadas por el tesorero, José Manuel Rodríguez, y se anunció el presupuesto continuista de 2021, pendiente de los nuevos desafíos e incertidumbres que se presentan debido al Covid-19.

**INTERVENCIÓN DE LAS FEDERACIONES**

El presidente de la Federación de Metal, Roberto Infante, destacó los ERTes por fuerza mayor que se han producido en este sector a consecuencia de la pandemia a partir del mes de marzo de 2020, y cómo la actividad se ha ido retomando pero siendo, especialmente sensible, a los repuntes de contagios que afectan de forma muy directa a la venta de vehículos y a la industria del metal, en general.

Roberto Infante hizo referencia a lo sucedido en Alcoa, en sus plantas de Avilés y A Coruña, y a la querrela criminal que CCP ha presentado contra Alcoa Inespal S.L, Parter Capital Group y Grupo Industrial Riesgo. Informó también del desarrollo de los convenios en el Grupo PSA y en Renault y anunció la celebración del Congreso de esta Federación en 2021 tras ser suspendido en 2020.

**FEDERACIÓN METAL**



Roberto Infante

## FEDERACIÓN ENERGÍA

El presidente de la Federación de Energía, José Vela, se refirió al cierre de la Central Nuclear de Garoña e informó que se ha alcanzado un buen acuerdo para la recolocación de su plantilla.

En cuanto a las consecuencias de la pandemia por el Covid-19, Vela comunicó que en las grandes empresas de

la energía los empleados no han sufrido problemas importantes y los que más lo han notado han sido los trabajadores de Gamesa y Enagás.

También habló de la próxima renovación de los cargos de la Junta Directiva de la Federación y de su despedida como presidente, debido a su jubilación.



José Vela

## FEDERACIÓN AERONÁUTICA Y AEROSPAZIAL



Israel Paredes

La actividad de esta Federación ha sido muy intensa en las movilizaciones que el sector aeronáutico y aeroespacial ha protagonizado, a lo largo de 2020, en protesta por la reestructuración y la reducción de la plantilla anunciadas en Airbus. Así lo destacó su presidente, Israel Paredes, y además mencionó las reuniones de trabajo

que el Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (CCP-SIPA) ha mantenido con el director general de Industria y de la PYME, Galo Gutiérrez, precisamente para impedir que se produzcan estos despidos en España y que afectarían a 1.600 trabajadores en los próximos dos años.

## FEDERACIÓN TRANSPORTE

El presidente de la Federación de Transporte, Marco García, subrayó el trabajo de la Asociación Sindical Independiente de Maquinistas Ferroviarios (CCP-ASIMAFE) durante la pandemia y las críticas que desde esta asociación se hace de la gestión de la red

convencional ferroviaria. Marco García defendió el papel esencial que cumple este medio de transporte y la labor de sus profesionales, puesta de manifiesto durante los momentos más críticos del año debido al coronavirus, e insistió en su abandono.



Marco García

## FEDERACIÓN SERVICIOS FINANCIEROS



José I. Gutiérrez

En el sector bancario, José Ignacio Gutiérrez, presidente de la Federación de Servicios Financieros, informó del proceso de fusión de CaixaBank y Bankia y de cómo les va a afectar a los profesionales de estos bancos.

La Asociación del Colectivo Profesional de Bankia (CCP ACB-Bankia) ha estado

presente en las juntas de accionistas de ambas entidades bancarias para la aprobación de sus proyectos de fusión. Gutiérrez también destacó el acuerdo de colaboración que han firmado con el Sindicato de Empleados de CaixaBank (SECB) para defender los intereses de los profesionales a través de una fuerte colaboración.

## FEDERACIÓN TECNOLOGÍAS Y CONSULTORÍAS TÉCNICAS

El representante de esta Federación, José María Gómez, manifestó su satisfacción por la obtención de 2 delegados en Capgemini, a través de la Asociación de Profesionales Tecnológicos (APT), en sus primeras elecciones y tras una dura campaña de comunicación.

Este respaldo les ha permitido mediar para limitar los ajustes económicos que la empresa quería hacer a toda la plantilla y apostar por la formación y el reciclaje de todos los profesionales. Gómez destacó "el espíritu negociador por y para todos" de APT.



José María Gómez

## CCP-SIPA PLANTEA ANTE EL DIRECTOR GENERAL DE INDUSTRIA MEDIDAS QUE IMPIDAN LOS DESPIDOS DE AIRBUS EN ESPAÑA Y GARANTICEN EL FUTURO DEL SECTOR AERONÁUTICO

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se ha reunido con el director general de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, Galo Gutiérrez, y miembros de su equipo, en varias sesiones de trabajo para impedir que se produzcan los 1.600 despidos anunciados por Airbus en España durante los próximos dos años y para estudiar medidas que garanticen el futuro de un sector estratégico como es el aeronáutico en nuestro país.

A las reuniones mantenidas han asistido el secretario general de CCP, Juan Antonio González y representantes del Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos de Airbus, integrado en CCP (CCP-SIPA).

Desde la Confederación y, a través de CCP-SIPA, se busca garantizar el empleo en Airbus y en todo el sector aeronáutico en España a medio y largo plazo.

Por este motivo se ha solicitado la interlocución con la dirección general de Industria y Pyme donde CCP SIPA ha presentado diferentes proyectos viables a corto y medio plazo que permitan mantener las capacidades de Airbus y del sector aeronáutico en nuestro país, enfocados en conservar sus facultades de diseño, certificación y fabricación de un avión completo.

En este sentido CCP-SIPA ha solicitado a Galo Gutiérrez proyectos estratégicos y de adquisiciones que aseguren el empleo y puedan mantener la capacidad de diseñar y fabricar aviones completos en España con proyectos de carácter exportador, así como el desarrollo de aeronaves limpias y de una regulación normativa para vehículos autónomos que permitan, por ejemplo, el vuelo sobre ciudades para vehículos no tripulados.

Por otra parte se ha hecho hincapié en la necesidad de que el Gobierno

lidere, sin dilaciones, un plan industrial y que el sector aeroespacial y aeronáutico forme parte de la estrategia de futuro en nuestro país, asegurando que la carga de trabajo se quede en España.

Así mismo los representantes del sindicato han subrayado la importancia de crear una mesa de negociación entre empresas, Gobierno y agentes sociales que sienta las bases del sector aeronáutico, con el objeto de aumentar el peso de España a nivel mundial.

CCP-SIPA demanda el compromiso de las instituciones públicas en esta estrategia y ha anunciado su intención de seguir manteniendo contactos con todos los representantes implicados, para contribuir a solucionar la situación del sector aeroespacial en nuestro país y sirva de puente con las empresas del sector.

Desde el sindicato se quiere trabajar para buscar soluciones que garanticen el empleo futuro y no contribuyan a generar incertidumbres en el medio y largo plazo.



**CCP-SIPA negocia con la dirección de Airbus y con el Gobierno su plan estratégico para afrontar la crisis coyuntural y el futuro del sector**

**CCP-SIPA además propone:**

**COVID: Garantizar condiciones de salud y seguridad laboral y minimizar riesgos.**

**Insistir en la injusta distribución de los porcentajes de reestructuración (27% España frente a 15% Alemania y Francia) y el carácter temporal de esta crisis.**

**ERTE de larga duración (Adaptable a la duración de la crisis como el acordado en Francia).**

**Salidas voluntarias (prejubilaciones y excedencias).**

**Reforzamiento de directivos españoles en posiciones ejecutivas de la compañía.**

**Desarrollar la fabricación de componentes con mercado de servicios de post venta: menos cíclico, mayores beneficios.**

# CCP ANTE LA PANDEMIA PRODUCIDA POR EL COVID-19

## INFORMACIÓN Y ASISTENCIA A TODOS NUESTROS AFILIADOS

El 14 de marzo de 2020 el Gobierno de España decretó el primer estado de alarma en todo el territorio nacional por un periodo de 15 días para hacer frente a la expansión de la pandemia producida por el Covid-19 a nivel mundial. Ocho meses después, el 25 de octubre, el Estado decretó un nuevo estado de alarma para frenar la progresión del coronavirus en nuestro país, en esta ocasión incluye la medida del toque de queda, situación que se mantendrá hasta el 9 de mayo de 2021.



A lo largo de todos estos meses han pasado muchas cosas. El Covid-19 ha transformado nuestra forma de vivir, nuestro hábitos sociales y laborales, y estamos inmersos en una crisis económica con pérdida de empleo y cese de la actividad laboral de proporciones inéditas hasta ahora. El panorama es desolador aunque el comienzo generalizado de la vacunación abre la puerta a la esperanza en la lucha contra el coronavirus.

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) ha estado y está en todo momento con sus afiliados, ayudándoles con las herramientas de las que dispone, y ofreciendo asesoramiento y orientación en temas laborales y personales.

## CCP RESPONDE OFRECIENDO TODOS SUS SERVICIOS Y HERRAMIENTAS

### ASESORAMIENTO PERSONAL Y LABORAL



Páginas web, vídeos, webinars, guías, etc. con lo último sobre el Covid-19



### ASESORAMIENTO PSICOLÓGICO

Asistencia psicológica telefónica de forma inmediata las 24h/365 días



## Asesorando ante la incertidumbre provocada por el Covid-19

JURÍDICOS

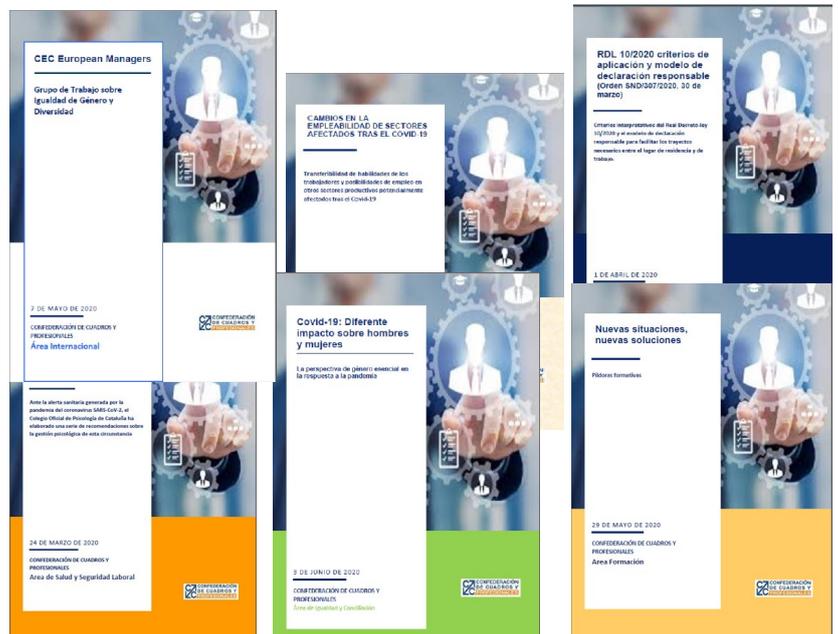
SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

INTERNACIONAL

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

FORMACIÓN

OBSERVATORIO SOCIOECONÓMICO



**CCP INFORMA Y ASESORA EN TODOS LOS ÁMBITOS AFECTADOS POR EL COVID-19**

**JURÍDICOS**

- .- ERTE, sus características y las prórrogas por fuerza mayor ante la situación laboral provocada por la pandemia así como sus novedades como consecuencia de la desescalada.
- .- Derecho de los trabajadores:
  - Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.
  - Medidas urgentes complementarias en materia laboral RDL.15/2020, 21 de abril.
  - Procedimiento para la tramitación del subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.
- .- Prórrogas del estado de alarma: medidas complementarias en el ámbito laboral.
- .- Medida adicionales para reducir la movilidad de la población RDL 10/2020.

**SALUD Y SEGURIDAD LABORAL**

- .- Información sobre prevención de riesgos laborales y teletrabajo.
- .- Cómo afecta el Covid-19 desde la perspectiva psicosocial.
- .- Mindfulness: atención o conciencia plena para eliminar la frustración o ansiedad
- .- Actividades y juegos para aliviar la cuarentena.
- .- Salida gradual del confinamiento. Propuestas para una salida coordinada.
- .- Guía de buenas prácticas en los centros de trabajo frente al Covid-19, publicada por el Gobierno.
- .- 28 de abril, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, centrado en detener la pandemia del Covid-19 para salvar vidas.
- .- Medidas de higiene y prevención en la Fase 1 de la desescalada.
- .- Mascarillas contra el coronavirus ¿Cuál debemos elegir según nuestra situación?

**JURÍDICOS**

- .- 200 preguntas y respuestas sobre el Covid-19 en el ámbito laboral, fiscal, mercantil y familiar.
- .- Plan de desescalada: Fase 0, Fase 1, Fase 2 y sus novedades.
- .- Preocupación de la Agencia Española de Protección de Datos por algunas medidas para prevenir el contagio del Covid-19.
- .- El Teletrabajo: Pactos y voluntariedad como una situación normal de trabajo.
- .- Medidas de Flexibilidad: Retorno a los centros de trabajo.
- .- La excedencia voluntaria, una alternativa a los problemas de conciliación por el retorno a la normalidad.
- .- Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, sobre medidas sociales de reactivación del empleo.
- .- Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 septiembre de Teletrabajo.

**INTERNACIONAL**

- .- Confederación Europea de Cuadros (CEC) envía una carta a los 5 presidente de las principales instituciones europeas para transmitir su posicionamiento frente a la crisis por el Covid-19.
- .- CEC apuesta por la solidaridad y el liderazgo en la respuesta al coronavirus.
- .- El Covid-19 presente en las reuniones de trabajo sobre Igualdad y Diversidad en las que participa CCP.
- .- "Liderazgo Sostenible en Europa" proyecto de CEC.

**FORMACIÓN**

- .- Los trabajadores afectados por ERTES y ERES podrán participar en cursos bonificables en cualquier programa formativo adicional.
- .- Nuevas situaciones, nuevas soluciones. "Píldoras formativas" como herramientas profesionales y personales frente a la pandemia.
- .- Claves de comunicación para la vuelta al trabajo

**IGUALDAD Y CONCILIACIÓN**

- .- Covid-19:Violencia de Género: Medida urgentes para la protección y asistencia a las víctimas.
- .- Covid-19: Impactos en la igualdad de género que están siendo ignorados en la respuesta a la crisis.
- .- Las peticiones de asistencia a víctimas por violencia de género durante el confinamiento se elevan a 18.700
- .- Covid-19: Liderazgos y Género
- .- Covid-19: Diferente impacto sobre hombres y mujeres lo que hace necesario dar un respuesta atendiendo la perspectiva de género.

**OBSERV. SOCIOECONÓMICO**

- .- Respuesta económica al Covid-19 con medidas extraordinarias.
- .- Análisis del Banco de España sobre el impacto del coronavirus.
- .- Datos del Paro, EPA y PIB.
- .- Cambia la empleabilidad de sectores afectados por el Covid-19.
- .- ¿Recuperación o Metamorfosis? Un plan de transformación económica elaborado por el Real Instituto Elcano.

**Y además....**

**WEBINARS**

**COMUNICACIONES**

**NOTAS DE PRENSA**

**BOLETINES DE PRENSA**

## EL TELETRABAJO DEBE SER VOLUNTARIO, REVERSIBLE Y LA EMPRESA TIENE QUE CUBRIR LOS GASTOS ASOCIADOS

El 13 de octubre entró en vigor el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Se trata de la primera normativa sobre el teletrabajo en España aprobada por el Gobierno. Según la nueva ley, el teletrabajo será voluntario, reversible y la empresa deberá cubrir los gastos asociados. Aunque se trabaje a distancia se garantizarán los mismos derechos y deberes que al resto de los trabajadores.

Este acuerdo se refiere especialmente al carácter voluntario del teletrabajo para la persona trabajadora y la empresa, debiendo adoptarse mediante un acuerdo por escrito.

La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.



**“Se aplica a relaciones por cuenta ajena que se desarrollen a distancia de forma regular, entendiéndose regular cuando en un periodo de tres meses se realice a distancia un 30% de la jornada”**

Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos, incluidos los colectivos, que las personas trabajadoras presenciales, salvo aquellos que sean inherentes a la presencia en la empresa.

### Obligaciones formales

- El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.
- La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones.

### Contenido del acuerdo

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

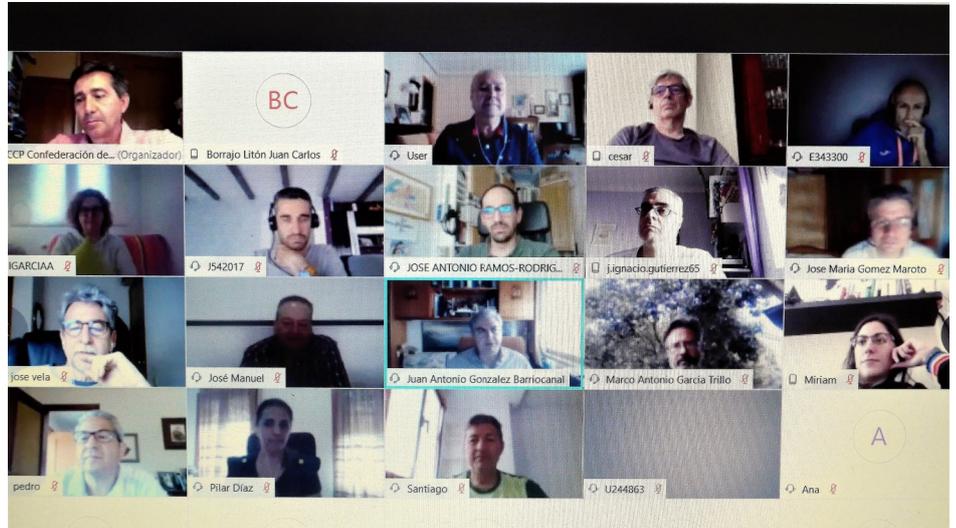
- Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del teletrabajo. Las compañías han de proporcionar “medios, equipos, herramientas y consumibles” necesarios para poder trabajar desde casa, junto a su mantenimiento.
  - Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.
  - Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él.
  - Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
  - Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
  - Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
  - Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
  - Medios de control empresarial de la actividad.
  - Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
  - Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
  - Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
  - Duración del acuerdo de trabajo a distancia.
- Las personas que estén teletrabajando tienen los mismos derechos a la formación, promoción profesional, al abono y compensación de gastos, al horario flexible en los términos del acuerdo, al registro horario adecuado y a la desconexión digital que el resto de los trabajadores.

## CCP ESTRENA SU “SALA VIRTUAL” CON LA WEBINAR: HABILIDADES DE COMUNICACIÓN PARA UNA NEGOCIACIÓN ACTIVA EFICAZ

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) estrenó su “sala virtual” con la webinar :

“Habilidades de comunicación para una negociación activa eficaz”

Se desarrolló el 11 de junio y fue impartida por el director de comunicación de la Fundación Casaverde y experto en gestión del talento, orientación profesional y liderazgo, Julio García.



Un total de 85 afiliados de CCP se registraron para asistir al primer taller impartido por la Confederación a través de internet y desarrollado desde la plataforma Webex, un gran número de participantes para ser la primera vez, que ha servido de estímulo para celebrar más webinar

y para potenciar la comunicación a través de todas sus formas y, más aún, en esta nueva realidad que estamos viviendo a consecuencia del Covid-19, en la que se hace más necesario que nunca utilizar los medios que la tecnología nos pone a nuestro alcance.

Y con la comunicación que lo inunda todo, Julio García inició su seminario online que fue especialmente interactivo y práctico donde los asistentes aprendieron a comunicar con éxito en la negociación, a través de la utilización de herramientas fundamentales como son la voz, la imagen y el lenguaje no verbal.

García ofreció una serie de claves para potenciar los puntos fuertes a la hora de comunicar para negociar, partiendo de la premisa que hay que “saber escuchar” si queremos llegar a un buen entendimiento y a un buen acuerdo que satisfaga a las dos partes.

A partir de ahí, García hizo hincapié en una serie de puntos a tener siempre en cuenta cuando iniciemos una negociación. En primer lugar no dejar nada a la improvisación y, una buena manera de solucionarlo, es prepararnos un buen guion en el que se recojan los puntos que queremos exponer con mensajes breves y directos. Por otra parte hay que tener en cuenta que muchas veces la percepción

que tenemos de nosotros mismos no es la misma que proyectamos a los demás, para saber que imagen ofrecemos podemos recurrir a grabarnos para comprobar nuestra entonación y cómo nos desenvolvemos.

Es necesario transmitir seguridad en nuestra exposición y aderezarla con una buena impostación de la voz, enfatizando aquello que nos interesa, con la mirada puesta en nuestro interlocutor o interlocutores, con el torso hacia delante y un buen manejo de nuestras manos para conseguir, con todos estos elementos, persuadir a la persona o personas que tenemos enfrente y crear el mejor ambiente de negociación posible para obtener nuestros objetivos.

**De esta manera el equipo directivo de CCP sigue dando respuesta a sus objetivos marcados en el XI Congreso Confederal, entre ellos ofrecer a todos sus afiliados más medios materiales y tecnológicos para incrementar y facilitar la labor sindical y de formación a todos sus miembros**



Dos de los participantes en esta webinar miembros de las organizaciones de CCP



## CCP PRESENTA UNA QUERRELA CRIMINAL ANTE LA AUDIENCIA NACIONAL CONTRA ALCOA y GRUPO INDUSTRIAL RIESGO EN SUS FÁBRICAS DE AVILÉS Y A CORUÑA



Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), junto a su Asociación Profesional de Cuadros de Alcoa (CCP-APC), presentó en octubre una querrela criminal, que ha sido admitida a trámite por la Audiencia Nacional, contra Alcoa Inespal SL., Parter Capital Group y Grupo Industrial Riesgo por su presunta implicación en la venta irregular de las plantas de A Coruña y Avilés, ambas propiedad de Alcoa hasta julio de 2019, y ahora en manos del Grupo Industrial Riesgo.

**Debido a esta operación y a su gestión están en riesgo la continuidad de más de 600 trabajadores y una importante afección en las comarcas donde se encuentran situadas, condenando a las empresas a su desaparición y abocando a los trabajadores a acudir al FOGASA para poder cobrar el subsidio de desempleo.**



Las irregularidades que se han ido produciendo en el último año alcanzan presuntos delitos de estafa, alzamiento de bienes, actuar contra la seguridad de los trabajadores, así como por apropiación indebida e insolvencia.

En la querrela presentada por CCP-APC también se insta la investigación de los responsables del fondo de inversión suizo Parter Capital Group y Grupo Industrial Riesgo a través de las sociedades instrumentales Blue Motion Technologies Holding AG, y la actual propietaria de las fábricas System Capital Management.

En la querrela criminal CCP-APC pone de manifiesto como los querrelados urden un plan para hacerse con el control de las dos fábricas de Avilés y A Coruña mientras se estaba negociando una solución para evitar un Expediente de Regulación de Empleo comunicado por la dirección de Alcoa, en octubre de 2018, y que afectaba a 688 trabajadores de las dos plantas y que, a todas luces ha resultado ser un presunto fraude.

En julio de 2019 Alcoa anunció la venta de las dos plantas a Parter Capital Group que se comprometió a mantener los puestos de trabajo de todos los empleados, al menos, durante dos años, sin embargo este fondo de inversión suizo inició una negociación para su venta a los pocos meses, incumpliendo lo acordado con Alcoa.

Con carácter previo a la compra Parter Capital Group y su fondo Blue Motion Technologies Holding AG habían constituido dos sociedades unipersonales de cartera y tenencia de activos ALU HOLDING AC SPAIN SL. y ALU HOLDING AVL 2019 SPAIN SL. con un capital social de 3.000 euros cada una de ellas, como sociedades pantalla que protegiesen al comprador de eventuales responsabilidades patrimoniales, convirtiéndose en titular de ALU IBÉRICA AC SL. (la antigua fábrica de Alcoa en A Coruña) y la ALU IBÉRICA AVL SL, (la fábrica de Alcoa en Avilés), con un capital social de 3 millones de euros cada una de ellas.

La querrela insta a la fiscalía a que investigue el plan maquinado por los querrelados que consistía en trasladar la titularidad de estas dos fábricas a un fondo inexistente denominado, Grupo Industrial Riesgo, a través de System Capital Management sin histórico financiero y sin la solvencia necesaria para desarrollar la actividad industrial, poniendo en riesgo inversiones superiores a 40 millones de euros, comprometidos por Alcoa.

En la querrela criminal, presentada por CCP-APC, se llega a la conclusión de que nunca tuvieron intención de aplicar un Plan Industrial comprometido con los trabajadores, sin que se haya realizado hasta la fecha ninguna de las inversiones previstas en el plan estratégico del acuerdo de venta, condenando a las empresas a su desaparición, abocando a los trabajadores a acudir al FOGASA para poder cobrar el subsidio de desempleo.

# LA CONFEDERACIÓN ES NOTICIA EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) está cada vez más presente en los medios de comunicación. Las principales cabeceras de la prensa digital, a las que se suman las agencias de noticias EFE y Europa Press, publican en sus portales noticias de la Confederación, manifestando un interés, que va creciendo, con las noticias e informaciones generadas desde CCP.

Los despidos en Airbus y las protestas en defensa del sector aeronáutico y aeroespacial protagonizadas por CCP-SIPA, junto a la querrela criminal presentada por CCP, a través de APCA, han sido las dos principales protagonistas que han recogido los medios en 2020.



Economía | europa press

OVIEDO, 22 Oct. (EUROPA PRESS) -

La Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), a través de su Asociación Profesional de Cuadros de Alcoa (CCP-APC), ha presentado una querrela criminal ante la Audiencia Nacional contra Alcoa Inespal SL., Parter Capital Group y Grupo Industrial Riesgo por su presunta implicación en la venta irregular de las plantas de A Coruña y Avilés, ambas propiedad de Alcoa hasta julio de 2019, y ahora en manos del Grupo Industrial Riesgo.

La OPEP+ reanuda este martes sus negociaciones ante la falta de consenso de sus miembros

La plantilla de Snlaee espera que el plan de liquidación de la planta se apruebe este mes

SIGLO XXI

LIQUIDACION APPLE -25%

CCP-SIPA envía una carta a faury (Airbus) para plantearle medidas "menos traumáticas" que los despidos

LA RAZÓN

Economía

La Audiencia Nacional ha admitido a trámite la querrela presentada por la Confederación de Cuadros Profesionales por delitos de estafa agravada, insolvencia punible, apropiación indebida y contra la seguridad de los trabajadores contra diez personas físicas y nueve sociedades por el proceso de venta de las plantas de Alcoa en Avilés y La Coruña.

LA VANGUARDIA

MACAZINE

Directo Coronavirus: estado de alerta, toque de queda y restricciones en España

MADRID 21 JUL (EUROPA PRESS) - El Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos, integrado en la Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP-SIPA), ha propuesto a Airbus que aplique prejubilaciones y FAREs de larga duración en la división comercial para evitar los despidos anunciados por la empresa aeronáutica.

Los trabajadores se manifestaron el jueves en Ciudad Real (Madrid), Cádiz y Albacete contra los algo más de 1.600 despidos que en la división de aviación comercial y 722 en el área de defensa anunciados para España, donde Airbus emplea a unas 13.000 personas.

Al minuto

China está lista para lanzar su industria espacial tras el covid-19

EL MUNDO

Economía Actualidad económica Consumistas Macroeconomía Empresas

MOVILIZACIONES EN ESPAÑA

Sindicatos con representación en el sector como UGT, CCOO y CCP han anunciado movilizaciones e incluso asegurado que está preparando un calendario de movilizaciones que incluirá manifestaciones en Andalucía y el Ministerio de Trabajo y culminará con una huelga de 24 horas en el sector aeroespacial.

ABC SOCIEDAD

11:38

La CCP no ve el 1º de mayo como un día a celebrar, con «miles de trabajadores muertos»

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) ha asegurado este jueves que el 1º de mayo, Día Internacional del Trabajo, no será recordado como un día de celebración, pues miles de trabajadores han muerto como consecuencia del coronavirus.

FARO DE VIGO

ECONOMÍA

DIRECTO Feijóo detalla las nuevas medidas para la tercera ola

Querrela criminal contra Alcoa, Parter y Riesgo la venta de Alu Ibérica

La Asociación Profesional de Cuadros de Alcoa insta a la Fiscalía a que investigue la "estafa"

La Nueva España

Bolsamanía | 20

¿CUÁNTO SABES DE BOLSA?

Economía/1 de mayo.- CCP no lo ve como un día a celebrar, con "miles de trabajadores muertos" por el Covid-19

ECONOMÍA

AJUSTE

Airbus despedirá a 630 trabajadores en España

El fabricante aeronáutico europeo prevé un ajuste de 2.362 puestos hasta 2021 en Defensa y Espacio

Sindicatos con representación en el sector como UGT, CCOO y CCP han anunciado movilizaciones e incluso UGT ha asegurado que está preparando un calendario de movilizaciones que incluirá manifestaciones ante la Junta de Andalucía y el Ministerio de Trabajo y culminará con una huelga de 24 horas en el sector aeroespacial.



# CEC SE MODERNIZA CON LA APROBACIÓN DE SUS NUEVOS ESTATUTOS



CEC European Managers (CEC) aprobó, en el mes de diciembre de 2020, sus nuevos Estatutos en cuya confección ha tenido un papel destacado Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), miembro de pleno derecho de CEC.

La organización europea es uno de los seis interlocutores sociales reconocidos por la Comisión Europea y cuenta con una representación que supera ampliamente el millón de afiliados en Europa.

Los nuevos Estatutos de CEC son ya una realidad tras las intensas negociaciones desarrolladas para su aprobación y que se han prolongado durante más de tres años.

físico con graves consecuencias si no se identifica a tiempo”.

incorporando la sostenibilidad y la responsabilidad medioambiental, además de los principios fundamentales como la responsabilidad empresarial y la ética.

Estos Estatutos permiten una modernización de la organización, una necesidad compartida por todos los miembros de CEC.

Otra de las premisas que se ha tenido en cuenta a la hora de la confección de los nuevos Estatutos ha sido el carácter integrador y diverso de CEC. González manifiesta que “es y será uno de los ejes vertebradores de la organización europea”.

González ha recalcado que “estos Estatutos son necesarios para afrontar un futuro en un entorno con retos apasionantes, no exento de riesgos”.

El secretario general de CCP, Juan Antonio González, ha participado de forma muy activa en todo este proceso como uno de los miembros elegidos para formar el grupo de trabajo constituido, de forma expresa, para el estudio y la reforma de los Estatutos.

En relación con este asunto ha subrayado que “para poder dar cabida a distintas sensibilidades y formas de gestionar la organización se acordó, como primera medida, modificar los Estatutos para permitir dotar de una mayor flexibilidad a los órganos de Gobierno y representatividad de CEC”, y ha subrayado que “ha supuesto un reto la integración de organizaciones nacionales y federaciones sectoriales en la gestión, que se ha superado trabajando con intensidad, valorando todos los puntos de vista y con una gran amplitud de miras”.

El secretario general de CCP ha destacado “el papel de todos los representantes de la Confederación participando de forma activa en las complejas negociaciones, aportando soluciones que, finalmente, han sido incorporadas en el articulado de los Estatutos, y que ha reforzado la presencia de CCP en el seno de CEC”. Ha añadido “el reconocimiento del intenso trabajo desarrollado por CCP en las negociaciones que han culminado con la celebración de la Asamblea y el Consejo de Administración de CEC European Managers en Bilbao, en donde se alcanzó el acuerdo final del texto de los Estatutos, pendiente de su refrendo y registro en Bruselas, lugar de nuestra sede a nivel europeo”.

Juan Antonio González ha destacado que la actualización de los Estatutos se ha basado, fundamentalmente, en “adaptar sus objetivos a unos tiempos en los que es necesario establecer un marco laboral que posibilite un mayor grado de autonomía y responsabilidad de los managers y profesionales cualificados, sin que suponga una merma en la conciliación personal y laboral”. En este sentido ha añadido que “sin perder de vista que un mayor nivel de responsabilidad puede llevar aparejado un mayor nivel de estrés, si no se organiza el trabajo de forma adecuada provocando un deterioro psicológico y

En cuanto a otros valores que emanan de los nuevos Estatutos se encuentran recogidas la libertad e igualdad de oportunidades, la solidaridad e inclusión, el reconocimiento del esfuerzo y las capacidades de los profesionales, así como redefinir el crecimiento económico

Por último, ha hecho hincapié en la “defensa firme que desde CCP se hace de Europa y sus ventajas, motivo por el que estamos en CEC desde 1988”.

## CCP COMPROMETIDA CON LA SALUD LABORAL COLABORA EN LA PLATAFORMA EUROPEA “ENDSTRESS.EU” JUNTO A EUROCADRES

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) ha trabajado de forma intensa con la organización sindical, Eurocadres, y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) para que el proyecto sobre el fin del estrés en Europa sea una realidad.

El 15 de octubre se lanzó la campaña EndStress.EU que pretende la creación de una nueva directiva de la UE que aborde la epidemia del estrés, para mejorar la organización del trabajo. Según los recientes datos de Eurostat uno de cada tres trabajadores trabaja siempre o con frecuencia bajo presión de tiempo, una de las principales causas de estrés.



Encuentro celebrado en Lisboa para la puesta en marcha de EndStress.Eu y en el que asistió CCP. De izda. a dcha. el presidente de CCP, Manuel Martínez, la vicepresidenta de Eurocadres, Paula Ruiz, su presidente, Martin Jefflén, y el secretario general de la Confederación, Juan Antonio González.



Ya antes del brote de Covid-19, la UE atravesaba una epidemia de estrés. La pandemia de coronavirus ha ejercido una presión adicional sobre la salud mental de los trabajadores y es más urgente que nunca abordar el estrés en el trabajo.

Vivimos gran parte de nuestra vida en nuestro lugar laboral y el desempeño de nuestras obligaciones profesionales no debería enfermarnos. La plataforma EndStress.EU surge para abordar este problema que continúa creciendo. El 51% de los trabajadores de la UE dice que el estrés es común en su lugar de trabajo, según los datos aportados por Eurocadres.

Primero fue en París, después en Madrid y, finalmente, en Lisboa las reuniones desarrolladas de forma presencial y en las que CCP ha estado implicada para conseguir que la UE tome cartas en el asunto e intente acabar con uno de los mayores problemas de salud de los trabajadores europeos, el estrés y sus consecuencias.

Desde Eurocadres, CCP y CES se cree necesario una directiva europea sobre este asunto, ya que tan solo un número pequeño de Estados miembros tienen legislación sobre el estrés relacionado con el trabajo y solo un tercio de los lugares de trabajo tienen un plan de acción para prevenirlo.

Según una investigación de la propia UE el 89% de los empleadores dicen que la principal razón por

la que gestionan la salud y la seguridad en el trabajo es la legislación, y de ahí la urgencia para que exista y abarque al conjunto de los Estados de la UE.

El 51% de los trabajadores europeos dice que el estrés es común en su puesto laboral. El coste de la depresión por trabajo se estima en 617.000 millones de euros al año y una cuarta parte de los trabajadores dice sentirse emocionalmente agotado por el trabajo durante el encierro debido al Covid-19.

Así la situación se hace más que necesario la plataforma EndStress.Eu, una iniciativa dirigida por Eurocadres y CES que cuenta con el apoyo de CCP y 19 sindicatos nacionales más así como con el respaldo de Mental Health Europe y de los eurodiputados de los grupos

S&D y Green / EFA del Parlamento Europeo que también participan en el lanzamiento de la campaña.

El presidente de Eurocadres, Martin Jefflen, ha manifestado “4 de cada 5 gerentes expresan preocupación por el estrés en el trabajo. Los directores necesitan mejores herramientas y una buena legislación que pueda ayudar a crear organizaciones laborales que apoyen la salud mental en el trabajo dentro de la UE”. “Necesitamos una directiva separada para abordar la epidemia de estrés en el trabajo, como existen para muchos riesgos físicos. Las leyes de salud y seguridad pueden ser increíblemente eficientes. Pero para los riesgos psicosociales, el marco legal actual de la UE de 1989 no es lo suficientemente bueno”.

## M<sup>a</sup> JOSÉ FRAILE PARTICIPA EN LA RONDA DE REUNIONES DE TRABAJO DE CEC SOBRE IGUALDAD Y DIVERSIDAD REPRESENTANDO A CCP

- **6 de febrero, reunión en Liubliana (Eslovenia) donde se trató la Igualdad de Género y la Inteligencia Artificial**

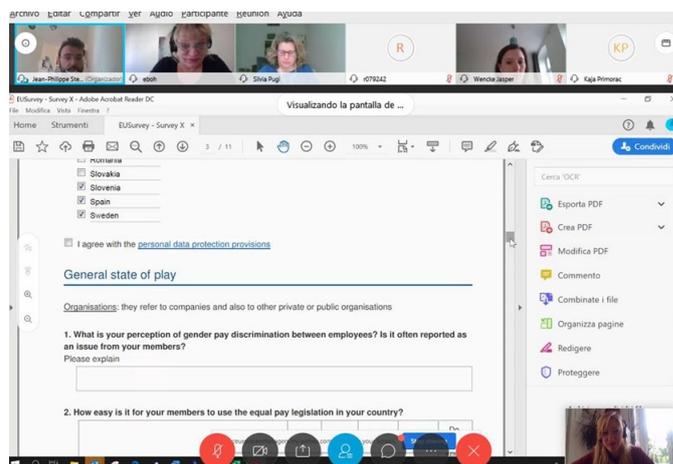
En Liubliana los miembros del grupo de trabajo de CEC European Managers (CEC) sobre Igualdad y Diversidad, entre los que se encuentra la vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), M<sup>a</sup> José Fraile, destacaron la relación que existe entre la igualdad de género y la inteligencia artificial (IA) y su impacto en nuestras sociedades y entornos de trabajo, a pesar de la escasa atención que se les presta a nivel nacional.

M<sup>a</sup> José Fraile hizo referencia al documento que sobre este asunto ha elaborado la Confederación en España, en el que se recoge la advertencia realizada por el Fondo Monetario Internacional (FMI) sobre la mayor vulnerabilidad de las mujeres a la pérdida de empleo por la automatización y la IA, frente a los hombres, percibiendo a las mujeres como técnicamente incompetentes debido, entre otros factores, a la extrema segregación en el mercado de trabajo, a la ausencia de modelos femeninos de conducta y a la falta de una exposición a la tecnología durante la infancia.

En este sentido presentó las propuestas elaboradas por CCP para cambiar esta situación:

- Aumentar el número de mujeres en los puestos superiores, y también la proporción de mujeres en el desarrollo de la IA. No hay suficientes voces femeninas que influyan en el aprendizaje automático.
- La readaptación de las mujeres en los puestos existentes para que trabajen junto con las herramientas y la tecnología de aumento de la inteligencia artificial.
- Capacitar a los profesionales, a la clase política y a los miembros de la administración pública, especialmente a aquellos cuyas profesiones se verán afectadas por la IA.
- Introducir legislación que exija a las empresas que auditen sus sistemas de aprendizaje automático en busca de sesgos y discriminación y los corrijan.
- Implementar una educación obligatoria que incluya una asignatura básica de Pensamiento Computacional, así como reforzar la creatividad y la inteligencia social y emocional de los estudiantes.
- Diseñar nuevos sistemas de IA para evitar los prejuicios y prevenir la discriminación. ¿Cómo? Aportando todas las perspectivas y disciplinas al diseño y desarrollo de la IA. Esto incluye a aquellos que están fuera de los roles específicos de la ciencia y la tecnología como la filosofía, la resolución de problemas, ética y leyes.

- **30 de abril, videoconferencia, encuentro marcado por la pandemia del Covid-19**



Durante la videoconferencia en la que participaron Ebba Öhlund, secretaria general adjunta de CEC, Eric Freyburger de la organización francesa (CFE-CGC), Kaja Primorac de los cuadros serbios (MAS), Wencke Jasper de Alemania (ULA), Matteo Matarazzo profesional de CEC y la representante de CCP, M<sup>a</sup> José Fraile, se expusieron las medidas adoptadas frente a la pandemia del Covid-19 dentro de sus organizaciones y en sus respectivos países.

M<sup>a</sup> José Fraile informó de la declaración del estado de alarma decretado en España el 14 de marzo y del plan de desescalada que se estaba aplicando tras el confinamiento para volver a “una nueva normalidad” a finales del mes de junio, así como de las pautas aplicadas dentro de CCP, cuya actividad se desarrolló, en un primer momento, a través del teletrabajo, para dar la máxima seguridad a sus empleados y evitar el riesgo a un posible contagio. Dentro de la labor realizada desde la Confederación, Fraile subrayó la información y el asesoramiento a nivel jurídico y psicológico que se está ofreciendo a todas las organizaciones y afiliados de CCP.

### Registro de Transparencia

Matteo Matarazzo hizo referencia a la consulta lanzada por la Comisión Europea sobre las medidas de transparencia de la remuneración de los hombres y las mujeres, dirigida, por un lado, a las organizaciones y, por otro, a los ciudadanos de la UE, el 12 de marzo. Se trata de una de las prioridades políticas de la Comisión Von der Leyen y desde el grupo de trabajo de CEC se estudian propuestas de medidas vinculantes sobre la transparencia de la remuneración.



## PROPUESTA EUROPEA SOBRE LA TRANSPARENCIA DE LA REMUNERACIÓN

CEC European Managers (CEC), a través del grupo de trabajo sobre Igualdad y Diversidad, ha propuesto a la Comisión Europea una directiva que establezca una serie de derechos específicos de información para los trabajadores (y las correspondientes obligaciones para las empresas) entre los que se encuentran el derecho a obtener información sobre los niveles salariales de un individuo específico, llamado “comparador”, garantizando el respeto de la privacidad mediante datos anónimos.

Se trata de una iniciativa legislativa, compartida por otros interlocutores sociales, que está teniendo un intenso debate en el seno de la Unión Europea (UE) debido a sus repercusiones en materia de privacidad y al aumento de los costes que supondría para las empresas su cumplimiento, y de forma muy especial para las Pymes.

A día de hoy la adopción del texto se ha aplazado varias veces y sigue pendiente el pronunciamiento de la UE a este respecto.

### Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

En España, por el contrario, se ha dado el paso definitivo con la aprobación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuya entrada en vigor se difiere al 14 de abril de 2021. Esta norma desarrolla reglamentariamente el artículo 28 del Estatuto de los

Trabajadores (modificado por el RDL 6/2019, de 1 de marzo) concretando sus presupuestos y determinando el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como el concepto de trabajo de igual valor, la obligación del registro retributivo, los sistemas de clasificación profesional contenidos en los

convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.

## LA APUESTA DE LA COMISIÓN EUROPEA POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres es uno de los principales objetivos que la Unión Europea (UE) se ha comprometido a trabajar con el fin de que se convierta en una realidad.

Para cumplir con este compromiso la Comisión Europea ha creado el Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades que ha iniciado una estrategia de la que se informó en la reunión celebrada el 23 de octubre y que fue inaugurada por Irena Moomova, jefa de la Unidad responsable de este Comité.

Se han establecido tres pilares principales: garantizar la ausencia

de violencia (un eje que incluye trabajar en la lucha contra el acoso y la violencia, también en Internet) la reducción de la brecha de género en materia de pensiones, remuneraciones y cuidados (que incluye el apoyo a la lucha contra los estereotipos) y, por último, permitir una mayor participación en los puestos de dirección, tanto en la economía como en la sociedad. Este último pilar apunta de forma directa a la cuestión de la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas y a la propuesta pendiente de una directiva sobre las cuotas en los puestos no ejecutivos de los consejos de

administración que está bloqueada en el Consejo desde 2012. El Comité Consultivo avanzó también en la lucha contra los estereotipos, una iniciativa de la UE y que se incluye dentro de la estrategia puesta en marcha para conseguir eliminar la desigualdad de oportunidades.

Por último se destacó el impacto desproporcionado que ha tenido el Covid-19 en las mujeres y, especialmente entre las trabajadoras, y se subrayó la necesidad de centrarse en la igualdad entre los géneros en los ámbitos de la atención de la salud y atención familiar/privada.

### ASISTENCIA VIRTUAL AL SEMINARIO “EL GÉNERO IMPORTA”

El Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades invitó a los miembros del grupo de trabajo de CEC, entre ellos a M<sup>a</sup> José Fraile, al seminario “El Género Importa” organizado por el Gobierno de Finlandia, desarrollado vía online el 7 de octubre.

Durante el seminario se debatió la promoción de la igualdad de género y la no discriminación en los medios de comunicación, compartiendo las buenas prácticas que en esta materia se están dando en Finlandia y en Europa. En este sentido se planteó la manera de encontrar un procedimiento para reforzar estas buenas prácticas y evitar la discriminación entre los hombres y las mujeres.

# CEC IMPULSA “UN LIDERAZGO SOSTENIBLE EN EUROPA”



CEC European Managers (CEC) trabaja para hacer posible el denominado “Liderazgo sostenible en Europa”.

En los últimos meses ha presentado varios estudios al respecto, uno de ellos es una encuesta en la que han participado más de 1500 gerentes de seis países distintos de la Unión Europea.

En este estudio se pone de relieve la brecha clara que existe entre el interés manifestado por hacer una transición hacia un futuro más verde y más justo y la realidad con la que se encuentran los gerentes a la hora de llevarla a la práctica.

Aunque hay muchos mandos y cuadros convencidos de la importancia de la sostenibilidad, no hay medidas

suficientes para poder ejecutarla, debido a los valores tradicionales de liderazgo junto a los problema de educación y la falta de capacitación de los gerentes, así como a las trampas legales, según ha podido constatar CEC.

[www.sustainableleaders.eu](http://www.sustainableleaders.eu) es el portal digital de CEC que recoge todo el contenido del proyecto.

## Sustainable Leadership Training Programme



[sustainableleaders.eu](http://sustainableleaders.eu)



El Proyecto de Liderazgo Sostenible, puesto en marcha por CEC, está cofinanciado por la Comisión Europea y cuenta con socios que representan más de 7 millones de gerentes en Europa.

Se trata de un programa diseñado para responder a las necesidades de los gerentes en esta transición y pretende involucrar a los interlocutores sociales y a los responsables políticos para mejorar el acceso a la formación de un liderazgo sostenible excelente y adecuado en Europa.

Se ha realizado un primer estudio para evaluar el nivel de preparación y adaptación de los managers para la transición, analizando valores, estrategias, habilidades y comportamientos. Sobre la base de estos hallazgos empíricos se ha diseñado un programa piloto de liderazgo sostenible y se han llegado a las siguientes conclusiones:

.- Los managers necesitan ayuda para superar los obstáculos en su intento de crear organizaciones sostenibles y deben desarrollar estrategias junto a los empleados para conseguir que todos apuesten por el mismo objetivo.

.- Se persigue que la estrategia de sostenibilidad dentro de las organizaciones se aplique de forma sistemática y con el compromiso de los managers europeos de empresas privadas y del sector público.

.- Se debe fortalecer el papel de los managers como constructores de puentes, combinando las herramientas de liderazgo adecuadas con las habilidades y prácticas para crear de forma sostenible.

.- Organización. Las competencias y prácticas del liderazgo sostenible debe de contemplarse como principio básico de la gestión de la organización.

Para CEC lo fundamentales es “ponerle propósito y liderazgo en el corazón de la gestión europea”. El mundo está en una encrucijada y ha llegado el momento de un nuevo estándar de gestión y para ello CEC invita a “Descubrir el Proyecto de Liderazgo Sostenible y ser parte del cambio”. Este programa proporciona a los managers de Europa los recursos necesarios para tener éxito en esta transición.

<https://sustainableleaders.eu/>



Desde el 1 de enero de 2020 la asesoría jurídica, Eurolegis, S.L.P., puesta al servicio de todos los afiliados de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), se ha hecho más grande con su incorporación a Abogados CE, como actualmente se ha pasado a denominar. En lo que respecta a la atención jurídica continúa siendo la misma, pero dicha incorporación ha supuesto una ampliación de medios humanos, contando con un mayor número de profesionales a disposición de las Federaciones y sus afiliados para la defensa de sus derechos, acompañándoles durante este año tan difícil en el que el mundo se ha visto interrumpido por el Covid-19.

## VACACIONES DURANTE EL CONFINAMIENTO

El Juzgado de lo Social nº 3 de Santander, en Sentencia de 16 de septiembre, reconoció el derecho a vacaciones de una trabajadora que no pudo disfrutar de sus vacaciones porque se encontraba confinada y no podía desplazarse, ya que solo podía salir a la calle para comprar comida o acudir a una farmacia, entendiéndose un supuesto de fuerza mayor.

Según la Sentencia todo disfrute de vacaciones conlleva la posibilidad de que el trabajador pueda



descansar de la prestación anual de servicios, que pueda desplazarse, salir de su domicilio, tener su ocio particular, visitar familiares, acudir a un bar, hacer deporte, etc.

Y si no puede salir de su casa por confinamiento forzado, no serán vacaciones.

Por lo tanto, si un periodo de las vacaciones coincidió con el estado de alarma, se tendría derecho a disfrutar de dicho periodo, a nuestro entender siempre que se haya solicitado y reclamado por el trabajador en el año natural en el que se devengaron, es decir, en el año 2020.

## PRESCRITA LA ACCIÓN CONTRA LA SUPRESIÓN UNILATERAL POR LA EMPRESA DE LA CESTA DE NAVIDAD

El Tribunal Supremo en su Sentencia de 7 de octubre de 2020 recuerda la importancia de reclamar en el plazo de un año para evitar su desaparición como condición más beneficiosa de un derecho suprimido unilateralmente por la empresa.

No puede entenderse que la supresión unilateral por parte de la empresa, sin acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, impida aplicar la prescripción de la acción, pues el propio artículo 138.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción

Social impone un plazo de prescripción para las acciones derivadas de decisiones empresariales que modifican sustancialmente las condiciones de trabajo.

Aunque el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores hace referencia a los contratos de trabajo, ello no obsta para entender aplicable sus plazos a las acciones colectivas, máxime cuando con ellas se están defendiendo los derechos de los trabajadores que reposan en sus contratos de trabajo, y más en el caso de la existencia de condiciones más beneficiosas que se incorporan a los mismos.

La conducta de la empresa de suprimir una condición más beneficiosa, aunque fuese nula por no seguir el procedimiento legal establecido, no lo es por nulidad absoluta, al no afectar a una norma prohibitiva y de interés general, por ello su reclamación está sujeta a prescripción. En el caso enjuiciado, si la demandante disponía del plazo de un año para ejercitar la acción de restitución del derecho, es evidente que ese plazo comenzó a computar desde el momento en que la empresa dejó de abonar la cesta de 2012, por lo que la reclamación efectuada en diciembre de 2016 es extemporánea.

## SI ESTOY EN UN ERTE ¿ESTOY SUJETO A IRPF?

La gran mayoría de los trabajadores que se hayan visto afectados por un ERTE en el año 2020, ya sea de suspensión o de reducción, estarán obligados a presentar la declaración de la renta de dicho ejercicio.



Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTES) pueden ser de suspensión o de reducción de jornada.

En los ERTE de suspensión se suspende el contrato de trabajo durante el periodo de afectación, sin obligación para el trabajador de prestar trabajo siendo el SEPE el que abona al trabajador la prestación de desempleo a la que éste tenga derecho.

En los ERTE de reducción, se reduce en un porcentaje la jornada del trabajador, abonando durante su vigencia la empresa el salario proporcional a la jornada trabajada, y el SEPE, la prestación de desempleo proporcional a la jornada en la que el trabajador esté desempleado a la que éste tenga derecho. El importe de estas prestaciones será del 70% de la base reguladora durante los 180 primeros días y del 50% a partir del día 181 (hasta el final de la prestación) con los límites cuantitativos previstos legalmente, siendo en el caso de los ERTES de reducción, proporcional al número de horas que el trabajador esté desempleado.

En ambos casos, las cantidades que perciba el trabajador serán consideradas rendimientos íntegros del trabajo, ya que las prestaciones por desempleo reciben tal condición.

Los ERTES tienen como consecuencia que el trabajador tenga dos pagadores, por lo que en la mayoría de los casos los trabajadores que se hayan visto afectados por un ERTE en el año 2020,

**“Las cantidades que perciba el trabajador serán consideradas rendimientos íntegros del trabajo, ya que las prestaciones por desempleo reciben tal condición”**

ya sea de suspensión o de reducción, estarán obligados a presentar la declaración de la renta de dicho ejercicio.

La Agencia Tributaria establece que el contribuyente que tiene dos o más pagadores ha de presentar su declaración si sus rendimientos del trabajo superan los 14.000 euros y la cantidad pagada por el segundo pagador (y sucesivos) supera los 1.500 euros. En caso contrario, los rendimientos del trabajo deben superar los 22.000 euros.

A su vez cada pagador aplicará retenciones del IRPF diferentes. El problema en estos casos llega con el SEPE, que en su propia página web informa de que esta retención será mínima o incluso inexistente: *“Es poco probable la retención a cuenta en concepto de IRPF, dado que los importes previstos de prestación no alcanzan el mínimo obligatorio exigido por las normas tributarias para la aplicación de retención”.*



De esta manera, el escenario más habitual es que, dadas las escasas cantidades retenidas en ese periodo del año, en la declaración de la renta el trabajador se vea obligado a pagar por dicha descompensación en las contribuciones.

Por lo tanto, es recomendable solicitar al SEPE (en los casos de suspensión y reducción) y a la empresa (en casos de reducción) el incremento de la retenciones o pagos a cuenta para eliminar o minorar ese efecto, si bien en el caso del SEPE es complicada su tramitación por la saturación que sufre el propio Organismo. Si se continúa afectado por el ERTE en el 2021, o, en otro momento, no dudéis en solicitar una mayor retención puesto que es posible, pero sin que exista una obligación de hacerlo, ya que en caso contrario se regularizará posteriormente en la declaración del IRPF correspondiente.

**“La Agencia Tributaria establece que el contribuyente que tiene dos o más pagadores ha de presentar su declaración si sus rendimientos del trabajo superan los 14.000 euros y la cantidad pagada por el segundo pagador (y sucesivos) supera los 1.500 euros, en caso contrario, los rendimientos del trabajo deben superar los 22.000 euros”**

## LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN TIEMPO

El derecho a la desconexión digital se reguló por primera vez en el año 2018, en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, pero aún no está implantado en la mayoría de las compañías. El derecho a la desconexión digital es el derecho de los trabajadores a no contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., de trabajo fuera de su horario laboral.

Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar de los trabajadores. Es decir, la empresa puede enviar un email cuando quiera, pero el trabajador tiene derecho a no responder, hasta que comience la jornada laboral.

La llegada del Covid19 provocó la implantación del teletrabajo como medida de protección y prevención de riesgos laborales vinculada en la mayoría de los casos a una mayor conexión digital del empleado



Las empresas están obligadas a elaborar políticas internas en las que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas. Es decir, se exige al empleador que introduzca mecanismos para salvaguardar el derecho a la desconexión digital del personal trabajador de su entidad, incluidas tareas de sensibilización y formación dirigidas a proteger este derecho.

La negociación de los Convenios Colectivos es un instrumento para lograr el reconocimiento real de este derecho. Sin embargo, poco más de un 11 % de los convenios laborales firmados desde el 2018 mencionan el derecho a la desconexión laboral de los empleados. Sólo 367 convenios laborales de 3.140 convenios firmados desde su aprobación lo recogen.

Inspección de Trabajo ha avisado a las empresas que el envío de emails fuera del horario laboral supone una vulneración del derecho a la desconexión digital de los trabajadores de la empresa.

La desconexión digital fuera del horario de trabajo es un propósito de Inspección Laboral en España, un derecho de los trabajadores y una obligación para las empresas.

Puede aplicar el artículo 7.5 de la Ley de Infracciones del Orden Social, que establece como infracción grave como transgresión de las normas y límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada, y, en general, el tiempo de trabajo.

**“Poco más de un 11 % de los convenios laborales firmados desde el 2018 mencionan el derecho a la desconexión laboral de los empleados”**



En sus primeras actuaciones en esta materia, ha optado por una interpretación estricta del concepto de desconexión digital y entiende que no basta con que no se les exija a los trabajadores leer y responder a comunicaciones (correos electrónicos, mensajes, etc.) fuera del horario laboral, sino que es sancionable el mero hecho de enviar esas comunicaciones fuera del horario laboral, salvo que se haya dictado previamente una resolución expresa indicando a los trabajadores que no tienen obligación de leer o responder a dichas comunicaciones fuera de las horas de su jornada laboral.

La Inspección de Trabajo de Tarragona en una reciente actuación frente a una empresa de seguridad, ha calificado como muy graves los hechos, ya que los empleados no sólo recibían llamadas y correos electrónicos de sus superiores fuera de su horario laboral, sino que los trabajadores respondían a la mayor brevedad por temor a posibles represalias y al impacto negativo que no hacerlo pudiera tener en el sistema de incentivos de la compañía. La calificación de los hechos como muy graves determina una sanción entre los 6.250€ y los 187.000€.

## NO ES POSIBLE TENER DOBLE CRÉDITO HORARIO SINDICAL

No puede acumularse en una misma persona el crédito horario como miembro del comité de empresa y el correspondiente a la condición de delegado sindical, mientras se ostente esa doble cualidad.

El derecho al crédito horario forma parte del derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho al ejercicio de la actividad sindical. El crédito horario es, desde esa perspectiva, un derecho instrumental al servicio de la actividad del sindicato y de sus representantes.



Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

El hecho de que la Ley Orgánica de Libertad Sindical no conceda expresamente dichas garantías a los delegados sindicales que forman parte del comité de empresa se explica porque, en función del ejercicio del cargo de representante legal, ya disfrutaban de las aludidas garantías, entre las que se encuentra el crédito horario. No es posible que un delegado sindical acumule las horas correspondientes a un miembro del comité de empresa ni viceversa.

Y ello porque se trata de dos representaciones –la unitaria y la sindical– de distinta naturaleza.

Los delegados sindicales tienen las mismas garantías que los miembros del comité de empresa, pero para el supuesto de que no formen parte del mismo, de lo que debe deducirse a sensu contrario que cuando ya forman parte de ese comité, no tienen derecho a disponer de un doble crédito horario.

Establece el Tribunal Supremo que la acumulación ordinaria, a la que se refiere el último párrafo del artículo 68 Estatuto de los Trabajadores, debe ser entendida en el sentido que se pueden acumular, mediando pacto, las horas de un

miembro del comité a otro miembro del comité, pero no de un miembro del comité a un delegado sindical, tal como se desprende de su literalidad y, además, por tratarse de representación de los trabajadores que tienen una naturaleza jurídica diferente, pues en tanto los miembros del comité de empresa constituyen la representación institucional de los trabajadores, los delegados sindicales son los representantes de los sindicatos en la empresa, y si ambos organismos actúan en defensa de todos los trabajadores, lo hacen por diferentes cauces jurídicos previstos en sus respectivas leyes (ET y LOLS), sin que exista previsión convencional alguna que pudiera disponer lo contrario.

## DERECHO A COMPUTAR EL 100 % DEL PERIODO DE RELEVO



El Tribunal Supremo, en su Sentencia de 2 de octubre de 2020, unificó doctrina y reconoce a los trabajadores jubilados parcialmente mediante contrato de relevo, el derecho al cómputo del 100% de ese período al pasar de la jubilación parcial a la completa.

Para el cálculo de la base reguladora de la pensión deben tenerse en cuenta las bases de cotización correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde redujo su jornada y salario, incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa, en dicho período, el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial, y siempre que la misma se hubiese simultaneado con un contrato de relevo.



# CCP ANTE EL 1 DE MAYO DE 2020 MARCADO POR EL COVID-19

PÉSAME POR LAS VÍCTIMAS Y RECONOCIMIENTO A LA SOCIEDAD CIVIL POR SU LUCHA Y ESFUERZOS CONTRA LA PANDEMIA

El 1 de mayo de 2020 no será recordado como un día de celebración, con miles de trabajadores muertos durante la pandemia del Covid-19. La llegada del virus como un tsunami se ha llevado por delante nuestro modelo de vida y convivencia, nuestra estabilidad laboral, un crecimiento del empleo sostenido en los últimos años, así como el futuro de miles de trabajadores y autónomos.

Confederación de Cuadros y Profesionales recuerda a los fallecidos por el Covid-19 a los que les quiere rendir su particular homenaje, y envía su más sentido pésame a sus familiares y amigos.



## CCP hace un llamamiento al Gobierno, a los partidos políticos y agentes sociales para alcanzar un acuerdo nacional que garantice la recuperación productiva y económica de España

Nos encontramos ante una crisis sistémica en la que no se tomaron con anticipación las medidas necesarias para paliar los efectos de la llegada de la pandemia a España, a pesar de las alarmantes noticias que llegaban de China o Italia. Tiempo habrá de depurar las responsabilidades que se deriven de la falta de previsión y de medios de protección para los profesionales sanitarios que han estado en primera línea y han hecho gala de un heroísmo sin parangón.

De igual forma es justo reconocer, en este día, el gran trabajo desempeñado por el ejército, las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, así como de los profesionales del sector de transporte y distribución, suministro de bienes y servicios esenciales.

No podemos olvidar a los trabajadores y sus familias que se han adaptado a una situación excepcional de confinamiento, desde el 15 de marzo, con disciplina y grandes dosis de paciencia, sometidos, en algunos casos, a una incertidumbre laboral, por encontrarse en un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), o directamente despedidos por empresarios más preocupados por su cuenta de resultados que por su responsabilidad social corporativa, sin importar el drama humano que esto supone.

Quienes han garantizado la sostenibilidad de nuestro país a lo largo de las últimas semanas han sido los trabajadores, y es de justicia reconocerlo, dotando de recursos, alimentación y servicios a la sociedad durante el estado de alarma.

En otro orden, manifestamos nuestra preocupación por el aumento de la violencia de género durante el periodo de confinamiento en el que mujeres maltratadas tienen, y han tenido que convivir con su maltratador. Exigimos a las administraciones públicas mayores medidas de seguridad y apoyo social en todos los casos de violencia de género.

Hacemos un llamamiento al Gobierno, como primer responsable, y al resto de partidos políticos y agentes sociales, para que se pongan a trabajar, hoy mejor que mañana, para alcanzar un acuerdo nacional que dote de recursos a las empresas, autónomos y desempleados que garantice la recuperación productiva y económica.

De igual forma demandamos que se mantengan los avances en la erradicación de cualquier clase de violencia de género, así como en los objetivos de la plena igualdad de género, sin brecha salarial, techos de cristal y sin ningún tipo de discriminación laboral o personal.

Nos encontramos en un momento crítico de la sociedad española en el que la tasa del paro se incrementó desde el 13,8% al 14,4% en el primer semestre del año, según la EPA, y en cuanto al paro fueron registrados 3,9 millones de parados en el Servicio Público de Empleo y 4 millones de trabajadores estaban acogidos a un ERTE en el mes de abril de 2020, datos destacados por CCP y facilitados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Todos estas cifras han puesto de manifiesto el drama social en el que nos encontramos. En CCP demandamos que se planifique y adopte cuantas medidas de reactivación sean necesarias, en el menor tiempo posible, sin que esto suponga un menoscabo de la seguridad de las personas.

Confiamos en la grandeza de la sociedad española, demostrada una vez más, para que unidos alcancemos el objetivo de reconstrucción de nuestro país, recuperando la senda del crecimiento económico y creación de empleo anterior a la llegada del COVID-19.

En Confederación de Cuadros y Profesionales ya estamos trabajando para alcanzar ese gran objetivo y os animamos a uniros a nosotros en su consecución.

## 28 DE ABRIL, DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

PRESTANDO ESPECIAL ATENCIÓN A LA ACTUAL PANDEMIA DEL COVID-19

En 2020, el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo dedicó una especial atención a abordar el brote de enfermedades infecciosas en el trabajo, centrándose en la pandemia del COVID-19. El objetivo es estimular el diálogo nacional tripartito sobre la seguridad y la salud en nuestra actividad laboral.

**“Por crisis del pasado, ya hemos aprendido que los lugares de trabajo son claves para prevenir y controlar brotes. Las medidas adecuadas de seguridad y salud en el trabajo pueden ayudar a contener la propagación de la enfermedad, al tiempo que protegen a los trabajadores y a la sociedad en general. Por eso, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores tienen un papel que desempeñar en la lucha contra la crisis del COVID-19, y su colaboración es vital” (ONU)**

La Organización Internacional del Trabajo aprovechó este día para sensibilizar sobre la adopción de prácticas seguras en los lugares de trabajo y el papel que desempeñan los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

### Prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades

El Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que se celebra anualmente el 28 de abril, promueve la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en todo el mundo. Es una campaña de sensibilización destinada a centrar la atención internacional sobre la magnitud del problema y sobre cómo la creación y la promoción de una cultura de la seguridad y la salud puede ayudar a reducir el número de muertes y lesiones relacionadas con el trabajo.

En 2020 ha crecido la preocupación por el continuo aumento de las infecciones por COVID-19 en algunas partes del mundo y por la capacidad de mantener las tasas de disminución en otras.

Los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones se enfrentan a enormes desafíos mientras tratan de combatir la pandemia de COVID-19 y proteger la seguridad y la salud en el trabajo. Más allá de la crisis inmediata, también existe la preocupación de reanudar la actividad de manera que se mantengan los progresos realizados en la supresión de la transmisión.

**También se hace hincapié en el mediano y largo plazo, incluidas la recuperación y la preparación para el futuro, en particular, la integración de medidas en los sistemas y políticas de gestión de la SST a nivel nacional y empresarial**

Cada uno de nosotros es responsable de frenar muertes y lesiones en el trabajo. Los Gobiernos, deben proporcionar la infraestructura (leyes y servicios) necesaria para garantizar que los trabajadores sigan siendo empleados y que las empresas prosperen. Esto incluye el desarrollo de una política y un programa nacional y un sistema de inspección para hacer cumplir la legislación y política de seguridad y salud en el trabajo. Los empleadores, son responsables de garantizar que el entorno de trabajo sea seguro y saludable, y los trabajadores, tienen la responsabilidad de trabajar de manera segura y protegerse y no poner en peligro a otros, conocer sus derechos y participar en la implementación de medidas preventivas.

### Riesgos emergentes en el trabajo

Los riesgos del trabajo nuevos y emergentes pueden ser provocados por la innovación técnica o por el cambio social u organizativo, por ejemplo:

- .- Nuevas tecnologías y procesos de producción, por ejemplo, la nanotecnología o la biotecnología.
- .- Nuevas condiciones de trabajo, por ejemplo, mayores cargas de trabajo, intensificación del trabajo a raíz de los recortes de plantilla, malas condiciones asociadas con la migración por motivos de trabajo, trabajos en la economía informal.
- .- Nuevas formas de empleo, por ejemplo, el empleo independiente, la subcontratación o los contratos temporales.

Estos riesgos pueden gozar de un reconocimiento más amplio a través de una mejor comprensión científica, por ejemplo, los efectos de los riesgos ergonómicos en los trastornos del sistema osteomuscular.

Pueden verse influenciados por los cambios operados en las percepciones sobre la importancia que revisten determinados factores, por ejemplo, los efectos de los factores psicosociales en el estrés relacionado con el trabajo.

19 de octubre 2020



## CCP SE UNE A LA LUCHA CONTRA EL CÁNCER DE MAMA Y HACE UN LLAMAMIENTO PARA CREAR CONCIENCIA Y AUMENTAR LA INVERSIÓN EN INVESTIGACIÓN

En el Día Mundial contra el Cáncer de Mama, Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se sumó a su celebración y al compromiso que toda la sociedad debe tener en la lucha contra este tumor, el más frecuente en las mujeres occidentales y que, solo en España, se diagnosticaron más de 33.300 nuevos cánceres de mama el año pasado, según los datos ofrecidos por la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC).



CCP: “Debemos reflexionar y replantearnos todos los días del año nuestro compromiso firme por acabar con una enfermedad tan dañina y devastadora como es el cáncer de mama”

“El coste medio para combatir el cáncer de mama es de unos 42.000 euros, un 34% de las enfermas pierden su trabajo provocando una situación económica severa en el 21% de los hogares españoles”

La inversión en investigación debe ser una de las máximas prioridades para reducir la mortalidad de todas aquellas personas a las que se les diagnostican cáncer de mama, una lucha iniciada por las mujeres en los años 70 del siglo pasado y que, 50 años después, se debe seguir sumando esfuerzos para incrementar los fondos y elevar la esperanza de vida.

Una noticia alentadora, en este sentido, es que en los últimos 30 años ha aumentado la supervivencia hasta llegar a un 90% gracias a los avances en investigación en la lucha contra la enfermedad. De hecho, si es diagnosticado en su etapa inicial, la supervivencia es casi del 100%, según manifiesta AECC.



Pero también hay que tener en cuenta el coste al que tienen que hacer frente las familias para combatir una enfermedad de este tipo

AECC, en un estudio elaborado en este sentido, subraya que el coste medio es de unos 42.000 euros, y hace hincapié en que un 34% de las enfermas pierden su trabajo a causa de la enfermedad, el 42% han perdido casi todos sus ingresos y provoca una situación económica severa en el 21% de los hogares españoles.

Este año, además, como consecuencia de la pandemia provocada por el Covid-19, AECC informa que estos porcentajes empeoran y se eleva al 50% aquellas mujeres que han perdido casi todos sus ingresos y aumenta, hasta casi el 30%, los hogares con una situación económica severa.



## CCP-BONITRANS AUMENTA SU REPRESENTACIÓN EN SESÉ INTEGRÁ, TRAS UNAS ELECCIONES MARCADAS POR EL COVID-19

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) ha vuelto a cosechar unos excelentes resultados electorales. En esta ocasión ha sido la organización CCP Bonitrans, integrada en la Federación de Metal, se ha hecho más fuertes en la empresa Sesé Integra, con sede en Martos (Jaén), y ha aumentado su número de representantes de 2 a 3, convirtiéndose en la segunda fuerza sindical dentro de esta empresa.



Las elecciones se celebraron el 21 de octubre, cumpliendo con todos los protocolos anti Covid-19, y después de haber sido retrasadas casi siete meses, ya que estaban previstas para el 31 de marzo, pero fueron suspendidas debido a la pandemia.

Con el respaldo de un importante número de compañeros, de una plantilla de 258 trabajadores, CCP Bonitrans afianza su presencia en Sesé Integra, dedicada a la fabricación de otros componentes,

piezas y accesorios para vehículos de motor, y tendrá un representante en materia de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido también hay que destacar que por la falta de apenas 4 votos CCP Bonitrans no obtuvo un cuarto representante.

A partir de ahora CCP Bonitrans tiene cuatro años por delante para dar respuesta al gran apoyo que ha recibido en unos momentos difíciles como los que estamos atravesando en España debido al Covid-19.

Hay que recordar que Sesé Integra es una de las pocas empresas que ha puesto en marcha un Centro Especial de Empleo con discapacitados, que fomenta la integración laboral de personas con minusvalías, una labor de la que CCP Bonitrans se siente muy orgullosa y que, en la medida que las actuales circunstancias económicas, laborales y sanitarias lo permitan, desde esta organización se intentará potenciar.



## CCP-ASIMAFE GANA LAS ELECCIONES SINDICALES EN MEDWAY (ESPAÑA)

La Asociación Sindical Independiente de Maquinistas Ferroviarios, integrada en CCP (CCP-ASIMAFE), ha sido la gran triunfadora de las elecciones sindicales, celebradas el 10 de septiembre, en MEDWAY LOGISTICS, delegación española que la empresa ferroviaria portuguesa MEDWAY, de referencia mundial, posee en nuestro país.

La candidatura de CCP-ASIMAFE, que por primera vez concurría a estas elecciones, ha conseguido el 89% de los votos emitidos logrando, gracias a este numeroso respaldo, representar a los trabajadores de MEDWAY LOGISTICS, operador logístico privado de carga ferroviaria en la península ibérica, que comenzó a operar en nuestro país en 2018.

El delegado sindical de CCP-ASIMAFE, Pablo Fabuel, ha manifestado “su satisfacción por el apoyo recibido y la confianza que los trabajadores han depositado en las siglas CCP-ASIMAFE, sindicato que siempre ha trabajado en base a la transparencia, la participación y el reconocimiento profesional, olvidados por otros sindicatos que han dejado de lado a los maquinistas de las empresas privadas”.

CCP-ASIMAFE también quiere reconocer “la implicación total y la absoluta participación de la empresa ferroviaria MEDWAY durante todo el proceso electoral, demostrando que la comunicación y la integración de los trabajadores en las empresas es clave para el éxito del crecimiento económico y laboral”. Además manifiesta que su organización “está siendo referencia sindical en las empresas

ferroviarias privadas por las que están trabajando desde su creación hace dos años”.

Los retos que desde CCP-ASIMAFE se plantean para los próximos años son “lograr un acuerdo laboral que sirva de base y ejemplo para todos los maquinistas de las empresas privadas, convirtiendo a MEDWAY como empresa ejemplar en la comunicación entre la dirección y el resto de la plantilla.



## SITAT SE CONVIERTE EN EL SINDICATO CON MÁS REPRESENTACIÓN TRAS LAS ELECCIONES SINDICALES

SUMA UN TOTAL DE 9 DELEGADOS



En las Centrales Nucleares de Almaraz y Trillo (CNAT) el Sindicato Independiente de Técnicos y Profesionales (SITAT), integrado en la Federación de Energía de Confederación de Cuadros y Profesionales (FECSE), ha incrementado el número de delegados en el Comité de Empresa tras la cita electoral celebrada el pasado mes de enero, convirtiéndose en el sindicato con más representación dentro de esta empresa.



Centrales Nucleares de Almaraz y Trillo

CN ALMARAZ TRILLO MADRID		
SINDICATO	VOTOS	DELEGADOS
SITAT	47	5
CSIF	24	2
SIE	22	2

### Centro de Madrid

Las siglas de SITAT han sido las más votadas en las elecciones celebradas en el Centro de Madrid, en el Colegio de Técnicos. SITAT ha obtenido 5 de los 9 delegados elegibles

Un éxito gracias al respaldo y apoyo recibido y que sitúa a SITAT a la cabeza de la representación sindical para defender los derechos e intereses de todos los técnicos y profesionales del Centro.

### Central Nuclear de Almaraz

La otra cita electoral se ha celebrado en la Planta de la Central Nuclear de Almaraz y en donde SITAT ha incrementado su número de delegados, consiguiendo 3 delegados de los 9 que hay dentro del Colegio de Técnicos.

CN ALMARAZ PLANTA		
SINDICATO	VOTOS	DELEGADOS
SITAT	74	3
APLO	70	3
UGT	55	2
CC OO	23	1

Hay que recordar que SITAT, además, tiene 1 delegado en la Central Nuclear de Trillo, sumando un total de 9 delegados, lo que le hace tener el mayor número de delegados en CNAT.

## CCP-APT CONSIGUE 2 DELEGADOS EN SU ESTRENO EN LAS ELECCIONES DE CAPGEMINI, EN MADRID



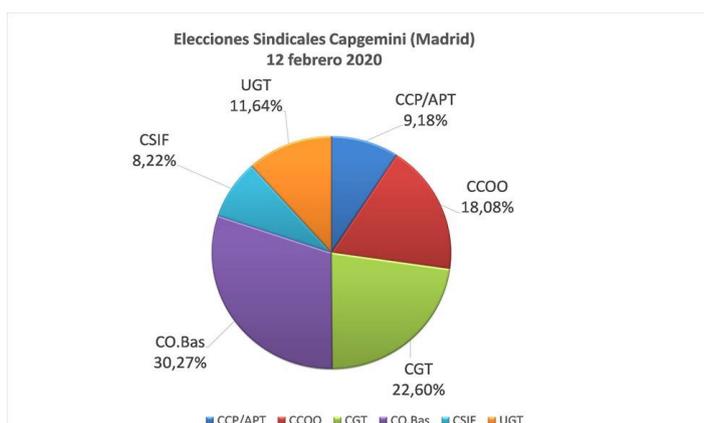
La candidatura de CCP-APT ha obtenido el 9,18% de los votos útiles emitidos, un porcentaje que se traduce en un importante respaldo y que le va a permitir tener representación en el Comité de Empresa desde donde la asociación defenderá los derechos e intereses de todos los profesionales de Capgemini.

La Asociación de Profesionales Tecnológicos de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP-APT) ha tenido un magnífico estreno en sus primeras elecciones sindicales en Capgemini, consiguiendo 2 delegados en su Centro de Madrid, tras la cita electoral celebrada el 12 de febrero.

CCP-APT agradece la confianza depositada en sus siglas y manifiesta que sabrá hacerse digna de ella "estamos totalmente convencidos de que juntos lo conseguiremos".

CCP-APT inicia una nueva andadura, afianzando su presencia en Capgemini con el eslogan "La Alternativa Necesaria".

COLEGIO DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS



FEDERACIÓN METAL



**RENAULT ESPAÑA NEGOCIA SU PRÓXIMO CONVENIO CON LA PLATAFORMA SINDICAL**

El 22 de octubre se iniciaron las negociaciones para la firma del próximo convenio colectivo de Renault España. Las cinco organizaciones sindicales con representación en la empresa, entre las que se encuentra el Sindicato de Cuadros y Profesionales de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP-SCP), han constituido una plataforma en la que se

recogen los puntos a negociar con la dirección de Renault. Con las propuestas presentadas por ambas partes se están desarrollando intensas reuniones, que fueron interrumpidas por desavenencias, con el objetivo común de alcanzar el mejor acuerdo posible y dotar a las factorías de los medios necesarios para optar a la adjudicación de productos.

Renault España plantea que el nuevo Convenio Colectivo que se firme tenga una duración de 4 años y uno de sus principales objetivos es la puesta en marcha de Renault España y obtener la adjudicación de estos productos.

Por su parte la representación sindical de Cuadros y Profesionales (CCP-SCP) defiende ante la dirección de la empresa el respaldo a sus pretensiones siempre y cuando se garantice el futuro de las plantas.

Desde CCP-SCP se pide que las oportunidades planteadas sean reales para llegar a un acuerdo y manifiesta que “el haber desbloqueado la negociación no implica tener un pacto todavía”, recordando “el retorno de la mesa de la negociación con ánimo constructivo y espíritu conciliador, así como con responsabilidad y diálogo social para defender a todos los trabajadores de Renault España”.

CCP-SCP ha presentado una serie de propuestas que contemplan la creación de empleo indefinido, el mantenimiento de las jornadas de trabajo con la eliminación de los días de competitividad, el aumento del salario y valor de los pluses, la eliminación de las horas extras y que se garantice que la aplicación de bolsas se haga con un tiempo suficiente para que el trabajador no vea impacto por ello, además de mejoras en aspectos sociales.

**“Vamos a trabajar para conseguir un convenio 2021 que mejore las condiciones de los trabajadores y que garantice la continuidad de nuestros 4 centros de trabajo y de las Ingenierías en España”**

La Plataforma de negociación del Convenio Colectivo, constituida por los cinco sindicatos de la empresa, recoge las propuestas presentadas por CCP-SCP y que son entre otras:

- .- Aumento salarial del 3% anual en todas las tablas del convenio.
- .- Incremento del 10% de todos los pluses incluidos en el convenio.
- .- Incrementar el precio del punto de la prima de objetivos en 1,5 euros por año de vigencia del convenio.
- .- Incluir a los MMSS en el cobro de esta prima de objetivos.
- .- Eliminación de las horas extraordinarias. En el caso de que se realicen, incremento del 50% en el importe de éstas en sus tablas.
- .- Incremento del 50% en el importe de horas becadas.
- .- Incluir el Complemento de Mando Intermedio en las tablas del convenio y regular a su cobro al 100% en 3, 5 y 7 años máximo, según el nivel de desempeño.

**Mejoras en la jornada laboral**

CCP-SCP propone:

- .- Reducción de 1 jornada al año con un total de 1674 horas.
- .- Turno fijo de noche comienzo de domingo a jueves, cobrando plus y descansando el viernes.
- .- Generar a los 3 años un día de antigüedad para toda la plantilla y aumentando 1 día el límite.
- .- Fijar los horarios de trabajo de todas las fábricas de Renault España como en Sevilla, 7-15h, 15-23h, 23-7h, y en Madrid en verano 7-15h.
- .- Penalización de 50 euros por anulación de bolsa de trabajo.

**Mejoras en el empleo**

- .- Completar hasta dos turnos estables la contratación indefinida. 2000 nuevos contratos indefinidos.
- .- Establecer un compromiso de contratación del 3% de trabajadores con discapacidad.
- .- Un solo proceso de selección para Renault España.

Por último, en cuanto a las mejoras sociales se pide un transporte gratuito Valladolid – Palencia – Valladolid para todos los trabajadores y la climatización de todas las naves.

## FEDERACIÓN ENERGÍA



### FIRMADO EL VIII CONVENIO COLECTIVO EN IBERDROLA

El 16 de diciembre de 2020, tuvo lugar la firma del VIII Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo con el voto a favor de 7 de los 13 delegados que componen la representación social.

La Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía—Colectivo de Cuadros (ATYPE), sindicato que pertenece a Confederación de Cuadros y Profesionales, fue uno de los artífices del acuerdo que se

alcanzó tras un duro y largo proceso negociador, condicionado por una crisis internacional sin precedentes debido a la pandemia que ha provocado el Covid-19.



Los principales acuerdos alcanzados son:

.-Se mantiene la garantía de empleo.

.-Se mantiene el mismo sistema de incremento salarial implantado desde el 2011, ligado a los resultados de la compañía.

.-Se adecuan los salarios de ingreso de las nuevas incorporaciones de trabajadores, a valores competitivos en el entorno de las empresas del ramo.

.-Se incrementa la aportación empresarial al Plan de Pensiones.

.-Se mantiene el concepto de antigüedad pasando de trienios a quinquenios, apostando por conceptos ligados a la promoción en función de la productividad.

.-Se incrementa en un 5% el porcentaje de la base sobre la que se aplica la retribución variable del personal sujeto a puestos valorados.

.-Se amplía a la totalidad de la plantilla la asistencia sanitaria privada con cargo a la empresa.

.-Se rebaja el importe que los empleados abonarán por el seguro colectivo de vida y accidentes, manteniendo las mismas coberturas.

.-Se establece la modalidad del teletrabajo en los términos recogidos en el Real Decreto que lo regula.

.-Se amplía la flexibilidad horaria a la entrada, en el horario general. Del mismo modo, se posibilita adelantar la salida al último día laborable de la semana, siempre que se haya realizado la oportuna acumulación en los días precedentes.

.-Se mejoran las “ayudas económicas” para las “víctimas de violencia de género” y se actualiza el Plan de Igualdad.

.-Se amplía a cinco días laborables el “permiso por enfermedad grave u hospitalización” mientras dure la permanencia en el hospital, siendo los dos primeros retribuidos y los tres siguientes no retribuidos.

.-Se incorpora un nuevo permiso de hasta 30 días, en los casos de enfermedad terminal, en cuidados



paliativos en fase final de la enfermedad, de cónyuge, hijos o hermanos a cargo del empleado, siendo 15 días naturales retribuidos, ampliables en otros 15, no retribuidos.

.-Se amplía hasta los 14 años del menor a cargo las “Reducciones de jornada por guarda legal”.

.-Se incluye dentro de la política de familia los siguientes permisos retribuidos:

- 15 días naturales previos a la fecha prevista del parto para la madre, ligado al hecho biológico de la maternidad.
- Hasta dos días continuados inmediatamente antes del parto en caso de hospitalización por nacimiento de hijo, para el otro progenitor.
- 30 días naturales continuados a disfrutar hasta que el niño cumpla 1 año, para cada uno de los progenitores.

## FEDERACIÓN AERONÁUTICA Y AEROESPACIAL



### CCP-SIPA SE SUMA A LAS MOVILIZACIONES EN AIRBUS EN DEFENSA DEL SECTOR AERONÁUTICO Y AEROESPACIAL

El Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos de Airbus, integrado en la Federación Aeronáutica y Aeroespacial de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP-SIPA), y segunda fuerza sindical de Airbus en España, se unió a las acciones de rechazo y se movilizó, junto a otras organizaciones sindicales, en protesta por la reestructuración y una reducción de la plantilla de 17.500 trabajadores en toda Europa, de los que 1.600 despidos se producirán en nuestro país, anunciados por el Comité de Empresa Europeo de la división de Airbus Defensa y Espacio (ECADS).

Una de las movilizaciones desarrolladas en defensa del sector aeronáutico y aeroespacial fue la manifestación, celebrada el 23 de julio, en Getafe (Madrid), Sevilla, Cádiz y Albacete, y en la que CCP-SIPA participó y que vemos en la foto.

Desde CCP-SIPA se denuncia que, además de perder puestos de trabajo directos, se está eliminando cualquier posible recuperación futura del sector, debido a que se están perdiendo capacidades claves.

El sindicato atribuye los despidos “a una falta de apoyo institucional unida a la poca influencia española en los órganos de decisión de la compañía que sitúan a la plantilla en España en una posición de debilidad con el riesgo para el empleo que eso conlleva”.

Partiendo de esta situación, CCP-SIPA exige “la involucración de los distintos estamentos públicos para declarar este sector como estratégico y garantizar el empleo en el mismo”, y subraya que “la industria aeronáutica y aeroespacial genera puestos de trabajo de alto valor añadido para más de 100.000 trabajadores en el conjunto del país facturando cerca de 10.000 millones de euros en España”.



Manifestación celebrada el 23 de julio por las calles de Getafe (Madrid)

### CCP-SIPA pide a los estamentos públicos una involucración decidida y plantea medidas para asegurar el futuro de Airbus en España

#### Carta dirigida a los CEO's de Airbus

CCP-SIPA ha enviado una carta al director ejecutivo de la compañía, Guillaume Faury, para preguntarle cuál es el motivo de que se penalice más en España a la compañía, en donde el número de despidos anunciados por la dirección de Airbus es del 27% de los empleados, frente al 15% de los que se han comunicado en Francia y Alemania en la división comercial.

Una situación incomprensible para los representantes sindicales si se tiene en cuenta que Airbus en España es de las pocas en el mundo con capacidad de diseño y fabricación de aviones completos. Entre los productos desarrollados en nuestro país destacan los CN 235, C-295 y los C-101 que son los entrenadores básicos de los pilotos del Ejército del Aire, así como las aeronaves de la Patrulla Águila.

En la carta dirigida a los CEO's de Airbus, CCP-SIPA manifiesta que la pandemia provocada por el Covid-19 y desencadenada este año es un fenómeno temporal y las soluciones no pueden ser estructurales, y propone medidas menos traumáticas que los despidos. Entre otras, recomienda prejubilaciones y ERTes de larga duración para la división comercial.

También se recuerda el plan estratégico de la empresa de 2009, donde se identificaba las debilidades del modelo de negocio del segmento comercial, vulnerable ante las crisis como se ha vuelto a demostrar. La solución que se propuso fue la de equilibrar los ingresos entre el negocio comercial y el resto de divisiones, menos cíclicas, y entre el negocio de fabricación de aviones y el de servicios ligados a la operación de flota, de altos márgenes y más estables. CCP-SIPA considera que esta estrategia se debe volver a retomar con urgencia.

## FEDERACIÓN SERVICIOS FINANCIEROS



### ANTE EL RETO DE LA FUSIÓN BANKIA –CAIXABANK

De todos es sabido las consecuencias que la pandemia causada por el Covid-19 esta teniendo en la sociedad y en la economía mundial. Trasladada esta situación al mundo financiero, tiene una repercusión muy especial la inminente fusión de CaixaBank y Bankia para los profesionales de estos dos bancos. En septiembre se anunciaron las negociaciones para la fusión y, en noviembre, los consejos de administración aprobaron la integración y convocaron a sus juntas de accionistas para que la operación sea una realidad.



Jordi Terrasa

En todo este proceso, la Asociación del Colectivo Profesional de Bankia (CCP ACB-Bankia) ha tenido un especial interés en participar en las juntas de accionista de los dos bancos para la aprobación de sus proyectos de fusión.

El presidente de CCP ACB-Bankia, Jordi Terrasa, intervino en ambas reuniones en las que informó de las principales preocupaciones que la asociación tiene de cara a la integración, además de hacer un llamamiento para encarar el futuro con ilusión y ánimo.

En Bankia destacó el orgullo de haber pertenecido a esta entidad durante estos años, con el esfuerzo, sacrificio y compromiso de sus profesionales, y puso en valor las capacidades y cualidades de su

equipo profesional sobre el que dijo merece un justo reconocimiento.

Subrayó un acuerdo fuerte de lealtad y defensa de los intereses de todos los profesionales, sin discriminación ni menoscabos de los derechos y expectativas por razón de procedencia.

En la Junta de Accionistas de CaixaBank, Jordi Terrasa fue el único representante de los profesionales de Bankia, una situación que aprovechó para defender y reconocer el valor y el carácter de todas las personas que conforman Bankia, manifestando que para él era un honor estar ahí.

Terrasa reclamó, en la ya primera entidad financiera de España, que las condiciones laborales no dependan de la procedencia o que las

medidas de reestructuración estén presididas por la voluntariedad.

El nuevo consejero delegado de la entidad CaixaBank, Gonzalo Gortázar, manifestó públicamente que coincidía con el discurso de CCP ACB Bankia y reconoció, expresamente, la profesionalidad y el sacrificio con el que los profesionales de Bankia han dado un gran ejemplo a la sociedad.

Así mismo, manifestó que la dirección de la nueva CaixaBank se “dejará la piel” para resolver la reestructuración mediante un acuerdo con los representantes de los trabajadores, tanto de CaixaBank como con los procedentes de Bankia, y manifestó que en la nueva CaixaBank no habrá diferencias por la procedencia de los profesionales.

### Acuerdo de colaboración de ACB-SECB, una estrategia para la negociación

## ACB Y SECB SE UNEN PARA DEFENDER A LOS PROFESIONALES



La Asociación de los Profesionales de Bankia, CCP ACB-Bankia, y el Sindicato de Empleados de CaixaBank (SECB), han suscrito un acuerdo de colaboración para conformar un frente común en la defensa de los profesionales de la nueva entidad resultante de la fusión propuesta por los Consejos de Administración de Bankia y CaixaBank.

Esta “alianza estratégica” se configura en torno a principios compartidos y defendidos por ambas organizaciones y se sustenta en tres pilares básicos:



## FEDERACIÓN SERVICIOS FINANCIEROS

.- Igualdad de derechos y obligaciones de todos los profesionales y su compromiso en la defensa de la homologación de las condiciones laborales de los empleados de las distintas entidades.

.- Mantenimiento del Empleo. Compromiso en la defensa del empleo

y el mantenimiento de los puestos de trabajo, tanto en Red Comercial como en Servicios Centrales de los diferentes territorios, así como la implementación de soluciones que permitan la mayor empleabilidad en los diferentes territorios.

.- Rechazo de medidas traumáticas como resultado del proceso de fusión. Ambas organizaciones velarán por evitar medidas traumáticas que pudieran devenir del proceso de reestructuración consecuencia de la fusión.

## NEGOCIACIÓN Y ACUERDOS DEL SECTOR AHORRO 2020

La Federación de Servicios Financieros a lo largo del complejo año 2020 ha estado muy implicada en varios frentes. Por un lado la evolución de la pandemia originada por el Covid-19 y la adopción de medidas de protección tanto sanitarias como preventivas y, en segundo lugar, en las consecuencias del virus en todo el sector financiero.

La Asociación del Colectivo Profesional de Bankia (CCP ACB-Bankia) ha participado, de forma muy activa, con sus representantes en los diferentes comités de Prevención de Salud Laboral que han debido realizar el Plan de prevención y protocolo de actuación, para combatir y reducir la incidencia del virus en Bankia.

Hay que destacar la negociación y acuerdo que se firmó el pasado día 15 de julio de 2020 en Bankia y que tuvo como protagonista a ACB-BANKIA, la negociación a iniciativa de la empresa sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo finalizó con el acuerdo donde se destacan los siguientes temas:

.- Armonización de los profesionales de BMN en las condiciones de Previsión Social Complementaria.

.- Modificación de la retribución variable profesionales Bankia.

.- Incorporación de los profesionales procedentes de BMN al sistema de promoción de carrera profesional.

.- Modificación de los horarios laborales.

.- Movilidad Geográfica.

.- Beneficios sociales y ayudas.

.- Desconexión Digital.

.- Plan de Igualdad.

En el sector de Ahorro, al que pertenece Bankia, hay que destacar el acuerdo, por fin, del convenio del sector que ha permitido renovar las condiciones:

.- Regulación del Teletrabajo por primera vez.

.- Reconocimiento de la desconexión digital.

.- Reducción de la jornada laboral a 1650 horas, recuperación del día adicional libre.

.- Revisión salarial sólo desde el 2022 del 0'75%, se pierde 2019 y 2020.

.- Consolidación del plus convenio, con reducción del 12% para 2021 y 2022.

.- Mantenimiento de los trienios, pero rebajados del 4% al 3%.

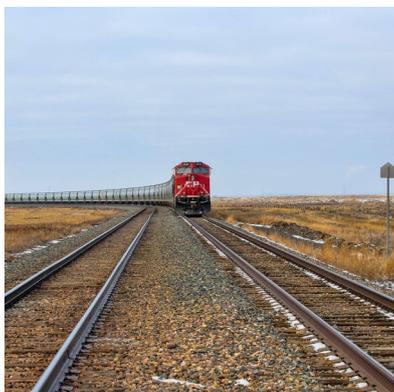
.- Mantenimiento de beneficios y ayudas sociales (cuantía de los préstamos por vivienda).

Todo ello permite evitar la pérdida de condiciones laborales negociadas durante décadas y que podrían ser eliminadas de no cerrar un convenio sectorial.



## FEDERACIÓN TRANSPORTE

### CCP- ASIMAFE SUBRAYA EL PAPEL FUNDAMENTAL DEL FERROCARRIL Y DENUNCIA SU MALA GESTIÓN



2020 nos deja la necesaria apuesta por el ferrocarril como medio de transporte estratégico, no solo para ayudar a la protección medioambiental, sino también como transporte vertebrador para la sociedad y vital para mejorar la comunicación en el traslado de viajeros desde diferentes puntos geográficos que, sin su presencia, fomenta la despoblación de los territorios de España. Y además como transporte esencial para el comercio y la activación económica de las ciudades españolas a través de la conexión entre diferentes puertos marítimos que dan salida mundial a la exportación e importación de los distintos productos y materias primas. Así lo destaca el presidente de la Asociación Sindical Independiente de Maquinistas Ferroviarios (CCP-ASIMAFE), Vicente Almenar.

La aparición del Coronavirus ha producido diversas medidas para prevenir su contagio, como las restricciones de movilidad y la necesidad de abastecimiento. Sin la labor de los profesionales del sector ferroviario durante los momentos más críticos, la situación que

habríamos vivido hubiera sido todavía más dramática. La pandemia no ha hecho sino incrementar la importancia de la red convencional ferroviaria, tanto para el transporte de viajeros de Cercanías y Media Distancia como para el transporte de mercancías.

Partiendo de la importancia del ferrocarril en nuestra sociedad, y del papel fundamental que ha desempeñado antes y ahora, en época de pandemia, la asociación CCP-ASIMAFE, integrada en Confederación de Cuadros y Profesionales, denuncia la ineficaz gestión del sector ferroviario desde diferentes pilares fundamentales como son: la inversión y mejora de las líneas ferroviarias convencionales; la contratación de personal; y la renovación de la flota de unidades ferroviarias.

Según el presidente de CCP-ASIMAFE, Vicente Almenar, “la pandemia no ha hecho más que agudizar la falta de inversiones, la escasez de unidades y la carencia de personal, provocando una clamorosa desconfianza de los usuarios por el uso del transporte ferroviario en España”.

“El abandono del ferrocarril convencional es más que preocupante, provocando accidentes, cancelaciones y anulaciones de servicios”. Almenar critica también la legislación vigente que se remonta a antes de la Constitución española, y manifiesta que

“necesita una actualización que vaya a la par con el cumplimiento de los paquetes de implantación de la liberalización ferroviaria”, una exigencia que CCP-ASIMAFE viene realizando desde hace tiempo.

Por otra parte se pone de manifiesto “el desvío de las inyecciones económicas europeas aprobadas para las mejoras ferroviarias en la red convencional y, sin embargo, utilizadas para la creación de la mayor red de alta velocidad de Europa, fomentando una red ferroviaria cada vez más envejecida y que ocasiona problemas para su tráfico, con restricciones de velocidad en las líneas o los accidentes en los trenes por la falta de mantenimiento de la red en cuanto las condiciones climatológicas son un poco adversas”.

A todo esto se suma “la precarización de diversas funciones laborales en el sector ferroviario por el mero hecho de ser realizadas desde el sector privado y que está provocando la desaparición de diferentes profesionales que estaban trabajando dentro de ADIF o RENFE y cuyos puestos no son

repuestos tras su jubilación, sino que se ha externalizado el servicio” subraya Almenara.

CCP-ASIMAFE es el único colectivo sindical que defiende la liberalización del sector ferroviario y trabaja por la actualización y el cumplimiento de la legislación, así como por los derechos laborales de todos los sectores profesionales del ferrocarril.

Su presidente subraya “nuestra labor está siendo reconocida por el aumento de apoyos y afiliación en el sector, llegando a obtener representantes sindicales en operadoras ferroviarias como MEDWAY, y estamos convencidos de que en 2021 el apoyo será mayor y obtendremos más representaciones sindicales”.

CCP-ASIMAFE se define como un sindicato moderno, participativo, integrador y defensor del reconocimiento y la igualdad laboral, y defiende una legislación y gestión adecuadas que no permitan la pérdida de la vocación y el reconocimiento profesional del sector del ferrocarril.

# CÓMO ESTÁ AFECTANDO EL COVID-19 EN NUESTRAS VIDAS

Aunque todavía no sabemos si la actual pandemia por la COVID-19 va a cambiar para siempre la forma en la que vivimos, lo que sí sabemos es que, a día de hoy, ha modificado la manera en la que trabajamos y, también, nuestras relaciones sociales y laborales. Este nuevo panorama laboral ha convertido, en muchos casos, nuestro hogar en el nuevo lugar de trabajo, lo cual, en algunas situaciones supone dificultades para conciliar. Esta circunstancia nos puede llevar a experimentar estrés, ansiedad, ira, frustración, irritabilidad. Si no detectamos e identificamos sus primeras señales de alarma y las manejamos adecuadamente, acabará afectándonos en diferentes ámbitos de nuestra vida.

El cambio en la forma en la que trabajamos, obligados por la pandemia del COVID-19, ha sido rápido y extensivo. La implantación del teletrabajo y la situación de confinamiento y restricciones que hemos vivido en los últimos meses, se han convertido en los dos estresores más importantes que afectan al bienestar emocional y a la salud psicológica de los trabajadores.

Desde el Programa de Apoyo al Empleado consideramos importantes algunos tips que a nivel individual pueden ser de ayuda en los momentos más difíciles.



Si nos referimos al teletrabajo teniendo como base que, dos de los mayores retos del teletrabajo son lograr una buena dinámica de trabajo y delimitar una frontera, un límite entre la vida privada y la profesional, consideramos que es fundamental fijarse horarios y respetarlos, es decir, empezar a una hora determinada fijada con antelación y acabar a una hora específica, sin excepciones.

Durante el horario de trabajo marcado, conviene dividir la jornada en franjas de 60 a 90 minutos de tal modo que podamos programar de antemano lo que se va a hacer y en qué momento.

*Desde hace casi 30 años Stimulus, consultora europea de referencia en materia de bienestar en el trabajo, con presencia en Francia, Italia y España, tiene como misión promover la salud psicológica en la empresa, fomentando un liderazgo saludable para reforzar el compromiso y el bienestar, ayudando a las organizaciones en la mejora del bienestar y de la salud psicológica de sus equipos.*

En función de la autonomía que tengamos en nuestro trabajo podemos organizar estas tareas/prioridades en función de criterios propios o compartidos por los managers o el equipo. Esto se torna especialmente crítico, ya que el hecho de estar más “aislados” en el trabajo, hace que sea más fácil conseguir que este tipo de listas lleguen a buen puerto. Igual de importante es la planificación de los descansos, para ello conviene intercalar entre cada franja de 60/90 minutos, descansos y momentos de desconexión de al menos 10 minutos. Pausas para estirar la espalda, descansar la vista o para tomar un café, son legítimos y están recomendados en situaciones de teletrabajo. Debemos ser especialmente cautos, eso sí, con los estímulos distractores.

Además, conviene crear un espacio propicio para el trabajo, si es posible cerrado y aislado. Si esto no es posible, lo mejor es escoger un

lugar de trabajo específico, acondicionándolo al inicio de la jornada, teniendo siempre a disposición todo lo necesario para poder trabajar correctamente y ordenándolo al final de la jornada laboral.

### Teletrabajar no es aislarse

Una cosa que hay que tener en cuenta es que el teletrabajo no implica aislarse. Si estás teletrabajando es porque tienes los medios técnicos para hacerlo, por eso es necesario que mantengas el contacto con tus compañeros, especialmente con aquellos miembros de tu equipo, así como con tu manager directo. Y por último, asegúrate de desconectar una vez haya terminado tu jornada. Date un respiro, relájate y disfruta del tiempo libre haciendo tus actividades favoritas o disfrutando con tu familia.

### INCERTIDUMBRES Y RESTRICCIONES

El segundo gran reto para la salud psicológica al que deberemos hacer frente en los próximos días es el manejo de la incertidumbre generada por la situación en sí y por las restricciones que las CCAA anuncian casi a diario.

Igual que en el caso del teletrabajo, hay tips, que aplicados a nuestro día a día, ayudan a mantener el bienestar emocional, y el primero de ellos es valorar la situación que vivimos desde un punto de vista realista.

El miedo excesivo genera estrés y ansiedad. Por el contrario, pensar que ya no pasa nada, que todo está solucionado, conlleva a no prestar toda la atención a las medidas de seguridad y protección, lo que nos llevar a correr riesgos y poner en peligro nuestra salud y la de todos los ciudadanos.



Muchas de las rutinas que teníamos antes no podemos recuperarlas, por lo que es importante ir generando otras nuevas adaptadas a la realidad y a las restricciones del momento. Debemos aceptar estos cambios y estas nuevas rutinas y no vivirlas con ansiedad, sino como una manera positiva como una posibilidad de avance y de cambio, centrándonos en el presente, en el aquí y ahora. Para ello debemos poner nuestra atención y nuestra energía únicamente en el HOY.

Además, dedica unos minutos a diario para darte cuenta de cómo estás, que emociones experimentas, qué pensamientos tienes y qué mensaje te estás mandando. Puede que localices algún pensamiento que te esté generando ansiedad, miedo, frustración. Todas estas emociones son normales en esta situación y nos van a informar sobre cómo estamos y qué necesitamos. Acéptalas, sin juzgarte ni culparte por sentirlas, pero vigila los pensamientos que las generan, es el momento de tomar el control de tu mente y no permitir que sea ella la que te controle a ti. La práctica de técnicas de relajación, respiración o mindfulness puede resultarte útil.



No sabemos qué va a pasar en los próximos días, por lo que si detectas que estás invirtiendo tu tiempo y tu energía en preocupaciones futuras, concéntrate en el momento actual, en lo que puedes hacer ahora mismo a corto plazo y con la información que disponemos. Cambia el foco de atención, deja de atender a la incertidumbre y piensa en ti, en tus fortalezas para manejar el momento presente.



© CanStockPhoto.com - csp65164149

Los seres humanos somos animales de costumbre y siempre terminamos acostumbrándonos a nuevas situaciones y retos. Por lo que, piensa en situaciones pasadas en las que viviste algún cambio que creías imposible de gestionar y de acostumbrarte, y cómo finalmente lo hiciste. Esta vez no es diferente y también lograrás adaptarte a los nuevos cambios y a nuevas rutinas.

Como indicábamos al inicio:

**“Si no detectamos e identificamos las primeras señales de alarma del malestar psicológico y emocional, y las manejamos adecuadamente, acabará afectándonos en diferentes ámbitos de nuestra vida. Por lo que, desde Stimulus entendemos que apoyarse en nuestro programa de apoyo y asistencia psicológica, puede ser una de las soluciones más eficaces”**

**Beatriz Remacha**  
Responsable Care Services, Stimulus

Para Stimulus cualquier situación, ya sea del ámbito laboral o personal, que genere un mínimo malestar a un beneficiario es un buen motivo para contactar con su equipo de especialistas. Es decir, no es necesario esperar a tener un gran malestar que incluso dificulte nuestro día a día para hacer uso del servicio.

Incluso, desde el servicio animan a contactar con Stimulus en aquellos casos en lo que, aún sin experimentar un malestar, se desea mejorar y/o desarrollar alguna habilidad o algún hábito de vida saludable.

Desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) y desde Stimulus se quiere ayudar facilitando y poniendo a disposición de todos los afiliados de CCP las herramientas adecuadas y necesarias para manejar el fuerte impacto que situaciones como la que estamos viviendo por la pandémica del Covid-19 pueden tener en nuestra vida, y a prevenir a corto, medio y largo plazo la aparición de insomnio, irritabilidad, crisis de ansiedad, estrés agudo, estrés postraumático o depresión.



## Stimulus

El servicio de apoyo y asistencia psicológica que ofrece Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), a través de Stimulus, a todos sus afiliados y familias está disponible en el número gratuito 900900735, 24 horas al día, los 365 días al año, siendo siempre atendidos con total confidencialidad

## TIPS INCERTIDUMBRE

El ser humano necesita ser capaz de dar sentido a todo lo que está ocurriendo en todos los ámbitos de su vida con el objetivo de predecir y poder controlar la situación para poder tomar decisiones. La incertidumbre puede ser extremadamente angustiada

Para manejar la incertidumbre emocional ponte tus EPIS emocionales ¡Aquí los tiene!

### 1. ACEPTA TUS EMOCIONES

La situación extraordinaria en la que nos encontramos puede producirnos ansiedad, miedo, frustración... Todas ellas son normales, nos van a informar sobre cómo estamos y qué necesitamos. Acéptalas, sin juzgarte.

### 2. MÍRATE

Tómate unos minutos a diario para darte cuenta de cómo estás, qué pensamientos tienes y qué mensaje te estás mandando. Puede que localices algún pensamiento que te esté generando ansiedad. Es el momento de tomar el control de tu mente y no permitir que sea ella la que te controle a ti. La práctica de técnicas de relajación, respiración o mindfulness puede serte útil.



### 3. VIGILA TU ESTRÉS

Frente al estrés, mantente al acecho. Identifica aquellos síntomas que tiene que ver con estrés y pon en marcha las estrategias personales que te sirven en otras ocasiones para otras situaciones: hacer deporte, escuchar una canción, imaginar un paisaje...

### 4. VALÓRATE Y VALORA TU TRABAJO

Pon atención a esos mensajes que te mandas que hacen peligrar la autoconfianza y autoestima. Apunta al final del día lo que has hecho bien y trata de aceptar las dificultades que te hayas encontrado. A pesar de todo, tu trabajo tiene un valor y como tal has de atribuírselo.

### 5. TÓMATE UN RESPIRO

En la medida en que puedas haz una pequeña pausa en tu jornada laboral para descansar y auto observarte. Esto te ayudará a prevenir el estrés y la fatiga mental.

### 6. SÉ SOCIAL

No estás solo, el compañerismo y apoyo social entre los colaboradores es fundamental en estos momentos. Puedes buscar el apoyo de tus compañeros/as y delega si sientes que puedes estar desbordado. Comparte tus sensaciones con ellos/as.

### 7. DESCONECTA

Mantén el contacto con la familia y amigos fuera del trabajo. Comparte tus emociones con ellos. Realiza actividades placenteras. El ocio en estos momentos es nuestro gran aliado.

### 8. CÚDATE

Mantén las rutinas de antes del confinamiento en la medida que puedas y adaptándolas a la situación fuera del horario de trabajo así como las actividades de ocio y de crecimiento personal. Concédete momentos y caprichos varios. Cuidar de ti mismo/a es una necesidad.

### 9. LO PRIMERO LO MÁS BÁSICO

Come sano y trata de mantener los horarios de las comidas. Hidrátate, bebe agua siempre que tengas oportunidad. Respeta el tiempo de descanso. Trata de dormir entre 7 y 8 horas. Un organismo mal alimentado y descansado no puede pretender rendir.

### 10. LIMITA LA TECNOLOGÍA

Limita la exposición a móviles y ordenadores y pon límite también a las redes sociales, grupos de WhatsApp, etc. que nos hacen perder un tiempo que podemos invertir en algo más productivo para uno mismo.



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

900 900 735

## NACE STIMULUS ESPAÑA DE LA FUSIÓN DE PSYA ASISTENCIA Y STIMULUS CONSULTORÍA

El 28 de octubre se formalizó la fusión de Stimulus Consultoría, S.L. con Psya Asistencia, S.L., y como resultado, ha nacido Stimulus España.

Con esta fusión, Stimulus España se convierte en la consultora líder en España en materia de salud psicológica y bienestar en el trabajo, formando parte del

grupo internacional Human & Work que tiene como ambición crear un mundo laboral más inclusivo, responsable y sereno.

Por tanto, se inicia una nueva etapa en la que la consultora seguirá dando servicio psicológico a todos los afiliados de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP).

La directora general de Stimulus España, Christine Loos, ha manifestado que "se trata, sin duda, de un hecho significativo que iniciamos con mucha ilusión y con la confianza de poder seguir prestando nuestros servicios a CCP y éstos se vean enriquecidos en un futuro.

# CCP Privilegios

**Tu club de descuentos y condiciones especiales**

**¡¡¡Ahorra en tu día a día!!!**

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

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



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

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

# CCP Servicios ABONOTEATRO



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

**ABONOTEATRO**

**Tu ilusión nos mueve**  
Nos mueve tu entretenimiento  
*Gracias por apoyar la cultura.*

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

**COMPRA O RENUEVA  
TU ABONOTEATRO** **POR SOLO 15€**  
-GASTOS DE GESTIÓN

~~49,90€~~  
**AL AÑO**

**SOLICITA TU CÓDIGO DESCUENTO**

MADRID, LA ÚNICA CIUDAD  
ABIERTA A LA CULTURA  
**Comunidad  
de Madrid**  
Gracias por apoyar el arte y la  
cultura como nadie en el mundo

PVP OFERTA: 15€ + 3,5€ de gastos de gestión.  
Oferta válida desde el 18 de enero al 1 de abril 2021. Válido para los 100 primeros abonos

## ¿QUÉ ES ABONOTEATRO?

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

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

## ¿CÓMO FUNCIONA ABONOTEATRO?

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

Unicef

Ayuda a la Infancia

Fundación Abracadabra

Magos Solidarios

Fundación Ana Bella

Ayuda a Mujeres Maltratadas

Grupo CasaVerde

Hospitales Centro de Mayores



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

