

Nº 83 Diciembre 2021



facebook.com/Confederacioncuadrosyprofesionales



facebook.com/CECEuropeanManagers

twitter.com/CEC_Managers

Cuadros y Profesionales

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

XII Congreso

Somos CCP

La alternativa necesaria



futuro
europa
compromiso
crecimiento
consolidación

Sumario



4 XII Congreso Confederal 2021

CCP se consolida como una organización sindical multisectorial líder del sector industrial español.

El director general de Industria y Pyme respaldó el trabajo de la Confederación.

Nuevo equipo directivo “Somos CCP”

13 Relaciones Institucionales

El Ministerio de Igualdad abre una vía de diálogo a CCP tras un primer encuentro.

15 Acción Sindical

CCP acapara la atención de los medios de comunicación con el caso Alcoa.

La Confederación aumenta su presencia en Trox España, Air Liquide y Michelin.

18 Europa

Juan A. González elegido nuevo miembro del Comité de Control Financiero de CEC European Managers.

Nuevo equipo directivo al frente de CEC.

Cumbre de líderes sostenibles.

20 Área Jurídica

25 CCP– Retos Sociales

El 1º de mayo CCP exigió al Gobierno que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se dirija al empleo.

“No olvidar para no repetir los errores” en el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

8 de marzo, CCP reivindica un compromiso férreo de toda la sociedad hacia la conquista de la igualdad real.

CCP une sus fuerzas y alza su voz para gritar ¡el fin de la violencia contra las mujeres ya!, el 25 de noviembre.

El 19 de octubre: “Más investigación, protección y prevención claves para frenar el cáncer de mama y aumentar su supervivencia”.

30 Nuestra Gente

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

35 Servicios

Fundación Casaverde, 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 83

Mis primeras palabras son para recordar a las miles de personas que han fallecido por COVID 19 y para enviar nuestro más sentido pésame a sus familiares y seres queridos.

La presencia del Director General de Industria y PYME, Galo Gutiérrez, cerrando nuestro XII Congreso, celebrado en noviembre, es una buena prueba de que el balance de las actividades realizadas a lo largo de los últimos cuatro años en CCP no puede ser más positivo, a pesar de las dificultades inherentes a los complicados momentos que estamos atravesando.

Como hechos más destacados, CCP se ha posicionado como líder del sindicalismo independiente multisectorial. Hemos sido promotores y creadores de la Plataforma Sindical Plural, junto con sindicatos líderes a nivel nacional, como la USO, y en ámbito sectorial como FETICO, SATSE, ANPE o CSL. Representamos en conjunto un 12% de los delegados sindicales a nivel nacional. Nuestra presencia institucional en la Administración General del Estado ha sido al más alto nivel. Las reuniones mantenidas con el Secretario de Estado de Empleo, Secretario de Estado de la Seguridad Social, la Secretaria de Estado de Igualdad, el Secretario de Estado de Defensa o el Secretario General de Industria y PYME, entre otros, son buena prueba de ello, consiguiendo una interlocución sin precedentes en nuestra historia reciente. La capacidad de influencia alcanzada nos ha permitido dar respuesta a todos aquellos problemas a los que se han enfrentado nuestras federaciones y organizaciones sindicales.

El imparable crecimiento de CCP se ha puesto de manifiesto a través de organizaciones que, o bien han decidido compartir nuestro proyecto sindical como SIPA (Airbus), ASIMAFE (sector ferroviario), entre otros, o bien directamente han decidido nacer en el seno de CCP en empresas como TROX, Air Liquide, Michelin o, recientemente, ClarkeModet, entre otras.

Todo ello sin perder de vista el principal objetivo de CCP que es dotar de mayores servicios y beneficios a nuestros afiliados: La creación de una plataforma de ofertas y descuentos con Vip District, el servicio de apoyo psicosocial puesto a vuestra disposición por la compañía líder en Europa Stimulus, los acuerdos alcanzados con Abonoteatro, con importantes descuentos en actividades de ocio y cultura, o el Grupo Casaverde, que nos facilita servicios de apoyo a mayores y familiares son, entre otros, nuevos beneficios a los que pueden acceder nuestros afiliados.

Sin olvidar nuestro compromiso con la sociedad, con los desfavorecidos y, en particular, con las víctimas de violencia de género, seguimos colaborando con organizaciones como la Fundación Ana Bella, Unicef o la Fundación Casaverde.

Es decir, a pesar de las dificultades a las que nos hemos visto sometidos, el balance de los últimos cuatro años presentado en nuestro Congreso no puede ser más positivo, alcanzando todos los objetivos del plan estratégico 5M y posicionando a CCP como uno de los sindicatos independientes líderes a nivel nacional.

Tenemos que felicitarnos por el excelente trabajo realizado por todas y cada una de nuestras delegadas y delegados sindicales en los últimos cuatro años, lo que nos permitirá alcanzar objetivos más ambiciosos en un futuro cercano, en defensa de los intereses de los que formamos parte de CCP, y de todos aquellos que se van a incorporar a nuestro proyecto.

Juan Antonio González
Secretario General



«Alcoa ha llevado a Alu Ibérica a un callejón sin salida, es la responsable»

JUAN ANTONIO GONZÁLEZ BARRIOCANAL SECRETARIO GENERAL CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y PROFESIONALES

«El concurso de acreedores puede facilitar la entrada de un socio con un proyecto solvente para salvar el empleo»



SUSTAINABLE LEADERS' SUMMIT

26.11.2021





Foto de familia de todos los representantes de CCP durante la celebración de su XII Congreso

El XII Congreso Confederal de CCP celebrado los días 25 y 26 de noviembre, en Madrid, reunió a todos sus delegados, afiliados y simpatizantes, de forma presencial y por Streaming, que han apoyado la candidatura presidida por Manuel Martínez en un clima de unión, trabajo y compromiso para los próximos cuatro años

CCP SE CONSOLIDA COMO UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL MULTISECTORIAL LÍDER DEL SECTOR INDUSTRIAL ESPAÑOL

El director general de Industria respaldó el trabajo de la Confederación

El nuevo equipo directivo de CCP, sin apenas cambios, recibió el aplauso de toda la Confederación y el respaldo institucional de la secretaría general de Industria y Pyme con la presencia del director general de Industria y Pyme, Galo Gutiérrez, en la clausura del XII Congreso Confederal.

Se ha destacado el carácter “innovador y sin complejos” de CCP y valorado su iniciativa en poner en marcha la “Plataforma Sindical Plural”, un espacio en donde defender una regeneración sindical en España de la mano de seis sindicatos más.



Los recién elegidos presidente, Manuel Martínez (dcha.) y secretario general, Juan Antonio González (izda.) de CCP, junto a Galo Gutiérrez tras su intervención en el acto

GALO GUTIÉRREZ QUISO OBSEQUIAR A CCP CON LA PRESENTACIÓN, EN PRIMICIA, DEL NUEVO PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA DEL GOBIERNO EN EL ACTO DE CLAUSURA DEL CONGRESO

“CCP siempre nos ha aportado un punto de vista diferente a la del resto de sindicatos”

El director general de Industria y Pyme, Galo Gutiérrez, valoró su participación en en la clausura del XII Congreso de CCP manifestando su satisfacción por “estar en un foro donde se construye, acostumbrado a estar solo donde se suscitan problemas” y agradeció la invitación de la Confederación a este acto, subrayando que “era el primero al que asistía de una organización sindical”.



tejido empresarial español.

Desde la secretaría general de Industria se plantea un proyecto de cadena de valor que consiste en que una empresa líder y otras más pequeñas cooperen dentro de una amplia base territorial, que abarque varias comunidades, con una dimensión económica importante y un significativo avance tecnológico. Para ello se persigue que el conocimiento lo aporte un centro tecnológico, un organismo o la propia empresa.

Gutiérrez manifestó que el objetivo es que se presente y se evalúe este proyecto en los primeros meses de 2022.

Otro de los objetivos de la secretaría general de Industrial es la elaboración de una nueva Ley de Industria, ya que la vigente data del año 1992. Gutiérrez informó que se ha abierto un proceso participativo dentro del Foro de Alto Nivel de la Industria Española donde se trabaja para el Pacto de Estado por la Industria. En este apartado invitó a CCP a participar con sus aportaciones dentro de la consulta pública que se quiere realizar posteriormente, una propuesta que fue muy bien recibida por la Confederación.

La digitalización, la transición ecológica de la economía, la cohesión social y territorial y avanzar en la igualdad de género, son los cuatro vectores fundamentales del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia aprobado por el Gobierno y a los que se destinará los 70.000 millones de euros que le corresponde a España procedentes de la UE.

Dentro de la secretaría general de Industria las inversiones van a ir destinadas a la modernización y digitalización del tejido industrial

español, según destacó Galo Gutiérrez, haciendo especial hincapié en el impulso que se quiere dar a las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) con una dotación de 4.800 millones de euros. “El objetivo es que ganen competitividad y para ello es necesario aumentar su tamaño”. Gutiérrez dijo que el programa estrella es la digitalización y para ello “se plantean unas actuaciones masivas que pueden llegar hasta un millón de Pymes digitalizadas”. El objetivo es que se eleve el nivel tecnológico de las Pymes y que se traslade al conjunto del

“SOMOS CCP” SLOGAN QUE CON ORGULLO PRONUNCIAN TODOS LOS QUE FORMAN PARTE DE LA CONFEDERACIÓN CONSOLIDANDO SU UNIÓN



Nuevo equipo directivo de CCP presidido por Manuel Martínez, de la mano del secretario general, Juan Antonio González

Con la unanimidad de todos los miembros del XII Congreso Confederal de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), celebrado los días 25 y 26 de noviembre, ha salido elegida la nueva directiva que presenta muy pocos cambios y que dirigirá el destino del sindicato durante los próximos cuatro años .

Manuel Martínez vuelve a presidir CCP, cargo que ocupó en los años 2011 y 2012 y que desempeñó al final de la legislatura 2013-2016 y a lo largo del último período 2017-2021. En estos últimos cinco años ha trabajado codo con codo con Juan Antonio González que, por segunda vez, ha sido nombrado secretario general de CCP.

El resto de miembros del Comité Ejecutivo elegidos y que también repiten

**“CCP es un Todo”
Ha sido una de las consignas más repetidas durante el XII Congreso que ha apelado a la unión e integración de todas sus Federaciones y Organizaciones, sumando, y con el orgullo de pertenecer a la gran familia que es CCP con una proyección europea significativa debido a su pertenencia a CEC European Managers que representa a un millón de Cuadros y Managers de toda Europa**

son la vicepresidenta 1ª, Mª José Fraile, y que, además, vuelve a ocupar el cargo de secretaria de Igualdad y Conciliación; el vicepresidente 2º, Javier Martín y el tesorero, José Manuel Rodríguez. En cuanto a los vocales siguen siendo Emilio Álvarez Raúl Valentín y Jesús Manuel González.

Dentro del Comité Jurisdiccional, Álvaro Muñoz es el único que continúa y se estrenan en sus cargos como miembros de este Comité, Guillermo Vázquez y Alberto Meliá.

En cuanto al Comité de Control Financiero está compuesto por Alberto Capote y Diego Haro, que ya estaban y, como novedad, se produce la incorporación de Carlos García.

Manuel Martínez, como presidente, y Juan Antonio González, como secretario general, toman de nuevo la responsabilidad de sus cargos agradeciendo al Comité Ejecutivo saliente y a los presidentes de las federaciones, que por diferentes motivos han dejado de serlo a lo largo de los últimos 5 años, su trabajo y esfuerzo por haber contribuido al crecimiento y estabilidad de los que hoy disfruta CCP.



Manuel Martínez



Juan Antonio González

Se cierra una etapa, iniciada en el XI Congreso, y en la que se han cumplido con creces los objetivos marcados, dando respuesta a las **5M: "Más Unión e Integración" "Más Presencia Institucional" "Más Acción Sindical" "Más Servicios" y "Más Comunicación e Imagen"**, y comienza una nueva en la se apuesta por la **"Consolidación"** de todos los logros conseguidos, tal y como subrayó Manuel Martínez.

En estos próximos cuatro años y bajo el slogan **"Somos CCP"** se pretende reforzar su imagen e impulsar la incorporación de las siglas de la Confederación en todas y cada una de sus federaciones y organizaciones.

"Todos somos CCP y nos debemos sentir orgullosos de pertenecer a una organización que se caracteriza frente al resto por su importante presencia multisectorial " manifestó

Juan Antonio González, destacando el crecimiento que ha protagonizado la Confederación en nuevas empresas y en diferentes ramas a lo largo del periodo 2017-2021.

En este sentido hay que destacar la creación de las federaciones de Aeronáutica y Aeroespacial con el Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (SIPA) y su presencia en Airbus, de Tecnologías y Consultorías Técnicas con la Asociación de Profesionales Tecnológicos (APT) y su creación en Capgemini y la ampliación de la Federación del Transporte con la incorporación de la Asociación Sindical Independiente de los Maquinistas Ferroviarios (ASIMAFE).

González también subrayó el hecho de que CCP lidera el sindicalismo independiente industrial aumentando su presencia en nuevas

empresas como son Trox España, Air Liquide y Michelin.

Junto a este crecimiento se destacó el hecho de pertenecer a una organización europea como es CEC European Managers (CEC), que representa a un millón de managers y profesionales de toda Europa y es uno de los seis interlocutores sociales que participan en el diálogo social europeo. González manifestó que "esta importante representación la debemos trasladar a nivel español".

A todo esto hay que sumarle el protagonismo, cada vez mayor, que va adquiriendo CCP dentro de CEC, y lo demuestra el reciente nombramiento del secretario general de la Confederación como uno de los 3 miembros del Comité de Control Financiero de CEC.



Mª José Fraile

"Es un privilegio formar parte de esta gran familia que es CCP, un sindicato que lucha por un futuro mejor y por nuestros derechos y la Confederación suma, sumamos"

La vicepresidenta 1ª de CCP, Mª José Fraile, representa a España, en calidad de secretaria de Igualdad y Conciliación, junto a Suecia, Inglaterra, Francia y Portugal, en el grupo de trabajo de CEC para la Igualdad de Género y Diversidad, creado en 2019. Se trata de un hecho que Fraile subrayó su gran importancia ya que "CEC es un órgano consultivo de la Comisión europea donde nacen las directivas", y recordó que "todos los avances legislativos del Gobierno español son transposiciones de directivas europeas".

De esta manera Fraile puso en valor todo el trabajo que se está desarrollando desde la Confederación "gracias a la buena reputación que el presidente y el secretario general

de CCP se están granjeando dentro de CEC y que permite a la Confederación tener un verdadero protagonismo en Europa".

Otro de los objetivos cumplidos en la anterior legislatura fue el encuentro celebrado con la anterior secretaria de Estado de Igualdad, Noelia Vera, que permitió a Fraile exponer las reivindicaciones de la Confederación para alcanzar una igualdad plena y real. Subrayó que "todavía siguen existiendo micro-machismos en nuestra sociedad que son necesarios eliminar y que hay que seguir trabajando en ello". También defendió el Teletrabajo y la solicitud de que se convierta en un derecho para que toda persona que quiera teletrabajar lo haga.

FEDERACIONES



Pdte. Metal, Roberto Infante

“Es posible un sindicalismo diferente, nosotros somos CCP”



Pdte. Energía, Fco. Javier Valencia

“Estoy a vuestra disposición para aumentar la unidad e integración”



Pdte. Aeronáutica y Aer. Israel Paredes

“Estamos agradecidos por el apoyo, cariño y esfuerzo de CCP”

FEDERACIÓN METAL

El sector del metal ha pasado por duros momentos a lo largo de los dos últimos años. La pandemia del Covid a principios de 2020, que obligó a paralizar toda la actividad, y el desabastecimiento de microchips debido a que los países productores, Taiwan y Corea del Sur, no pueden satisfacer la creciente demanda, han hecho que desde la federación del Metal de CCP se haya trabajado de forma intensa para proteger a los miles de trabajadores afectados por estos hechos.

Roberto Infante destacó las negociaciones que se han llevado a cabo en las diferentes empresas para proteger a los trabajadores en ERTE ante la crisis del coronavirus, y el trabajo realizado para establecer los protocolos necesarios en los centros con el objetivo de reanudar la actividad con seguridad.

Por otra parte la falta de chips ha obligado a negociar expedientes de regulación y medidas de flexibilidad para cubrir los días en los que no ha habido producción. Infante subrayó que “la ausencia de semiconductores ha hecho hasta la fecha más daño a la industria del automóvil que todo el confinamiento vivido en 2020 por el Covid, con una caída de su producción de un 2% con respecto a 2020 y de un 26,7% con respecto a 2019”.

Por último se refirió al papel relevante de CCP en el caso Alcoa y a la querrela criminal presentada para salvaguardar los puestos de trabajo.

FEDERACIÓN ENERGÍA

El recién elegido presidente de la federación de Energía, Fco. Javier Valencia, agradeció el trabajo realizado por su predecesor, José Vela, y dio a conocer el cambio de nombre de esta organización que ha pasado a denominarse “Federación Española de Cuadros y Profesionales de la Energía (FECPE)”, introduciendo la palabra “profesionales” con el objetivo de unificar la imagen de marca a semejanza de CCP, además de dar visibilidad a este colectivo integrado en toda la Confederación.

En este sentido, Valencia también destacó el propósito de unificar los nombres y las siglas de todas las organizaciones pertenecientes a FECPE en un corto plazo de tiempo, así como de darles servicio y apoyo y afianzar su crecimiento dentro del sector eléctrico.

Para impulsar su desarrollo se han iniciado contactos con las empresas ENUSA, Empresarios Agrupados y CEPESA con el objetivo de crear en ellas secciones sindicales de cuadros y profesionales, tal y como anunció Valencia.

Junto a la nueva imagen de la federación y a su crecimiento, también se trabaja en incrementar la participación de la mujer en la actividad sindical. El presidente de FECPE hizo hincapié en la imprescindible y valiosa presencia de la mujer en el día a día de la labor sindical.

FEDERACIÓN AERONÁUTICA

Los representantes de esta federación, incorporada en CCP en el año 2018, liderando su integración el Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (SIPA), presente en el Grupo Airbus, han tenido la oportunidad de entrevistarse con el anterior secretario de Estado de Defensa, Ángel Olivares, y en varias ocasiones con el director general de Industria y Pyme, Galo Gutiérrez, para reclamar ayudas a proyectos paralizados dentro de Airbus y por el propio Gobierno, y para ello han contado con la mediación de CCP.

Israel Paredes destacó las pérdidas sufridas por el Covid en Airbus y de todas las empresas subcontratistas de esta compañía que obligaron a negociar ERTES, así como un programa de bajas incentivadas que ha permitido la jubilación anticipada de 600 compañeros y evitar, de esta manera, que se produjeran despidos.

Tras la superación de esta crisis Paredes se mostró esperanzado de crecer a través de la constitución de nuevas secciones sindicales y su integración en la federación, y manifestó su optimismo de cara a 2023, donde de nuevo se celebrarán elecciones y se tiene el objetivo de superar el segundo puesto logrado en el centro de trabajo de Getafe.



Pdte. Transporte, Marco García

“CCP tiene la capacidad y el marco de un sindicato con clase”

FEDERACIÓN TRANSPORTE

El Covid ha marcado también al sector del transporte que “ha posicionado el teletrabajo como un reto para adaptar la productividad garantizando las medidas sanitarias”, tal y como destacó Marco García que también hizo referencia la crecimiento de esta Federación compuesta, principalmente, por los sindicatos integrados por personal de la Administración General del Estado.

García manifestó su satisfacción porque no se han puesto el riesgo los puestos de trabajo ni se han producido ajustes temporales a pesar del envejecimiento de la plantilla de las entidades ferroviarias con una media superior a los 50 años, inmersa en un proceso de relevo con nuevos ingresos mediante Oferta de Empleo Público, y a lo que hay que sumar el Plan Estratégico 2030 y el continuo desarrollo de la Alta Velocidad, con la reciente inauguración del tramo Madrid-Orense en 2.15h.

Los nuevos retos de esta federación es conseguir el mayor número de plazas de nuevo ingreso y adaptar la plantilla ante las jubilaciones masivas en los próximos años con el mejor desarrollo profesional en la transición, así como la conciliación y la igualdad.

En el sector privado, los maquinistas han posicionado a CCP como sindicato referente y el objetivo es elaborar un convenio pionero, destacó García.



Pdte. Minería, Juan García

“Se ha conseguido un buen trabajo dando respuesta a las 5M”

FEDERACIÓN MINERÍA

“CCP no se debe usar para el uso personal, este mensaje debe estar en el ADN de sus miembros”, así lo manifestó Juan García que subrayó el objetivo con el que nació la Confederación que no fue otro que “la necesidad de ayudarse, crecer y ser más fuertes, aplicando un principio de solidaridad entre todas sus organizaciones”.

“La federación de Minería lleva muchos años luchando y subsistiendo en un sector muy castigado y cuya hoja de ruta la marcan las directrices europeas que han provocado el cierre de explotaciones, térmicas, etc, originando una gran merma de profesionales en activo”, tal y como apuntó García. “El carbón, única materia prima fósil y autóctona, ha recibido un cerrojo y no se ha contemplado la Reserva Estratégica necesaria para el país, aunque se sigue permitiendo comprar de importación”.

García alertó de este hecho y denunció que “la transición no está siendo justa ni se está acompañando de buenos proyectos alternativos que generen un tejido industrial sostenible y creador de empleo”. La apuesta son las energías renovables marcadas por los protocolos debido al cambio climático y “nosotros, como siempre, nos vamos a adaptar a la situación real y vamos a seguir trabajando por nuestros afiliados y asociaciones”. “La minería forma parte de nuestras vidas, así como sus recursos y su desarrollo”.



Pdte. S. Financieros, J. Ignacio Gutiérrez

“Somos una alternativa independiente y profesional”

FEDERACIÓN S. FINANCIEROS

“La situación de la federación de Servicios Financieros viene determinada por el peor ejercicio de la historia para el empleo en el sector. El año 2021 cierra con la pérdida de más de 20.000 puestos de trabajo en las entidades” son declaraciones de José Ignacio Gutiérrez que añadió: “desde 2008 que se produjo la crisis financiera el sector ha perdido cerca ya de 140.000 profesionales”, un 51% (en el año 2007 el sector financiero aportaba 275.000 puestos de trabajo).

Simultáneamente el cierre de oficinas corre paralelo con la pérdida en el 2021 de 2700 oficinas y un acumulado desde 2008 de casi un 50% menos.

Toda esta situación se ha concentrado en entidades como CaixaBank de forma más intensa, así como en Banco Sabadell, BBVA, Banco Santander, Unicaja, Ibercaja y Abanca.

Gutiérrez manifestó que “la pandemia ha sido la causa principal de la aceleración del proceso de digitalización, pero este proceso era inevitable con las políticas de los bancos centrales de no dar valor alguno a la financiación manteniendo en Europa tipos negativos eternos y exigiendo provisiones ingentes para operar”. Por último dijo que en CaixaBank se ha iniciado una colaboración sindical con el objetivo de presentar una alternativa sindical en las elecciones de 2022 en defensa de los trabajadores del sector, de sus clientes y de la sociedad.



Pdte. Tecnologías y Con. Técnicas
Daniel García

“Hemos conseguido marcar la ruta de las empresas”

FEDERACIÓN TECNOLOGÍAS Y CONSULTORÍAS TÉCNICAS

Para las empresas y consultoras del sector de nuevas tecnologías, el Covid ha supuesto un nuevo reto en la gestión de las plantillas, así como nuevos hitos en la implantación de metodologías de trabajo que se focalicen en los objetivos marcados en el día a día y permitan una estrecha colaboración entre equipos y profesionales.

Daniel García destacó la rápida adaptación de las empresas

tecnológicas españolas a la nueva realidad del teletrabajo “con un impacto prácticamente nulo en los puestos, además de generar nuevas oportunidades de empleo en remoto para los profesionales”

Los retos futuros que se plantean desde esta federación pasan por conseguir una mayor estabilidad profesional, así como mejoras en materia de formación para que todos los que deseen actualizar sus conocimientos en un sector tan vivo como es el de las nuevas tecnologías.

El presidente de CEC participó en el Congreso por videoconferencia



Maxime Legrand durante sus intervenciones en la sede de CCP y en el espacio Bertelsmann



El presidente de European Managers CEC (CEC), Maxime Legrand, no quiso perderse la oportunidad de acompañar a los miembros y representantes de CCP durante su XII Congreso e intervino los dos días por videoconferencia, ya que en estas mismas fechas participaba en Bruselas en la Cumbre de Líderes Sostenibles.

Maxime Legrand felicitó al nuevo equipo directivo de la Confederación y destacó que el año 2021 ha sido también un año de renovación en CEC, donde, precisamente él, salió elegido presidente y se constituyó una nueva directiva para los próximos tres años.

Legrand destacó el papel de los managers, cuadros y profesionales de las empresas en la toma de decisiones e iniciativas para el bienestar económico y social. “Tenemos la posibilidad de llenar el vacío de los líderes políticos

“CCP está a la altura de las necesidades, desafíos y expectativas de su tiempo”

que tienden a alejarse cada vez más de la vida cotidiana de todos los ciudadanos”. Legrand subrayó el desafío de los managers de adaptarse a una realidad constante de cambios sin perder de vista la

revolución ecológica, los efectos de la transformación digital y la inteligencia artificial, además de la consideración de la igualdad y la diversidad en nuestros estilos de vida. En CEC se trabaja en estas cuatro áreas con el objetivo de integrarlas dentro del diálogo social europeo, en el que CEC es un de los 6 interlocutores sociales que participan en él.



JOSÉ VELA SE DESPIDIÓ COMO PRESIDENTE DE LA FEDERACIÓN DE ENERGÍA

CCP obsequió a José Vela en señal de agradecimiento por todo su trabajo y esfuerzo durante todos los años que ha presidido la federación de Energía, destacando, además, su implicación muy activa en la Confederación y que ahora abandona debido a su jubilación. Los miembros del Congreso aplaudieron su entrega.

MESA REDONDA

Adaptación del diálogo social al siglo XXI

La Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) no se ha modificado ni adaptado a la pluralidad sindical desde su promulgación hace 36 años

¿Cómo nos gustaría que fuera?

A esta pregunta respondieron los secretarios generales de los sindicatos CCP, Juan Antonio González, FETICO, Antonio Pérez, USO, Joaquín Pérez y la asesora jurídica de CeConsulting y Abogados de la Confederación, Laura Álvaro.

“La esencia de la representatividad se mantiene inalterable sin adaptarse y sin permitir una mayor participación del resto de organizaciones sindicales”. Con esta realidad que se quiere cambiar a través de La Plataforma Sindical Plural formada por CCP, como miembro fundador, y seis sindicatos más, entre ellos FETICO y USO, además de SATSE, ANPE, GESTHA y CSL, se denunció “la falta de interés por cambiar la LOLS por parte de los agentes sociales, porque perderían su poder, y de los diferentes gobiernos porque perderían estabilidad”.

“Desde las organizaciones independientes pedimos construir juntos, que se escuche nuestra voz ante los nuevos retos que se nos presentan como son la revolución tecnológica y laboral”

¿Por qué no todos los sindicatos participan de la misma forma en el diálogo social?, fue la pregunta que lanzó Laura Álvaro destacando que la Constitución recoge que todos los sindicatos son instituciones básicas del Estado social y democrático. Según los datos del Ministerio de Trabajo sobre la representatividad “el asociacionismo sindical es cada vez más plural y sin embargo se sigue en un anacronismo del siglo XIX”.



De izda. a dcha Joaquín Pérez, Antonio Pérez, Juan Antonio González y Laura Álvaro



En un ambiente distendido y haciendo gala de las buenas relaciones que hay entre los sindicatos sentados a la mesa, el secretario general de FETICO resaltó el carácter visionario de Juan Antonio González cuando, dijo, “llamó a la puerta del resto de sindicatos que formamos la Plataforma Sindical Plural proponiendo la necesidad de asociarnos para crear un lugar común de debate”.

FETICO y USO elogiaron el trabajo que CCP está haciendo en el mundo sindical aportando su carácter innovador y sin complejos dentro de una confederación que aglutina a dos colectivos tan importantes como son los Cuadros y los Profesionales

Antonio Pérez subrayó “tenemos que hacer que esto cambie”. “Se nos llena la boca hablando de la mesa de diálogo social y resulta que toda esa policromía, que recoge a más de 300 sindicatos, no está representada”. Temas de interés como la reforma laboral y las pensiones que afectan a toda la ciudadanía solamente tienen voz y participan en las negociaciones los dos sindicatos tradicionales. “No tiene sentido, de esta

manera se pervierte la representatividad democrática de la sociedad representada en el Congreso de los Diputados”, señaló Juan Antonio González.

El secretario general de USO destacó la baja calidad democrática del marco sindical en España. “La LOLS nos impide la convocatoria de elecciones sin no tenemos el 10% de representación y por lo tanto impide que podamos competir en igualdad de condiciones”.

MESA REDONDA

Consecuencias de una inadecuada gestión de los riesgos psicosociales en las empresas



Para hablar de la “Prevención en las empresas” se contó con la asistencia del responsable de Medicina del Trabajo en Iberdrola, Guillermo Rodríguez, que destacó tres elementos básicos para una buena gestión: el compromiso serio y creíble de la dirección y de todo su equipo; segundo, la concienciación y la participación de los trabajadores en todos los programas de prevención de los riesgos psicosociales y gestión del estrés; y tercero, tener las herramientas adecuadas y personal profesional, en número y formación, para saber gestionar todas estas actuaciones.



Cómo organizamos el trabajo y cómo responde el empleado y se adapta a lo que la empresa le propone es la definición que hace la nueva norma ISO 45003 de 2021, sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, referida a los riesgos psicosociales. A esto los participantes a la mesa añadieron “la probabilidad de que ocurra el riesgo y se manifieste en una enfermedad” y el hecho de que “los riesgos o factores psicosociales son totalmente subjetivos, ya que dependen de las expectativas y necesidades de cada uno”.



Fernando Toledano, especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada en Stimulus

“Según la OMS en torno a un 10% de las enfermedades relacionadas con el trabajo es debido al estrés laboral y éste puede derivar en depresión, hoy en día la segunda causa de incapacidad laboral en el mundo”



Javier Guerrero, miembro del Comité Científico de la Fundación Economía y Salud-Casa Verde

El reto de las empresas para los próximos años “es hacer una gestión de los riesgos psicosociales donde se tenga un conocimiento exacto sobre cuánto repercute en la productividad”. Según los datos aportados por Fernando Toledano, se calcula que en la UE el 50% de las jornadas perdidas están directamente relacionadas con el estrés en el trabajo y cuanto mayor sea más accidentabilidad y, por tanto, una mayor disminución de la producción. Por lo tanto “es hora ya de que las empresas den un paso hacia adelante y gestio-

nen de forma sostenible, aumentando y enriqueciendo los puestos de trabajo, haciendo una empresa más participativa, potenciando el trabajo en equipo, la conciliación, aumentando la calidad de las relaciones sociales y optimizando el balance entre el esfuerzo y la recompensa”. Javier Guerrero prefiere hablar de factores psicosociales “cuando éstos no se

gestionan bien es cuando se convierten en riesgos”. Al final todo parte de un mismo problema “las organizaciones no han sido capaces de adaptar el trabajo a la persona y crea estrés y es este estrés el que al final nos hace enfermar”. Guerrero propuso ir hacia una correcta gestión de los factores psicosociales identificando cada uno de ellos para saber cuales afectan de forma negativa y haciendo pequeñas cosas para eliminarlos. Puso en valor el sentimiento de grupo y el trabajo en equipo como un factor moderador del estrés.

EL MINISTERIO DE IGUALDAD ABRE UNA VÍA DE DIÁLOGO A CCP TRAS UN PRIMER ENCUENTRO CELEBRADO EN JUNIO

La anterior secretaria de Estado de Igualdad, Noelia Vera, recibió a la Confederación



Noelia Vera y Alba González en un momento de la videoconferencia



Los miembros de CCP transmiten al ministerio de Igualdad sus propuestas

El trabajo y las reivindicaciones que Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) viene realizando en materia de igualdad fueron presentados ante Noelia Vera, secretaria de Estado de Igualdad contra la Violencia de Género hasta septiembre de 2021, por una

representación de la Confederación, en este caso encabezada por la vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación, M^a José Fraile, junto al presidente y el secretario general, Manuel Martínez y Juan A. González en una entrevista telemática celebrada el 1 de junio.

M^a José Fraile informó del grupo de trabajo que se ha creado en el seno de CEC European Managers para la defensa y la promoción de la igualdad de género y diversidad, equipo en el que Fraile es miembro desde su constitución el 8 de febrero de 2019, en Berlín.

Este grupo, en el que además de la Confederación española, también está formado por representantes de las organizaciones de managers de Francia, Italia, Serbia y Alemania,

colabora con la Comisión Europea aportando informes y estudios para la elaboración de directivas en materia de igualdad.

De esta manera se está participando en el debate que se desarrolla en la UE sobre las políticas públicas en igualdad de género para su consecución de hecho y de derecho en los Países miembros, trabajo que Fraile hizo hincapié para subrayar el compromiso de CCP a favor de la mujer.



De este encuentro, en el que CCP aprovechó para presentar a la Confederación, cabe destacar la “plena sintonía” manifestada por ambas partes con los logros conseguidos en materia de igualdad en España, a través de iniciativas legislativas, y lo que todavía queda por hacer y, en este sentido, desde la secretaria de Estado de Igualdad se tendió una mano a CCP para colaborar y contribuir en la lucha contra la desigualdad.

Alcanzar una plena igualdad real entre hombres y mujeres es el objetivo prioritario que persigue CCP, y así lo expuso la representación de la Confederación a Noelia Vera y a su asesora, Alba González, que también participó en el encuentro.

Vera destacó el diálogo social como la principal herramienta de su ministerio para impulsar los planes de igualdad de las empresas y la transparencia retributiva, y avanzó sobre el propósito de destinar parte de los fondos europeos para ampliar la

la asistencia integral a las víctimas de todos los tipos de violencias machistas y fomentar la conciliación familiar, a través del Plan Corresponsables.

Dos temas en los que la Confederación trabaja impulsando la negociación colectiva desde la perspectiva de género y fomentando la inclusión de medidas de corresponsabilidad en los convenios colectivos para que no penalice la carrera profesional de las mujeres que tienen que asumir mayores cargas familiares.

Pero además, desde CCP se pide que se refuerce el papel de los convenios colectivos “como herramienta más flexible, legítima y consensuada entre la representación social y empresarial frente a la normativa estatal y a los códigos de gobierno corporativos, que son unilaterales y cosméticos”.

M^a José Fraile dijo que CCP apoya todo cambio normativo y cultural que promueva el avance de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres pero subrayó que se debe endurecer las regulaciones previendo penalizaciones más gravosas en caso de incumplimiento y aumentando las inspecciones.

“La creación de una figura obligatoria dentro de las empresas, un Agente de Igualdad, reforzaría el cumplimiento de la legislación”.

Durante el encuentro la secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP subrayó la lucha que mantiene la Confederación contra toda forma de discriminación de género, creando comisiones independientes que analizan y adoptan medidas que eliminen cualquier clase de discriminación en el ámbito laboral. “Se ha detectado que el ámbito más afectado por micromachismos y discriminación en el ámbito empresarial es el de la promoción/retribución (sobre todo en

complementos salariales, retribuciones variables)”.

El teletrabajo

El teletrabajo, recientemente regulado, fue otro de los temas abordados por CCP. Fraile defendió que el teletrabajo sea voluntario para el trabajador pero obligatorio para el empresario, es decir, si la persona trabajadora lo pide, se le debe otorgar, sin necesidad de que haya acuerdo entre las partes para evitar la resistencia de muchos empresarios a su concesión por la política del presencialismo y el control horario.

Desde CCP se defendió “un mayor poder para los sindicatos frente a las empresas ya que muchas medidas a nivel empresarial son cortoplacistas y cosméticas” y se reivindicó “un pluralismo sindical para enriquecer el diálogo social”



Manuel Martínez y Juan Antonio González transmitieron la necesidad de abrir el diálogo social a los sindicatos independientes en asuntos, fundamentales, como es el de conseguir una sociedad más igualitaria “es imprescindible dar voz a los trabajadores que no están representados por los sindicatos mayoritarios, con el objetivo de enriquecer y

aportar”. CCP recordó la constitución de la Plataforma Sindical Plural, integrada por siete sindicatos profesionales e independientes, entre ellos la Confederación, que “trabaja para dar cabida a una mayoría de trabajadores que no se sienten identificados con los actuales negociadores que participan en el diálogo social de nuestro país”.

Otros temas de interés tratados durante el encuentro fue la paridad en las empresas, sobre todo en puestos directivos y mandos intermedios. CCP defiende que toda medida de discriminación positiva (como las cuotas) son un acelerador de la igualdad real y animó al ministerio de Igualdad a promover proyectos para fomentar el liderazgo de la mujer y su visibilidad.

En cuanto a la brecha salarial, Fraile manifestó como “la mujer sigue enfrentándose al llamado techo de cristal y existe una brecha salarial del 14,4% (en puestos directivos), 11% (cuadros medios) y 11,5% (empleados y empleadas)”.

CCP reclamó una sociedad libre de violencia de género

Desde CCP se ha fomentado que en los Planes de Igualdad se incluya la figura del ciberacoso sexual en los protocolos de acoso sexual, y que se prevean medidas y recursos especialmente destinados a empleadas víctimas de violencia de género, tales como apoyo psicológico 24 horas, asesoramiento jurídico, introducción de talleres de sensibilización, medidas flexibles

de reducción de jornada, ayudas al alquiler o al estudio de menores a cargo, permisos retribuidos de tres meses si hay orden de alejamiento, prioridad de traslado con reserva puesto de trabajo (6m), suspensión voluntaria de contrato hasta 18 m, y concesión de préstamos y anticipos.

La receptividad a todas estas propuestas de CCP fue ampliamente manifestada por Noelia Vera, que reiteró las sinergias que habían surgido del encuentro celebrado con los representantes de la Confederación, a los que les invitó a reunirse con la directora del Instituto de la Mujer, Antonia Morillas, para abrir una vía de diálogo y cooperación en todos los temas relacionados con la igualdad y la violencia de género, un objetivo deseado por CCP.

CCP ACAPARA LA ATENCIÓN DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN CON EL CASO ALCOA

APROBADAS LAS MEDIDAS CAUTELARES SOLICITADAS POR CCP EN EL PROCESO JUDICIAL CONTRA ALCOA

“ABC” ENTREVISTA EN VARIAS OCASIONES AL SECRETARIO GENERAL DE CCP

“EL COMERCIO” Y “LA VOZ DE AVILÉS” SE INTERESAN POR LA OPINIÓN DE JUAN A. GONZÁLEZ Y PUBLICAN SENDAS ENTREVISTAS



Administración judicial

Según explicó Juan Antonio González, secretario general de la Confederación de Cuadros, a *elEconomista*, se ha pedido la administración judicial de la compañía y la suspensión de las facultades de los administradores actuales para tomar el control de las plantas.

Asimismo, en el texto remitido al juzgado, se reclama la suspensión cautelar de los contratos de compraventa que se han concatenado de Alcoa a Parter y al Grupo Riesgo al considerar que no se ajustan a los acuerdos alcanzados.

El sindicato ha reclamado también el embargo preventivo de bienes tanto de personas físicas como de personas jurídicas y la prohibición de disposición de activos para que no puedan vender.



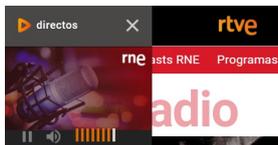
Alcoa: tres años de guerra y sin fábricas de aluminio

LA AUDIENCIA NACIONAL DESESTIMA EL RECURSO DE APELACIÓN DE UNO DE LOS QUERELLADOS POR CCP

GONZÁLEZ ATIENDE LOS MICRÓFONOS DE “RNE” Y REPONDE A LAS PREGUNTAS DE “ECONOMÍA DIGITAL”



medidas cautelares. Las plantillas de ambas instalaciones han acogido con esperanza el inicio de las investigaciones, que parten precisamente de una querrela criminal presentada por la Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) por supuestas irregularidades en la venta de estos activos. Las centrales han solicitado ahora la tutela judicial de las factorías como medida cautelar.



EL PRESTIGIOSO MEDIO INTERNACIONAL “ARGUS MEDIA” INFORMA DE LA SITUACIÓN DE ALCOA DENUNCIADA POR CCP

The smelters' trade union Confederación de Cuadros brought a case against Alu Iberica, the trade name under which GIG's Coruna and Avilés smelters are operating, for suspected asset stripping — both in terms of fixed assets and in the misuse of financing to keep the plants operating. Police raided the Alu Iberica offices earlier this month, resulting in the arrest of three of its executives and the director of both plants resigning. The union then asked for the government to investigate Alcoa's involvement.

"We asked the judge to investigate Alcoa because they are the ones who have benefited the most from the resale of the plants," Confederación de Cuadros' general secretary Juan Antonio Gonzalez told Argus. "They saved money on the original labour restructuring costs and by refusing to honour their commitments of financial support for the plants."

Alcoa claims it had no prior knowledge of this resale process. It has an ongoing court case against Parter regarding the

San Ciprian union leader said.

Another issue which could be slowing down the sales talks is the insolvency risk hanging over GIG Alliance, the potential San Ciprian buyer. The company's Liberty House group held talks to acquire San Ciprian last year. But now it is facing a credit squeeze after one of its core UK investors, Greensill Capital, filed for insolvency on 8 March.

Alcoa last September walked away from the talks with Liberty citing "unreasonable demands". This prompted Spain to intervene to prevent its closure.

Sepi has said that it will resell San Ciprian if it reaches an agreement with Alcoa to acquire the plant. Liberty continues to be tipped as the most likely buyer, although like Alcoa, the UK company is faced with more pressing issues than the smelter acquisition.

By Jonathan Gleave



EL JUZGADO NOMBRA A UN ADMINISTRADOR JUDICIAL ATENDIENDO A LA ADVERTENCIA DE LOS SINDICATOS



Trece millones | MARÍA TARDÓN APELCA RIESGO DE INSOLVENCIA EN LA EMPRESA Y CREE QUE EL GRUPO RIESGO PODRÍA ESTAR DESMANTELANDO

La investigación de María Tardón parte de una denuncia del sindicato Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), que representa al colectivo de mandos con cierto grado de responsabilidad. Su secretario general, Juan Antonio González, celebró la decisión judicial, que refrenda sus sospechas de que Riesgo llegó a Alu Iberica para desmantelarla, vender todo lo que pudiesen y abocarla al concurso de acreedores. Alcoa había vendido las plantas por un euro al fondo de inversión suizo Parter, que después las revendió por 13 millones a Riesgo. Pero los hasta ahora propietarios no desembolsaron nada en la operación, dado que los 13 millones los tomaron prestados de la caja de la compañía.



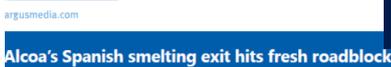
Los arrestos se produjeron en Madrid y Málaga mientras la Policía busca pruebas de si el Grupo Riesgo está desmantelando fábricas de forma fraudulenta.

Según la Confederación, que cifra en 688 el número de trabajadores empleados en los centros de La Coruña y Avilés, Alcoa engañó a los sindicatos en el marco de la negociación del despido colectivo, iniciado a finales de 2018. Con ello, buscaba «eludir el abono de sus responsabilidades empresariales con los trabajadores, abocando a la insolvencia de las unidades productivas, para su transmisión lucrativa a terceros».

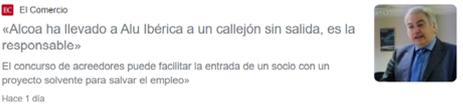


La Audiencia Nacional ordena la cesación de la actividad de Alu Iberica

Madrid, 14 de mayo. La Audiencia Nacional ha rechazado el recurso de Alu Iberica contra el auto que ordena la cesación de la actividad de la planta de Alu Iberica en Avilés.



EL COMERCIO



LA VOZ DE AVILÉS

«Alcoa ha llevado a Alu Iberica a un callejón sin salida, es la responsable»

JUAN ANTONIO GONZÁLEZ BARRIOCANAL SECRETARIO GENERAL CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y PROFESIONALES
«El concurso de acreedores puede facilitar la entrada de un socio con un proyecto solvente para salvar el empleo»



UNIDADES DE LA UDEF INSPECCIONAN LAS PLANTAS A RAIZ DE LA QUERRELA CRIMINAL DE CCP

Juan Antonio González, secretario general del sindicato CCP, explica a ABC que sospechan que las verdaderas intenciones del Grupo Riesgo pasan por desmantelar la fábrica, vender todo aquello que puedan y dejarla abocada al concurso de acreedores. «Las declaraciones en las que la empresa afirma tener un plan industrial son pura falacia y puro marketing», sostiene. «En el peor de los casos, la plantilla acabaría despedida cobrando unas indemnizaciones pírricas del Fogasa», lamenta el secretario del sindicato. González alerta de que desde CCP han denunciado que «hay salidas de material que no están suficientemente documentadas». En los últimos meses, relata, a algunos cargos se

SE CELEBRA EL JUICIO POR LA DEMANDA LABORAL CONTRA ALCOA, PARTER Y RIESGO



EMPRESAS ALUMINIO

Audiencia Nacional juzga el jueves demanda contra Alcoa, Parter y Riesgo

Madrid, 1 feb (EFE).- La Audiencia Nacional celebrará el jueves el juicio que decidirá la demanda laboral interpuesta por la Confederación de Cuadros y Profesionales y otras organizaciones sindicales contra Alcoa, el fondo inversión suizo Parter Capital, que compró las plantas de Avilés y A Coruña a la multinacional, y el Grupo Riesgo, que las compró a su vez a Alcoa. Según ha informado este lunes la Confederación, el juicio se celebrará en la Sala de lo Social y se dirige contra todo el conglom

CAUSAS PENAL Y LABORAL ABIERTAS CONTRA ALU IBÉRICA PARA SALVAGUARDAR LOS MÁS DE 600 PUESTOS DE TRABAJO

El Juzgado nombra un administrador judicial para la investigación

En la compleja situación jurídica, laboral y social en la que nos encontramos en las plantas de Alu Ibérica en Avilés y La Coruña, se ha continuado incrementando la presión a través de sendos procesos judiciales, uno por la vía penal y, el segundo, por la vía laboral, en defensa de los trabajadores de ambas plantas.

El 15 de abril, el secretario general de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), Juan Antonio González, junto a una delegación de las dos plantas encabezada por José Antonio Jaquete, representante de la Asociación de Profesionales y Cuadros de Alcoa (APC-CCP), participaron en una concentración frente al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Durante el acto se hizo entrega de un documento en el que se solicitaba una reunión urgente de la Mesa de Seguimiento de Alu Ibérica en Avilés y La Coruña al secretario general de Industria y Pyme del ministerio de Industria, Comercio y Turismo, Raúl Blanco, así como la intervención del Gobierno en las plantas a través de la SEPI, para garantizar la continuidad de los puestos de trabajo.



José A. Jaquete, al que vemos de frente, respondiendo a las preguntas de los periodistas durante la concentración

Por su parte, el Juzgado nº 3 de Madrid, ha nombrado un administrador judicial dentro del proceso abierto por la querrela criminal presentada por CCP por la supuesta venta fraudulenta de las antiguas plantas de Alcoa, demanda penal a la que se han sumado el resto de sindicatos con representación en los comités de empresa de ambos centros.

En el mismo sentido, Juan Antonio González ha participado en dos reuniones mantenidas, el 19 de abril y el 17 de mayo, con la directora general de Trabajo, Verónica Martínez, a la que se le ha solicitado su colaboración y participación activa en una mediación con Alcoa Inespal, así como el control y sanción, en su caso, por los continuos incumplimientos de las normas laborales y de seguridad industrial que se están produciendo en ambas plantas.

El Juzgado nombra a un administrador judicial

El auto emitido por el juzgado nº3 de Madrid, a falta de dictar sentencia, refrenda la demanda presentada por CCP y el resto de sindicatos que se han sumado a la querrela criminal y aparta de la gestión de las plantas alumineras a los compradores y actuales gestores para asegurar la protección del patrimonio de las sociedades intervenidas, así como de los derechos de los trabajadores, y pasa de la medida cautelar de intervención judicial a una medida cautelar de administración judicial que asume la gestión mercantil removiendo a los actuales gestores de sus actuales responsabilidades.

En el auto se dice que los actuales gestores “representan un obstáculo real, cierto y serio para la viabilidad llegando a impedir la posibilidad de conocer, incluso, su estado de solvencia económica y un riesgo para la protección del patrimonio de las sociedades, empresas y centros”.

Estrategia Jurídica

Hay que recordar que en noviembre de 2020 CCP interpuso una querrela criminal por un supuesto delito de estafa agravada, insolvencia punible y apropiación indebida que ha atentado contra la seguridad de los más de 600 trabajadores de las dos fábricas de Avilés y La Coruña, y que ha tenido como consecuencia más inmediata la intervención judicial de las plantas por el Juzgado Central de Instrucción nº 3 de Madrid, por entender que éstas estarían cometiendo un saqueo patrimonial de la compañía desde que la compraron a Alcoa en el verano de 2019.

De igual forma, el 20 de mayo, tuvo lugar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el juicio que resolverá el conflicto colectivo interpuesto por CCP, entre otras organizaciones sindicales, contra el Grupo Alcoa Inespal y las actuales empleadoras, Alu Ibérica LC, S.L., y Alu Ibérica AVL, S.L., por incumplimiento de los acuerdos alcanzados con los trabajadores, el 15 de enero y el 4 de julio de 2019, en el marco del expediente de despido colectivo.

CCP confía en que la Audiencia Nacional estime que la obligación del Grupo Alcoa iba más allá de aportar 95.000.000 de dólares a los compradores, que debía garantizar el cumplimiento de las obligaciones pactadas con los trabajadores tendentes a salvaguardar los puestos de trabajo afectados.

NUESTRO SINDICATO, CCP, LÍDER DEL SINDICALISMO INDEPENDIENTE INDUSTRIAL



La Confederación aumenta su presencia en tres nuevas empresas TROX España, Air Liquide y Michelin

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), sigue cosechando éxitos en las elecciones sindicales donde presenta candidatura y sus siglas se afianzan y crecen en las empresas industriales españolas.

En 2021 CCP se ha estrenado en las elecciones celebradas en TROX España y Air Liquide donde ha conseguido una importante representación y en Michelin ha creado una nueva organización.

En TROX España el resultado obtenido por CCP ha sido excelente en su estreno. En las elecciones celebradas, en el mes de abril,

CCP ha conseguido dos de los tres delegados elegidos dentro del colegio de técnicos y administrativos en su sede de Zaragoza.



El 24 de mayo CCP obtuvo en Air Liquide el delegado sindical que se elegía en el centro de Vigo. Se trataba de las primeras elecciones

sindicales en las que la Confederación se ha presentado y el respaldo recibido ha sido mayoritario.

En la empresa Michelin las siglas de la Confederación ya tienen presencia gracias a la creación del

sindicato, Colaboradores y Cuadros, que ha pasado a ser miembro de CCP.



ACYP-EDP IGUALA SUS RESULTADOS EN UNAS ELECCIONES CON MENOR PARTICIPACIÓN DEBIDO AL TELETRABAJO

La Asociación de Cuadros y Profesionales de EDP (ACyP), miembro de la Federación de Energía de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), mantiene los mismos delegados en la eléctrica EDP España y HC Distribución, 3 representantes respectivamente, tras las elecciones sindicales celebradas el 24 de junio.

Se trata de unos buenos resultados que han sido acogidos con satisfacción, teniendo en cuenta la baja participación que ha habido debido al teletrabajo, siendo muchos los trabajadores que no han acudido a votar y sin posibilidad del voto telemático.



La participación ha sido del 57% en EDP España y del 68% en HC Distribución.

La fuerte presencia de ACyP se mantiene en los comités de ambas empresas con la misma fuerza para defender los derechos e intereses de todos los cuadros y profesionales en los próximos años.

Las miras de ACyP están puestas en el presente y el futuro con la esperanza y convicción de cambiar el mapa sindical del Grupo, objetivo que la asociación manifiesta se hubiera producido en las elecciones de 2021 si se hubiera permitido el voto telemático, opción que no ha sido aceptada por el resto de sindicatos, a lo que se ha sumado

una escasa participación de los afiliados de ACyP para ir a votar y que la asociación considera no ha sabido movilizar lo suficiente.

ACyP destaca que cada día es mayor el interés manifestado por los trabajadores por el estilo de sindicalismo que practican frente a los sindicatos tradicionales.

JUAN A. GONZÁLEZ ELEGIDO NUEVO MIEMBRO DEL COMITÉ DE CONTROL FINANCIERO DE CEC EUROPEAN MANAGERS

La Organización europea estrena también nuevo equipo directivo

La presencia y participación de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) en Europa se hace más fuerte gracias a la reciente elección de su secretario general, Juan Antonio González, como nuevo miembro del Comité de Control Financiero de CEC European Managers (CEC), organización europea en la que CCP es miembro de pleno derecho y que cuenta con alrededor de un millón de managers. CEC es uno de los 6 interlocutores sociales que están presentes en el diálogo social de la Unión Europea.



La elección se desarrolló durante el Congreso que CEC celebró en la ciudad francesa de Lyon, el 7 de octubre, y que coincidió con la celebración de los 70 años de historia que ha cumplido la organización.

Este nombramiento refuerza la posición de CCP en CEC con nuevas funciones de control en el seno de esta organización

Los otros dos miembros que forman parte del nuevo Comité de Control Financiero son Anna Nilsson de la organización de managers de Suecia (Ledarna) y Luigi Caprioglio de la confederación de Italia (CIDA).

NUEVO EQUIPO DIRECTIVO AL FRENTE DE CEC EUROPEAN MANAGERS

El francés, Maxime Legrand, elegido presidente

Presidente

Maxime Legrand
organización:
CFE-CGC Francia



Tesorera

Ebba Öhlund
organización:
Ledarna Suecia



Secretario Gral.

Torkild Justesen
organización:
LHO Dinamarca



Secretario Gral. Adjunto

Marco Vezzani
organización:
CIDA Italia



CEC European Managers ha elegido a un nuevo equipo directivo, para los próximos tres años, presidido por Maxime Legrand, en su Asamblea General, desarrollada, el 27 de mayo, por videoconferencia debido a la pandemia.

En la Asamblea participaron más de 50 delegados de toda Europa, entre ellos el presidente y el secretario general de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), Manuel Martínez y Juan A. González.

Los nuevos representantes elegidos para dirigir la organización europea (CEC) son Maxime Legrand como presidente, de la organización CFE-CGC Francia y que en

los últimos tres años ha desempeñado el cargo de secretario general, Torkild Justesen, nuevo secretario general, pertenece a LHO Dinamarca, Marco Vezzani elegido

como secretario general adjunto de CIDA Italia y Ebba Öhlund nombrada tesorera, de Ledarna Suecia y que en el anterior mandato ha desarrollado el cargo de secretaria general adjunta

SUSTAINABLE LEADERS' SUMMIT

26.11.2021

SLS21



El presidente de CEC, Maxime Legrand, en el medio, en un momento de la Cumbre junto a dos de los ponentes que debatieron los desafíos del liderazgo sostenible y cómo resolverlos

Esta primera Cumbre ha allanado el camino para que los líderes de toda Europa incorporen la sostenibilidad como valor fundamental y para que el diálogo social y los interlocutores sociales apoyen más y mejor a los trabajadores y directivos para lograr este objetivo. “La transición verde se hará posible con nuevas capacidades y políticas que integren educación y sostenibilidad”.

CUMBRE DE LÍDERES SOSTENIBLES:

LA SOSTENIBILIDAD EN EL CORAZÓN DE LAS PROFESIONES DIRECTIVAS

CEC European Managers (CEC), reunió en Bruselas, el 26 de noviembre, a un grupo de líderes europeos para debatir la transición sostenible de la economía en Europa. Managers, interlocutores socia-

les y responsables políticos formularon la necesidad de potenciar un nuevo liderazgo que “combine la sostenibilidad y la realidad en el trabajo y hacer que funcione en el sector público y

privado”. A este encuentro estaba invitada Confederación de Cuadros y Profesionales cuyos representantes no pudieron asistir por coincidir con el XII Congreso de la Confederación.

El presidente de CEC, Maxime Legrand, apeló a la educación dentro del lugar del trabajo para comprender los desafíos ambientales y económicos actuales. En este sentido se pronunciaron los profesores Alberto Pastore y Annalis Massacesi de la Universidad Sapienza de Roma “necesitamos habilidades para hacer que los trabajos sean más ecológicos y para inventar nuevos empleos verdes y, entre todos, lograr el objetivo de sostenibilidad”.

Ambos académicos destacaron la brecha que existe entre los diferentes managers europeos en cuanto a habilidades y concienciación sobre la sostenibilidad.

Nuevo Liderazgo para nuevos tiempos

La inestabilidad económica, la degradación ecológica y la polarización social es el nuevo contexto al que se tiene que enfrentar un nuevo liderazgo sostenible. Un liderazgo que con los nuevos tiempos debe abrirse a la

Legrand: “Los managers necesitan capacitación para hacer frente a los nuevos desafíos de su trabajo en constante evolución”

juventud. “Nuestros jóvenes ingresan al mercado laboral con diferentes perspectivas y expectativas que las generaciones anteriores, ya no quieren conformarse con un trabajo, buscan un empleo con impactos significativos en la sociedad, en línea con sus valores”, destacaron los ponentes.

Tanto las políticas de transición de la UE como en las estrategias de sostenibilidad empresarial es necesario la participación de todos. “Si no involucramos a todos los actores y los empoderamos para la realización de trabajos sostenibles no llegaremos muy lejos” apuntó Esther Lynch de la Confederación Europea de Sindicatos.

Todos los sectores están sujetos a una reestructuración y las empresas y los managers van a jugar un papel clave en esta transición cuyo enfoque debe ir dirigido al bienestar, la salud y la felicidad de todas las personas”.

Nuevos patrones de pensamiento

“No se puede cambiar el mundo usando el mismo pensamiento que creó nuestros problemas. Necesitamos examinarnos a nosotros mismos y ver nuestros efectos en el mundo (...) Al controlar, fragmentar y encasillar a las personas y a las organizaciones producimos efectos degenerativos. Necesitamos avanzar hacia una comprensión de los sistemas vivos”, señaló Carol Sanford, ponente y autora de “Regenerative Paradigm Educator”.

“Líderes Sostenibles” es un proyecto europeo liderado por CEC y en 2022 publicará su informe final para lograr un liderazgo sostenible.



LA REFORMA LABORAL

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, fue convalidado por el Congreso de los Diputados, el 3 de febrero de 2022, tras su publicación en el BOE y entrada en vigor desde el día 31 de diciembre de 2021, salvo para la adaptación por las empresas al nuevo marco de contratación establecido en la norma que dispondrán hasta el 30 de marzo.



Los contratos celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 se registrarán por la normativa legal vigente en la fecha en la que se hayan concertado, pero su duración no podrá superar los seis meses.

En el caso de haberse celebrado antes del 31 de diciembre, estos contratos, así como los contratos fijos de obra de la construcción, resultarán de aplicación hasta su duración máxima.

Finalmente, esta reforma laboral no ha modificado los aspectos estructurales y fundamentales de la reforma laboral del año 2012.

El principal objeto de la reforma y de las modificaciones es acotar la temporalidad de los contratos.

Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido. Desaparecen los contratos de obra o servicio. En el sector de la construcción, donde más se han implementado los contratos por obra y servicio, la modalidad ordinaria de contratación pasará a ser la del tipo indefinido. Una vez termine la tarea asignada, la empresa deberá recolocar al trabajador en otra obra. De ser rechazada esta propuesta, o no poderse llevar a cabo, se extinguirá el contrato y el trabajador recibirá una indemnización del 7% calculada sobre conceptos salariales del convenio.

Solo existirá un contrato de duración determinada, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción, que podrá extenderse hasta los seis meses de duración, o a un año si lo permite el convenio de la actividad que se

desempeñe, o por sustitución de la persona trabajadora, completar una jornada reducida o cubrir una vacante durante el proceso de selección por un plazo máximo de 3 meses.

Para hacer frente a situaciones de mayor demanda que requieran un apoyo extra, como campañas de Navidad o agrícolas, las empresas podrán recurrir a la contratación temporal para hacer frente a situaciones en las que se requiera de un apoyo extra como las campañas de Navidad o agrícolas, por un periodo máximo de 90 días al año no consecutivos. En este tiempo, las empresas podrán realizar contratos temporales con causas que, aun siendo previsibles, tengan una duración reducida y limitada dentro de la contratación fija.

Las limitaciones a la contratación temporal tienen como objetivo potenciar el uso del contrato fijo-discontinuo para los trabajos de carácter estacional, computando la antigüedad durante todo el periodo que dure su vinculación laboral, y no únicamente por los periodos en los que hayan desempeñado su actividad.

Asimismo, se reduce a 18 meses en un periodo de 24 meses el plazo de encadenamiento de contratos para

adquirir la condición de trabajador indefinido, frente a los 24 meses en un periodo de 30 meses.

Se establece un contrato formativo con dos modalidades, el contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido por la norma adquirirán la condición de fijas.

Desde la entrada en vigor de la norma las infracciones por uso indebido de contratos temporales se aplicarán por cada trabajador afectado, en lugar de por empresa, y se elevan de 8.000 € a 10.000 € en su grado máximo.

Además, se penalizará con una tasa fija a las empresas que abusen de contratos temporales

inferiores a 30 días, teniendo que pagar una cotización a la Seguridad Social adicional de 26 € por cada contrato que den de baja.

Otro de los objetivos de la norma es dar equilibrio a la negociación colectiva. Para ello se recupera la ultraactividad indefinida, las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa. Se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa, los convenios sectoriales marcarán los salarios mínimos.

A las contratadas y subcontratadas se les aplicará el convenio del sector de la actividad realizada o el de la empresa principal. El convenio de empresa sólo podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.

Por último, el tercer objetivo, evitar despidos colectivos con la revisión del modelo de ERTE ya existente y la creación del mecanismo RED.

ERTES

En lo que respecta a los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativa y de producción (ETOP), los cambios introducidos en la norma pretenden una mayor facilidad en su tramitación y flexibilidad en su aplicación, especialmente para las pymes. Así, el periodo de consultas se reduce a 7 días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.

Para los ERTE de fuerza mayor se incorpora como causa específica el impedimento o las limitaciones a la actividad por decisiones de la autoridad gubernativa, que requerirán de un informe preceptivo de la Inspección de Trabajo. La Autoridad Laboral deberá resolver en el plazo de cinco días, estimándose, en caso de silencio administrativo.

La reducción de jornada de ambos procesos será de entre el 10% y el 70%. Durante el periodo de vigencia del ERTE, la empresa podrá afectar y desafectar personas trabajadoras, previa información a los representantes de los trabajadores y comunicación a la TGSS.



“Se pretende dar equilibrio a la negociación colectiva y para ello se recupera la ultraactividad indefinida”

Se refuerza la información a los representantes de los trabajadores durante la aplicación de los ERTE y se incorporan las prohibiciones de horas extra y externalizaciones de los actuales ERTE Covid. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Se establecen exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social del 20 % en el caso de los ERTE ETOP, condicionadas a la realización de acciones formativas, y en el caso de los de los ERTE de fuerza mayor del 90%. En ambos casos, estarán vinculadas al mantenimiento del empleo y las empresas verán aumentado el crédito disponible para la formación.

RED

Además de a los ERTE, las empresas en crisis podrán acudir al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que contará con dos modalidades,

“La nueva norma introduce mayor facilidad para la tramitación y aplicación de los ERTE”

una cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica que aconseje la adopción de instrumentos de estabilización, y otra sectorial, a la que podrán acogerse las empresas cuando un sector aprecie cambios que generen necesidades de recualificación y de transición profesional.

El tiempo máximo de aplicación para el primero, será de un año, y facilitar el paso de sus trabajadores a otra empresa mediante su recualificación, y las exoneraciones serán decrecientes del 60% al 20%. En caso de la sectorial, serán seis meses prorrogables a un año y las exoneraciones alcanzarán el 40%. Las exoneraciones del Mecanismo RED están vinculadas al desarrollo de acciones formativas. La prestación RED será el 70% de la base reguladora durante todo el periodo y no consumirá paro. La Autoridad Laboral lo autorizará si la empresa ha desarrollado un periodo de consultas y si hay concurrencia de causas. Se entenderá estimado en caso de silencio administrativo.

La resolución de 3 de febrero de 2022 del Congreso de los Diputados, ordenó la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

PRIMERA REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES

El 1 de enero de 2022 ha entrado en vigor la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, primera parte de la reforma del sistema de pensiones.



Novedades en la jubilación anticipada : voluntaria e involuntaria y en la jubilación demorada

La nueva norma fija un marco estable de revalorización de las pensiones, recuperando el IPC como referencia para revalorizar las pensiones, suponiendo el fin del factor de sostenibilidad (ajuste de la pensión de jubilación según la esperanza de vida de cada beneficiario), que no llegó nunca a entrar en vigor. En caso de que el IPC sea negativo, la pensión no se verá alterada.

Asimismo, se incorporan medidas dirigidas a acercar voluntariamente la edad efectiva a la edad ordinaria de jubilación. Para ello, se fijan cuatro vías de actuación: la revisión de la jubilación anticipada tanto voluntaria como involuntaria y por razón de la actividad, la jubilación demorada, la jubilación activa y la jubilación forzosa.

“Los coeficientes reductores con respecto a la jubilación anticipada se aplicarán sobre la cuantía de la pensión y no sobre la base reguladora de la misma”

“Se recupera el IPC como referencia para revalorizar las pensiones y se incorporan medidas para acercar de forma voluntaria la edad efectiva a la edad ordinaria de jubilación”



Respecto a la jubilación anticipada voluntaria, los coeficientes pasan a ser mensuales para dar más flexibilidad a los futuros pensionistas y fomentar el desplazamiento voluntario de la edad de acceso a la jubilación, con un tratamiento más favorable a las carreras de cotización más largas. Además, los coeficientes reductores relacionados con el adelanto de la edad de jubilación se aplicarán sobre la cuantía de la pensión y no sobre la base reguladora de la misma, como hasta ahora.

En cuanto a la jubilación anticipada involuntaria, se mejoran dos aspectos. Se establecen coeficientes mensuales, en lugar de trimestrales; y, en relación con los dos años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación ordinaria, se aplican en la determinación de la pensión de jubilación anticipada involuntaria los mismos coeficientes que en la modalidad voluntaria cuando el nuevo coeficiente sea más favorable que el hasta ahora vigente.

En caso de la jubilación demorada, se establece la exoneración de

cotizar por contingencias comunes, excepto por incapacidad temporal, a partir del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda, así como nuevos incentivos consistentes en una subida de la pensión del 4% por cada año de retraso durante toda la vida, una cantidad única a tanto alzado de hasta 12.000 euros, en función de la cuantía de la pensión y los años cotizados, o una combinación de ambos que se determinará reglamentariamente.

Por último, la Ley ha incorporado como enmienda durante su trámite en el Congreso el mecanismo de equidad intergeneracional. El mecanismo tiene dos componentes. El primero consiste en la reactivación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social mediante una aportación finalista entre 2023 y 2032 de 0,6 puntos, de los que 0,5 puntos serán pagados por la empresa y 0,1 puntos por el trabajador, pretendiendo con ello implantar una “válvula de seguridad” que actuará a partir de 2033 si fuera necesario.

¿PUEDO RECLAMAR LA PLUSVALÍA?

El 26 de octubre de 2021 el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad del sistema de cálculo del Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana, popularmente conocido como Plusvalía, regulado en el segundo párrafo del artículo 107.1, y los artículos 107.2 a y 107.4 del Texto Refundido de la Ley de las Haciendas Locales, declarando la nulidad de dichos artículos.



La consecuencia directa de dicha nulidad es la imposibilidad de la Administración de comprobar, recaudar y revisar este tributo local hasta que la entrada en vigor de una nueva forma de cálculo, lo que ha sucedido el día 10 de noviembre de 2021, con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 26/2021.

El impuesto grava el incremento del valor de los bienes inmuebles de naturaleza urbana que se genera en el momento de transmisión por cualquier título (venta, donación, herencia, etc.).

La forma de cálculo declarada inconstitucional, en ningún momento consideraba si el valor de los inmuebles urbanos se incrementaba realmente o no durante el tiempo en que el contribuyente mantenía ese concreto inmueble en su poder. Por el contrario, se aplicaba un sistema de cálculo igual para todo el territorio de derecho común que suponía que siempre había un incremento, hasta un máximo de permanencia de 20 años en el patrimonio, y que dicho incremento era igual en todo el territorio con independencia de la evolución del mercado inmobiliario.

No es esta la primera vez que el Tribunal Constitucional declaraba que en este impuesto se vulneraban principios constitucionales, si bien las sentencias anteriores son aplicables a supuestos en los que la cuota tributaria es superior a la plusvalía real, dando lugar al gravamen de capacidades económicas inexistentes.

La STC 59/2017 considera que existe vulneración del principio de capacidad económica en los casos

en que realmente no existe plusvalía, por ejemplo, cuando con la venta se produce una pérdida.

La STC 126/2019 entiende que se vulnera no solo el principio de capacidad económica sino también el principio de no confiscatoriedad en los casos de cuota tributaria superior al incremento patrimonial realmente obtenido, lo que sucede, por ejemplo, cuando al vender hemos obtenido una ganancia, pero se consume en el pago del impuesto.

En cualquier caso, el contribuyente era quien tenía la carga probatoria, obligado le a iniciar un procedimiento contra la Administración. El Tribunal Constitucional en su Sentencia de 26 de octubre da un paso definitivo, declarando la inconstitucional del sistema de cálculo del impuesto, fundamentada en que el impuesto así concebido es ajeno a la realidad del mercado inmobiliario, y en que no puede haber un método único para determinar la base del impuesto.

Desde el día 26 de octubre de 2021 se produjo un vacío legal hasta el 10 de noviembre, fecha en la que entró en vigor el Real Decreto-Ley 26/2021, por la importancia recaudatoria de este tributo local.

Ahora el contribuyente puede elegir entre dos fórmulas de cálculo de la base imponible. La primera, tiene en cuenta el valor catastral al que se aplicarán unos nuevos coeficientes que se actualizarán cada año tomando en cuenta la evolución del mercado. La segunda, obtiene la plusvalía al calcular la diferencia entre el valor de

de adquisición y de transmisión aplicando sobre este resultado un porcentaje. La nueva normativa no tiene efectos retroactivos, es decir, no se puede aplicar a hechos imponible anteriores a su entrada en vigor.

¿Pero qué ocurre con los hechos imponible devengados anteriormente? ¿Puedo reclamar? La declaración de inconstitucionalidad tiene como efecto la expulsión de la regla de cálculo.

Si no se ha liquidado por la administración o no se autoliquidado por el obligado tributario el impuesto, no puede ser exigido. De la misma forma no pueden exigirse liquidaciones que tengan su fundamento en la normativa anterior. En estos casos habría que recurrir las resoluciones dictadas por la Administración en base a la normativa declarada nula.

Si a partir del 26 de octubre se presentó por el obligado tributario una autoliquidación en base a la forma de cálculo declarada inconstitucional será nula, y habrá que solicitar la rectificación.

Sin embargo, la Sentencia impide reclamar aquellas obligaciones tributarias devengadas por este impuesto que, a la fecha de dictarse, hayan sido decididas definitivamente mediante sentencia con fuerza de cosa juzgada o mediante resolución administrativa firme. Asimismo, tendrán también la consideración de situaciones consolidadas las liquidaciones provisionales o definitivas que no hayan sido recurridas a la fecha de dictarse esta Sentencia y las autoliquidaciones cuya rectificación no haya sido solicitada previamente a la Sentencia.

NO PUEDE REDUCirse LA RETRIBUCIÓN DURANTE LAS VACACIONES POR HABER ESTADO DE BAJA MÉDICA



“Se trata de una situación imprevisible y ajena a la voluntad del empleado, por lo que no cabe tal reducción”

Así lo ha dictado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea a través de una reciente sentencia

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en Sentencia de 9 de diciembre de 2021 ha declarado que la retribución de las vacaciones anuales no puede verse reducida como consecuencia de una incapacidad laboral del trabajador que haya tenido lugar en ese año. Se trata de una situación imprevisible y ajena a la voluntad del empleado, por lo que no cabe tal reducción.

Declara que no es acorde a derecho exigir para el devengo de la retribución por vacaciones anuales el haber trabajado a tiempo completo. Por más que durante el periodo de incapacidad temporal no haya cobrado igual que si hubiera estando trabajando, al ser la prestación que se recibe inferior al salario, se ha de atender al periodo que consta en el contrato de trabajo

jo y no tener en cuenta que el salario se ha reducido como consecuencia de la enfermedad.

El derecho a las vacaciones anuales tiene una doble finalidad: el ocio y el descanso. Si se abonara una cantidad inferior, ello podría llevar a los trabajadores a decidir no coger sus vacaciones.

NULIDAD DEL DESPIDO POR COVID-19

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en su Sentencia de 19 de octubre de 2021 declaró nulo el despido de una trabajadora por Covid-19 durante el periodo de prueba.

“Se ha considerado un elemento de discriminación del trabajador, siendo nulo por haberse vulnerado un derecho fundamental”

Estando en período de prueba, la trabajadora comunicó a su empresa que presentaba sintomatología infecciosa, causando baja derivada de enfermedad común por Covid-19 a los pocos días. Había sido contratada el 8 de septiembre de 2020, la comunicación sobre su posible positivo por Covid-19 tuvo lugar el 11 de septiembre de 2020, y el despido se le comunicó tres días después, de forma inmediata y prácticamente simultánea a la baja, sin haber dado tiempo a que la trabajadora incumpliera sus obligaciones laborales.

Aunque un despido en período de prueba cuando el trabajador inicia

una incapacidad temporal es perfectamente válido, deja de serlo cuando se descubre que se trata de un despido pluricausal, que enmascara y encubre la quiebra de un derecho fundamental, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y entonces la inicial validez del despido se convierte en nulidad.

Según la realidad que estamos viviendo, el Tribunal parte de que la situación del presunto infectado por Covid-19 puede ser considerada como una situación de posible rechazo, exclusión o marginación, que estigmatice o connote subjetivamente a la persona.



“Se condena a la empresa al pago de una indemnización de más de 6.000 euros y a abonar el salario que ha dejado de percibir la trabajadora desde su despido”

Determina que, en este caso, el padecimiento de la trabajadora del Covid-19 se considera un elemento de discriminación del trabajador, siendo el despido nulo por haberse vulnerado el derecho fundamental a la no discriminación, con condena a la empresa a abonar a la trabajadora el salario dejado de percibir desde la fecha del despido, más una indemnización de 6.251 euros por indemnización por quiebra de un derecho fundamental.

1º de mayo, Día Internacional de los Trabajadores

CCP EXIGE AL GOBIERNO QUE EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA SE DIRIJA AL EMPLEO

El azote de la pandemia producida por el Covid-19 ha golpeado con fuerza nuestro mercado laboral. Los datos del empleo en España, durante el primer semestre de 2021, han sido nefastos, con más de 400.000 empleos destruidos y por encima de los

900.000 profesionales que se encontraban en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), que quizás no recuperen sus empleos, porque la demanda no se recobre a los ritmos anunciados por el Gobierno en sus previsiones de crecimiento.

“No vamos a aceptar que empresas y, en particular grandes bancos, como CaixaBank, utilicen como argumento la digitalización para llevar la cabo el mayor ERE de la historia”

Día del Trabajo
01 de mayo

Inmersos en una situación dramática para el empleo, con un paro por encima de los 4 millones de trabajadores en los seis primeros meses de 2021, desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) exigimos al Gobierno que priorice aquellos proyectos que esperan recibir fondos de la Unión Europea, NextGenerationEU, a través del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, a compromisos vinculados a la creación, recuperación y el mantenimiento del empleo en nuestro país.

Nadie se opone, o por lo menos en CCP no lo hacemos, que España sea el país que más fondos vaya a dedicar a la digitalización. Tampoco que sea necesaria la transformación de las empresas para hacerlas más eficientes, ágiles, flexibles e innovadoras, todo ello para dotarlas de competencias digitales.

Lo que no podemos, y no vamos a aceptar, es que empresas y, en particular, grandes bancos, con CaixaBank a la cabeza, utilicen como argumento la digitalización para llevar a cabo el mayor ERE de la historia. Con más motivo, cuando han presentado proyectos de digitalización que esperan recibir fondos europeos destinados a esos procesos, o que una parte de su accionariado sea capital público, después del rescate realizado por todos

En CCP no vamos a permitir que la dramática situación en la que nos encontramos inmersos, se utilice para anunciar unas previsiones económicas catastrofistas, como si se tratase de una situación estructural, y se anuncien nuevos ERES en sectores que van a recuperar la senda del crecimiento y obtener beneficios en uno o dos años, gracias al Fondo de Recuperación Europeo destinado a la digitalización y a la transición energética.

Desde CCP pedimos políticas activas del mercado laboral enfocadas en una mejora y actualización de las cualificaciones, con una revalorización y dignificación de los puestos de trabajo que contribuyen al fomento de la ciencia y al desarrollo tecnológico y sostenible de nuestro país, que evite, de una vez por todas, la fuga de personas altamente cualificadas a otros lugares del mundo en busca de empleos mejor remunerados y posicionados, poniendo en su justo valor la contribución que estos profesionales pueden aportar a la riqueza y al progreso de España.

Esta apuesta decidida y necesaria también pasa por una revisión de los sistemas educativos.

Como sindicato CCP apuesta más que nunca por el diálogo y la

negociación para entre todos, y decimos entre TODOS con mayúsculas, sentar las bases y adoptar las pautas que se deben tomar para mejorar la situación laboral y de desempleo que padecemos.

Abogamos por racionalizar los horarios y flexibilizar el trabajo en un nuevo escenario en el que el teletrabajo se ha implantado en muchas empresas. El derecho a la desconexión digital se debe respetar para garantizar el bienestar personal. Se necesita un cambio de mentalidad en el que se apueste por la productividad frente a la idea, que ha prevalecido siempre en nuestro país, de que un trabajador está mejor valorado si echa más horas en su puesto de trabajo. Hay que trabajar mejor y los empleados deben estar motivados.

“Hay un nuevo escenario y en ese nuevo espacio pedimos al Gobierno de España estar. La opinión de miles de Cuadros, Mandos y Profesionales de las principales empresas españolas debe ser tenida en cuenta, es ahora, más que nunca, necesaria y queremos formar parte de esa reconstrucción que tenemos por delante”

28 de abril , Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

“No olvidar para No repetir los errores”



Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) exige una comisión de investigación que determine las responsabilidades por la falta de sistemas de control de riesgos en seguridad y salud en el trabajo, una vez que se puso de manifiesto la magnitud de la pandemia y su afección en los profesionales de todos los sectores.

“Desde CCP solicitamos se modifiquen cuantas normas de prevención de riesgos laborales sean necesarias para que no se repita nunca más una situación tan dramática como la que estamos atravesando”

CCP, además de exigir una Comisión de investigación que determine las responsabilidades por la falta de sistemas de control de riesgos en seguridad y salud en el trabajo, pide también una revisión de todas las normas de prevención laboral para adaptarlas a los riesgos inherentes a una pandemia vírica que nadie puede asegurar que no se vaya a repetir en un futuro cercano. “No queremos dejar pasar ni un minuto sin analizar todos los procedimientos de prevención de riesgos laborales que han fallado y no han sido capaces de proteger la salud de los profesionales, y en base a las experiencias obtenidas, se modifique cuantas normas sean necesarias para que no se repita, nunca más, una situación tan dramática como la que estamos atravesando”.

El aumento de la carga de trabajo, la prolongación de la jornada laboral y la reducción de los periodos de descanso se han convertido en la norma durante la crisis.



Además el riesgo de violencia y acoso en el trabajo también ha aumentado, con consecuencias para el bienestar físico y mental. En este apartado también hay que incluir el incremento del número de casos de violencia doméstica, en particular para los trabajadores reclusos en el hogar debido a los confinamientos, con hasta cinco veces más llamadas en todo el mundo a las líneas de ayuda contra la violencia doméstica.

En esta pandemia en que la que los trabajadores han sido especialmente vulnerables a los riesgos laborales, se ha puesto de manifiesto la

importancia del acceso tanto a protecciones, como a las licencias por enfermedad y las prestaciones sociales.

El teletrabajo se ha implantado de forma generalizada en muchos entornos y ha dado lugar a ciertos problemas de seguridad y salud en el trabajo, como los riesgos ergonómicos y psicosociales. Puede que proporcione a los trabajadores una mayor flexibilidad, pero muchos de ellos también luchan contra el “presentismo” (la difuminación de las líneas entre la vida laboral y la vida privada), los trastornos musculoesqueléticos causados por el trabajo sedentario frente al ordenador, la responsabilidad de cuidar a los hijos o a los padres mientras trabajan, y el aislamiento social que puede suponer no estar en la oficina, lo que afecta al desarrollo profesional.



Desde CCP hacemos un llamamiento en el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el que pedimos:

“No olvidar para No repetir los errores”.

8 de marzo, Día Internacional de la Mujer

CCP REIVINDICA UN COMPROMISO FÉRREO DE TODA LA SOCIEDAD HACIA LA CONQUISTA DE LA IGUALDAD REAL

La pandemia de la desigualdad



“El reconocimiento formal de derechos como las reformas jurídicas resultan insuficientes si no van acompañadas de mecanismos para hacerlas eficaces”

El Día Internacional de la Mujer, que se conmemora el 8 de marzo, no sólo es un día para recordar y homenajear a aquellas mujeres que, con su lucha y esfuerzo, contribuyeron a crear una

sociedad más justa e igualitaria; también es un día para visibilizar las desigualdades que aún sufren las mujeres en todo el mundo.

En España, la brecha salarial ha aumentado hasta el 36,1% (la cifra más alta de la UE), su pensión es un 37% más baja, y hay 3,2 millones de trabajadoras que ingresan menos del Salario Mínimo Interprofesional.

Todo ello, a pesar de que el año pasado se aprobaron dos nuevas normas: el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres.

La realidad demuestra que, tanto el reconocimiento formal de derechos como las reformas jurídicas resultan insuficientes si no van acompañadas de mecanismos para hacerlas eficaces.

La ley debe prometer amparo, y al mismo tiempo, velar porque esos derechos se puedan disfrutar, especialmente por los colectivos más vulnerables, entre los que se siguen encontrando las mujeres, y a quienes la crisis sanitaria ha castigado con mayor intensidad.

“La pandemia ha puesto de relieve la importancia de la contribución de la mujer en la crisis sanitaria”

Los casos de violencia doméstica y micromachismos se han disparado; la precariedad laboral, las diferencias salariales y el desempleo han golpeado más duramente a las mujeres quienes, además, han tenido que soportar una mayor sobrecarga de tareas profesionales y familiares.

Así lo ha denunciado ONU mujeres, quien ha advertido que la pandemia amenaza muchos de los avances en igualdad de género que se habían alcanzado. Y sin políticas que empujen los cambios, la plena igualdad tardará más de un siglo, como ya auguró el Foro Económico Mundial.

La crisis sanitaria no sólo ha ahondado la brecha de género, sino que también ha puesto de relieve la importancia de la contribución de la mujer como trabajadoras de la salud, cuidadoras y dirigentes de los gobiernos más ejemplares y eficaces en la lucha contra la pandemia: Nueva Zelanda, Alemania, Islandia y Dinamarca.

Como innovadoras, las mujeres han marcado, este año, un hito en la historia.

Diana Trujillo, al dirigir la misión espacial de la NASA que este 18 de febrero depositó en la superficie marciana a *Perseverance*, el robot explorador más avanzado jamás enviado al espacio en busca de vida en el planeta rojo.

Chen Wei, Kizzmekia Corbett y Sarah Gilbert, liderando el desarrollo de las principales vacunas contra el COVID-19, que son una realidad gracias a las investigaciones de otra mujer, la bioquímica Katalin Karikó, considerada por la comunidad científica como la «madre de la vacuna» contra el coronavirus.



Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) con ocasión del Día Internacional de la Mujer, conmemora el 8M como un día de homenaje a las mujeres que inspiran, con su lucha y sus logros, a generaciones futuras, y reivindica un compromiso férreo de toda la sociedad hacia la conquista de la igualdad real.

“Hasta que todos seamos iguales, ninguno será igual”

**Kamala Harris,
Primera vicepresidenta de EEUU**

**María José Fraile
Secretaria de Igualdad y
Conciliación**

25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

**CCP UNE SUS FUERZAS Y ALZA SU VOZ PARA GRITAR
¡PONGAMOS FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES YA!**



Pintando de color naranja cada día

Un año más llegamos en el calendario al 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, pero esta lacra, lejos de resolverse va en aumento y más en tiempos de crisis como los que ha provocado la pandemia de Covid-19, que ha ocasionado un recrudecimiento de la violencia basada en el género debido a que las víctimas quedaron atrapadas en el interior con sus abusadores.

En 2021 la ONU celebra esta fecha con el lema “Pinta el mundo de naranja : ¡Pongamos fin a la violencia contra las mujeres YA!”, eligiendo el color naranja como símbolo de un futuro más brillante sin violencia. Desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) nos unimos a esta campaña en nuestro intento de pintar de este color cada día todos juntos.

CCP, un año más, reclama nuevas medidas legales, educativas, materiales y económicas, además de la importancia de aunar todos los esfuerzos para focalizar el problema desde su origen y avanzar en su erradicación desde todas sus vertientes.

Las mujeres que sufren malos tratos, los padecen todos los días del año y en cualquier parte del mundo y sus maltratadores siguen disfrutando de impunidad, y del silencio, la estigmatización y el pudor que sufren las víctimas.

El Lobby Europeo de Mujeres y el Parlamento de la UE se han comprometido a desarrollar medidas más ambiciosas que pongan fin a la violencia contra las mujeres y las niñas, a través de una Directiva que será presentada el 8 de diciembre, y con la que se pretende proteger a las víctimas de todas las formas de violencia.

La fría estadística de mujeres maltratadas no deja de crecer, día a día, lo que demuestra que los medios y medidas aplicadas hasta ahora resultan insuficientes. Desde CCP exigimos a las distintas Administraciones del Estado, así como a los diputados y diputadas que tienen otorgada la representación de los ciudadanos en nuestro país, que se impliquen con mayor intensidad y endurezcan la legislación para que no tengamos que lamentar ni un fallecimiento más causado por malos tratos. Sin olvidar la educación como vacuna y pilar estructural para erradicar esta lacra en el futuro, incrementando las horas lectivas en los planes de estudios para que las generaciones futuras estén inmunizados en la violencia de género.

Se está legislando, pero está claro que los hombres que comenten violencia de forma física, sexual o psicológica contra las mujeres les coacciona bien poco las leyes, y siguen actuando de igual manera. Hay que evitar que se dé la situación y en el caso de que se cometa el castigo para el maltratador debe ser ejemplarizante y disuasorio para todos los actuales y futuros maltratadores.

Se quiere incorporar los malos tratos contra mujeres y niñas a la lista de eurocrímenes y que se incluyan en los Tratados europeos, con el fin de proporcionar a las instituciones una base legal clara para abordar todas las formas de violencia hacia las mujeres. Además también se insta a que la próxima Directiva incorpore todas las maneras de delincuencia establecidas por el Convenio de Estambul, incluida la violencia online y la explotación sexual.

La violencia contra la mujer es una aberración y una vergüenza para una sociedad, en la que vivimos, que se supone está desarrollada.

La violencia contra mujeres y niñas amenaza la seguridad de la mitad de la población de la UE, según los datos aportados por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Estas agresiones, con enormes consecuencias físicas y psicológicas para el resto de sus vidas, no sólo las daña directamente a ellas, sino también a quienes las rodean y ,además, tienen un alto costo para toda la sociedad. El Instituto Europeo para la Igualdad de Género estima que asciende a 289.000 millones de euros al año.

La violencia contra la mujer es la que se ejerce por su condición de mujer, siendo esta consecuencia de la discriminación que, a día de hoy, todavía sufren tanto en las leyes como en la práctica, y la persistencia de desigualdades por razones de género. Para conseguir una igualdad real es importante educar en el respeto a las personas desde la infancia.

19 de octubre, Día Internacional de Lucha contra el Cáncer de Mama

MÁS INVESTIGACIÓN, PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN CLAVES PARA FRENAR EL CÁNCER DE MAMA Y AUMENTAR SU SUPERVIVENCIA

CCP se pone el lazo rosa para unirse a las miles de mujeres que cada año son diagnosticadas de este tumor y reclamar un mayor compromiso contra esta enfermedad



El cáncer de mama representa el 16% de todos los cánceres en pacientes femeninos. Se estima que 1 de cada 8 mujeres tendrá cáncer de mama a lo largo de su vida, según los datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) se pone el lazo de color rosa como símbolo de su compromiso contra esta enfermedad.

En España se diagnosticaron más de 34.000 nuevos cánceres de mama en 2020, siendo el tumor más frecuente en las mujeres occidentales. Además, en este año, hay que tener en cuenta el impacto de la pandemia por Covid-19 entre los pacientes oncológicos que han sufrido miedo, indefensión e incertidumbre y se ha puesto de manifiesto la fragilidad del sistema sanitario y de protección social, según ha destacado la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC).



Se pone así de manifiesto, una vez más, la necesidad de aumentar en investigación, clave para que la supervivencia al cáncer de mama siga en aumento y se reduzca su incidencia, así como incrementar en protección y en prevención.

En 2020, en todo el mundo se diagnosticó cáncer de mama a 2,3 millones de mujeres, y 685 000 fallecieron por esa enfermedad. A fines del mismo año, 7,8 millones de mujeres a las que en los anteriores cinco años se les había diagnosticado cáncer de mama seguían con vida, lo que hace que este cáncer sea el de mayor prevalencia en el mundo, según los datos recogidos por la Organización Mundial de la Salud.

Se estima que, a nivel mundial, los años de vida perdidos ajustados en función de la discapacidad (AVAD) en mujeres con cáncer de mama superan a los debidos a cualquier otro tipo de cáncer. El cáncer de mama afecta a las mujeres de cualquier edad después de la pubertad en todos los países del mundo, pero las tasas aumentan en su vida adulta.

Además del envejecimiento, la obesidad, el consumo perjudicial de alcohol, los antecedentes familiares de cáncer de mama, y el consumo de tabaco, son algunos de los factores que aumentan el riesgo de padecer esta enfermedad

CCP se une a la campaña de sensibilización con la que se quiere concienciar a toda la sociedad sobre la trascendencia de prevenir este tipo de cáncer con los controles necesarios previstos por la sanidad de cada país y, en general, manteniendo una alimentación sana y equilibrada y haciendo ejercicio físico, factores que reducen de forma considerable el riesgo de padecer este tipo de cáncer y cualquier otro, según AECC.

Aunque las cifras siguen siendo muy alarmantes, según los expertos, cada vez estamos más cerca de poder curar si se toman las medidas adecuadas y para ello, cada día 19 de octubre, es la fecha elegida por la OMS, para hacer oír con fuerza las reivindicaciones de numerosos colectivos, entre los que se encuentra CCP, para aumentar la atención y el apoyo a la sensibilización ante esta enfermedad y se destinen los recursos necesarios para mejorar su diagnóstico.

Entre el decenio de 1980 y 2020, en los países de ingresos elevados la mortalidad por cáncer de mama normalizada por edades se redujo en un 40%. En los países de ingresos bajos y medianos esas mejoras todavía no se han logrado.

FEDERACIÓN METAL

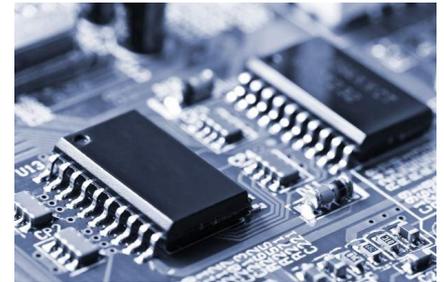


“LA CRISIS DE LOS SEMICONDUCTORES ESTÁ HACIENDO MÁS DAÑO A LA INDUSTRIA DEL AUTOMÓVIL QUE LA PANDEMIA DEL COVID”

Roberto Infante alarmado por el desabastecimiento y la subida de los precios

La falta de componentes electrónicos (microchips), esenciales para la industria del automóvil, y cuyos mayores fabricantes a nivel mundial son Taiwán y Corea del Sur, está repercutiendo de forma muy importante en la producción de automóviles en nuestro país y en todo el mundo.

Las plantas del grupo PSA en Madrid, Zaragoza y Vigo y las de Renault en Valladolid y Palencia han tenido que paralizar toda su actividad obligando a las organizaciones sindicales de CCP a negociar ERTE y medidas de flexibilidad para proteger a los trabajadores



El presidente de la Federación de Metal de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), Roberto Infante, ha destacado el importante impacto que esta provocando en la industria de la automoción la escasez de semiconductores o microchips a nivel mundial.

El problema se ha producido ante la creciente demanda de este bien esencial, tanto para el sector del automóvil como para el tecnológico, una vez que se han ido levantando las restricciones y recuperando el consumo.

“A día de hoy se considera que la crisis de los semiconductores ha hecho ya más daño a la industria del automóvil que todo el confinamiento que vivimos debido a la pandemia por Covid a lo largo de 2020”, ha asegurado Roberto

Infante. Según los datos aportados por la Federación de Metal durante los diez primeros meses de 2021 se fabricaban 1.757.200 unidades, lo que representa una caída del 2% con respecto a 2020, y del 26,7% con respecto a 2019.

La Unión Europea, como EEUU y China, dependen de forma fundamental del suministro de Taiwán (Taiwan Semiconductor Manufacturing Company) y de Corea del Sur (Samsung Electronics), y por mucho que ambos países han tratado de incrementar la producción está siendo insuficiente para satisfacer la demanda sin precedentes que se está produciendo.

Uno de los objetivos marcados por la Unión Europea es reducir la alta dependencia de los semiconductores extranjeros.

IMPACTO EN LAS FÁBRICAS

PSA ha parado la producción de vehículos en su factoría de Zaragoza, en Figueruelas, afectando a la línea de montaje debido a la falta de un chip fundamental para ensamblarlos y que va desde los frenos al airbag. En esta planta trabajan unos 5.700 trabajadores que ensamblan tres modelos de coches distintos.

En Renault España se han realizado también parones completos en las factorías de Valladolid y Palencia.

Se trata de un problema global que, de momento, no tiene solución a corto plazo y que, según las estimaciones al menos, hasta finales de 2022, no se verá la recuperación.

LOS SEMICONDUCTORES

En la industria del automóvil los microchips permiten que funcionen los elevadores, el ordenador de a bordo, los sensores de aparcamiento, la dirección, etc.

En el sector tecnológico y de consumo son fundamentales en los ordenadores, televisores, equipos médicos, luces LED, etc.

Hoy en día su escasez está provocando una crisis global de suministros de componentes sin precedentes.



FEDERACIÓN METAL



SCP-CCP FIRMA EL NUEVO CONVENIO DE RENAULT ESPAÑA AL QUE CONSIDERA “BUENO PARA TODOS SUS TRABAJADORES Y AVANZA EN EL FUTURO DE LA EMPRESA EN NUESTRO PAÍS”

El 24 de febrero se firmó en Renault España el nuevo convenio colectivo con una vigencia de cuatro años, 2021-2024, tras 11 reuniones de la Comisión Negociadora.

El Sindicato de Cuadros y Profesionales (SCP-CCP) ha sido uno de los firmantes de este nuevo convenio que considera bueno ya que “beneficia a todos los trabajadores de Renault España y se contemplan mejoras en la calidad de vida y sociales”.

Otro de los aspectos que destaca SCP-CCP es que va ligado a una cláusula de adjudicación efectiva de una serie de productos de fabricación que “garantizará la continuidad y la carga de trabajo de todos los centros y de la ingeniería en España”.

Dentro de los aspectos más relevantes que han hecho posible la firma de este convenio por parte de los sindicatos, SCP-CCP subraya la garantía de realizar un mínimo de 1000 contratos indefinidos durante el periodo de vigencia del convenio colectivo, manteniendo el contrato relevo y el plan de invalidez, “una medida que dará estabilidad a más trabajadores y reducirá de forma notable la eventualidad”.

A nivel salarial, a pesar de no incrementar las tablas salariales en 2021 y 2022, se crea una nueva Prima de Contribución Individual “para todos los trabajadores”



Momento de la firma del convenio entre la dirección y los sindicatos, entre ellos el representante de SCP-CCP (el primero por la derecha)

incluidos MMSS, aumentan las medias pagas, sube a 34€ la aportación de la Empresa a la Mutua, igualándola a la del trabajador y continuando de forma paralela, se incrementa el pago único por antigüedad a los 25 años a 500€ y crecen las tablas salariales en los años 2023 y 2024 por encima del IPC con Cláusula de revisión salarial consolidable sobre el IPC al alza.

SCP-CCP destaca también como factores positivos dentro del nuevo convenio el mantenimiento de la jornada del último convenio y la regulación de la recuperación de los días de competitividad para el personal adscrito a la bolsa individual, un asunto que había causado bastante descontento en los últimos años.

Por otra parte se contempla regularizar los saldos de la Reducción de Jornada de Turno de Noche

siendo el trabajador el que decida cómo, y se establece un plus para el turno fijo de tarde que será voluntario.

Además se establece la posibilidad de regular el funcionamiento de la bolsa de horas y llegar a acuerdos entre los representantes sindicales y la empresa para evitar un uso no adecuado de la misma y estableciendo la comunicación de previsión mensual.

Y se incluye facilitar la movilidad entre los centros de trabajo de Palencia y Valladolid, otra demanda de los trabajadores, “ésta queda garantizada de forma definitiva para 240 personas”.

SCP-CCP ha valorado de forma muy positiva todos estos aspectos del nuevo convenio y ha destacado que con su firma “continuamos estableciendo bases sólidas para asegurar el futuro de nuestra empresa en España”.

InfoBierzo

Cyl Actualidad Tendencias Infobierzo TV Reportajes Esqueles Er

80 AÑOS CONSEJO COMARCAL VACUNA COVID SEMANA SANTA

El Sindicato de Cuadros y Profesionales (SCP-CCP) destacó que “los trabajadores de Renault España ya tienen nuevo convenio colectivo después de varios meses de negociación” y defendió que con su firma “continuamos estableciendo bases sólidas para asegurar el futuro de nuestra empresa en España”.

Esta organización defendió que se trata de un “buen” convenio ya que “beneficia a todos los trabajadores de Renault España y se contemplan mejoras en la calidad de vida y sociales”, además de ir ligado a una cláusula de adjudicación efectiva de una serie de productos que “garantizará la continuidad y la carga de trabajo de todos los centros y de la ingeniería en España”.



La opinión de SCP-CCP sobre el nuevo convenio ha sido publicada en diferentes medios de comunicación

LA INFORMACIÓN

EMPRESAS

Así es el nuevo convenio de Renault en España: sin

incertidumbre para el sector”. El Sindicato de Cuadros y Profesionales (SCP) ha indicado en otro comunicado que con el nuevo convenio se avanza en el futuro de Renault en España y en salario, a pesar de la congelación de las tablas salariales en 2021 y 2022, se crea una nueva prima de contribución individual y se incrementan las medias pagas. Además en las tablas salariales de los años 2023 y 2024 se producirá un incremento por encima del IPC con cláusula de revisión consolidable al alza sobre la inflación.

FEDERACIÓN ENERGÍA



FRANCISCO JAVIER VALENCIA NUEVO PRESIDENTE DE LA FEDERACIÓN TRAS LA JUBILACIÓN DE JOSÉ VELA

Fco. Javier Valencia ha sido nombrado nuevo presidente de la Federación de Energía tras la jubilación de José Vela. La elección de Valencia se desarrolló en la Asamblea Bial que la Federación celebró, tal y como establecen sus Estatutos, el 1 de octubre, en la sede de Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), en Madrid. En la fotografía de la derecha vemos a Vela, izda. y a la dcha. a Valencia en el momento de su nombramiento.



La Asamblea además acordó cambiar el nombre de esta Federación, pasando de ser “Federación Española de Cuadros del Sector de la Energía” a llamarse “Federación Española de Cuadros y Profesionales de la Energía”, ampliando de esta manera sus miembros al introducir al colectivo de “Profesionales” que ya están incluidos en todas las asociaciones que la componen.



Los miembros de la Asamblea, presentes y online, de la Federación de Energía



ATYPE-CC CELEBRA SU X ASAMBLEA



Los delegados de la Asociación de Técnicos y Profesionales de la Energía (ATYPE-CC) se reunieron en la sede de Confederación de Cuadros y Cuadros (CCP), en Madrid, el 2 de diciembre, para celebrar su X Asamblea bial.

Muchos de sus miembros siguieron el acto por videoconferencia debido a la pandemia que seguimos padeciendo. Debido a esta situación se limitaron a la aprobación de las cuentas y a la exposición de los informes de las distintas agrupacio-

nes que conforman ATYPE-CC, así como de la presidencia, secretarías ejecutivas y el informe de la sección de Ocio y Cultura. Todos fueron aprobados por unanimidad de los presentes y representados.

FEDERACIÓN AERONÁUTICA Y AEROESPACIAL



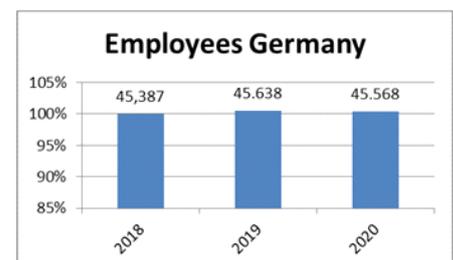
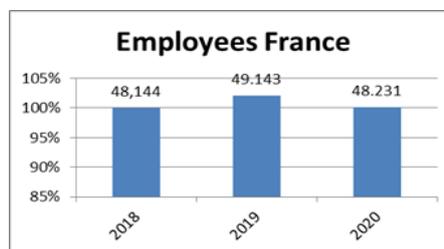
SIPA-CCP DEFIENDE EL EMPLEO DE AIRBUS EN ESPAÑA Y SE SUMA A LAS PROTESTAS CONTRA EL CIERRE EN PUERTO REAL

El sindicato ostenta la mayoría en el centro de Getafe

El Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos de Airbus, integrado en CCP, (SIPA-CCP), participa en las acciones contra el posible cierre del centro de trabajo de Airbus en Puerto Real convocadas por el Comité Interempresas del Grupo.

SIPA-CCP se pregunta: “¿En qué país, donde los salarios son más bajos, dice la empresa que sobran empleados y se sigue exigiendo una reducción de plantilla?”, y subraya el mantenimiento del empleo de Airbus en Francia y Alemania frente a España.

SIPA-CCP en su defensa por el empleo en todos los centros de trabajo de Airbus en España, pone de manifiesto el contraste que ha experimentado la evolución de la plantilla en los distintos países accionistas de la empresa en los últimos tres años.



En la gráfica aportada por SIPA-CCP se constata, de forma muy significativa, la reducción del número de trabajadores de Airbus en nuestro país, frente a Francia y Alemania en donde el empleo se mantiene.



Puerto Real no se cierra

Bajo las consignas “ Por el empleo” “Por el sector” “Por los centros de trabajo” “Puerto Real no se cierra”, el Comité Interempresas del Grupo Airbus en España ha liderado numerosas acciones y actuaciones que se vienen desarrollando, desde el 25 de marzo, en contra del posible cierre del centro de trabajo de Puerto Real.

SIPA-CCP, junto al resto de sindicatos integrados en este Comité, se han marcado como objetivo el mantenimiento del empleo en Airbus España y en todos sus centros de trabajo, y para ello han establecido un calendario de movilizaciones sostenido en el tiempo.

Con respecto al centro de Puerto Real, sobre el que planea la posibilidad de cierre de esta factoría, se pide que se cumpla el convenio colectivo y lo presentado por la dirección de la empresa en la Comisión Central de Empleo, celebrada en enero. En este foro la dirección española manifestó que “los traslados de los trabajadores eran temporales y con una clara y meridiana fecha de retorno obligatoria”, un acuerdo que ahora parece no estar dispuesta a cumplir, según ha indicado el Comité Interempresas.

En este sentido, además, subraya que “acudiremos a cuantas instancias sean pertinentes y realizaremos

las acciones necesarias para garantizar que se cumpla el convenio y los acuerdos”.

Nuevo campus de Airbus Getafe

Por otra parte SIPA-CCP ante la apertura del nuevo campus de Airbus, Campus Futura, manifiesta que “estará muy vigilante en cuanto a que se cumplan todas las medidas de Seguridad y Salud Laboral en defensa de la integridad de los trabajadores que sean trasladados a estas nuevas instalaciones”, debido, según SIPA-CCP, a que “la empresa no es muy consciente de la pandemia y obstaculiza las medidas anti-Covid, situación que ha sido denunciada en muchas ocasiones ante la Inspección de Trabajo”.

FEDERACIÓN SERVICIOS FINANCIEROS



ACB-BANKIA CCP CONTRA LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO Y LA MERMA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN CAIXABANK

ACB-Bankia CCP destaca la “alarmante indignación de toda la plantilla de CaixaBank” ante la actuación de la dirección de la entidad que ha anunciado “el mayor ERE de la historia de la Banca” mientras “su presidente se triplica el sueldo con un aumento de más de un millón de euros”.

En los resultados del banco, ACB-Bankia CCP destaca que ha obtenido 3.400 millones de beneficio antes de la pandemia y dispone de unos ahorros adicionales por sinergias de cerca de 800 millones anuales (en total 4.200 millones de beneficios cada año), datos que no justifican las medidas anunciadas contra la plantilla.

La Asociación del Colectivo Profesional de Bankia, integrada en Confederación de Cuadros y Profesionales (ACB-Bankia CCP), califica de “atentado a la dignidad” la situación de CaixaBank tras la fusión y desaparición de Bankia, que ha aplicado la salida de casi 4000 personas de su ERE hasta el 31 de diciembre, aplicando los 2.452 despidos restantes en el primer semestre de 2022, y tras el cierre de más de 800 oficinas en 2021.

La dirección ha alegado razones productivas y organizativas para llevar a cabo los despidos.

ACB-Bankia CCP se suma a todas las medidas de presión que están realizando todos los sindicatos del banco contra “el grado de codicia y avaricia de la dirección” y subraya la implicación del Estado, segundo accionista de la entidad, cuya situación se está viendo comprometida

ante unas medidas sin precedentes.

ACB-Bankia CCP “alza su voz en un grito unánime ante la destrucción de empleo y la merma de condiciones laborales que propone CaixaBank” y ha anunciado que participará en cada una de las medidas que todos los sindicatos de CaixaBank acuerden realizar para “hacer frente a este despropósito que amenaza a toda la plantilla del Banco”.

ACB-BANKIA CCP se sumó al comunicado conjunto enviado a los grupos parlamentarios solicitando su apoyo y defensa a toda la plantilla

El comunicado elaborado por todos los sindicatos presentes en CaixaBank, insta al Gobierno, a los partidos políticos y a la sociedad, en general, a apoyar “a una plantilla amenazada y a defender la protección del empleo”. “Rechazamos despidos forzados y exigimos medidas voluntarias en la negociación del mayor ERE de la historia de la banca”.



Los sindicatos de CaixaBank emplazan a los grupos del Congreso a frenar el ERE

NOTICIA PUBLICADA EN PRENSA

elDiario.es

Proces Desahucios Memoria histórica Derechos y libertades LGTBI Así va la vacunación

Noticia servida automáticamente por la Agencia EFE

Los sindicatos de CaixaBank emplazan a los grupos del Congreso a frenar el ERE

Los sindicatos de CaixaBank emplazan a grupos del Congreso a frenar el ERE

Consideran la medida “absolutamente abusiva” y fruto de “la avaricia” de la dirección

EFE

Barcelona | 29/04/21 | 09:16



el Periódico de Aragón

CincoDías

EL PAÍS ECONOMÍA

Compañías Mercados Economía Mi Dinero Fortuna / Cotizaciones f t in

Compañías

BANCA

Los sindicatos de CaixaBank en una carta a los diputados: “No permitan que les hagan cómplices” del ERE

Los sindicatos han instado a todos los trabajadores de CaixaBank a hacer llegar la carta a los grupos parlamentarios.

Las centrales firmantes -CCOO, SECB-ASIP, UGT, ACCAM, SATE-FORO, CGT, SESFI, UOB, FEC, SIB, ACB y ELA-LAB- advierten de que esta carta es el inicio de una batería de medidas para frenar un ERE con despidos forzados.

MANUAL URGENTE DE COMUNICACIÓN ONLINE EN PANDEMIA COVID-19

Habilidades y técnicas de comunicación

Las circunstancias sanitarias actuales exigen el desarrollo de habilidades, competencias y recursos en la sanidad y en la sociedad. El experto y docente de habilidades de comunicación en el sector de la sanidad y director de comunicación del Grupo Casaverde, Julio García, que además colabora con CCP, como ha sido el caso de

su participación sobresaliente en el XII Congreso de la Confederación como presentador del acto, ha creado un “Manual Urgente de Técnicas de Comunicación Online en Pandemia” dirigido a los profesionales y empresas de cualquier actividad, así como a la sociedad, en general, que cada día realiza más trabajos y funciones online.



Julio García

Dominar el arte y oficio de la comunicación a distancia con efectividad

Puntos fuertes a potenciar en el profesional. Estilo directo y cercano

- 1.- El dominio de la profesión y la actividad que se desarrolle.
- 2.- El manejo adecuado de la voz y la imagen nos dará juego para una comunicación versátil en el contacto online.
- 3.- Es necesario dominar un estilo de comunicación directo y cercano, lo que facilita la comunicación interpersonal en las plataformas de la red.
- 4.- Hay que plantear, desarrollar, extractar y desmenuzar bien los contenidos, que se deben repetir en los mensajes para fijar conceptos en el los interlocutores.
- 5.- Debemos utilizar un lenguaje coloquial reforzado por las palabras y términos técnicos que sean necesarios en cada caso.

Puntos débiles a mejorar

- A) La voz y los mensajes
- 1.- Evitar monotonía en la voz. Es necesario elevar el tono en determinadas palabras que se deban remarcar en la exposición de ideas para llamar la atención de los interlocutores.
 - 2.- Destacar conceptos. La voz debe hacer ese juego de remarcar, entonar y elevar el tono en alguna palabra o frase.

3.- A veces hacemos frases demasiado largas. Hay que procurar hacer frases cortas con sentido, punto y seguido.

4.- Dar titulares que fijen la atención. Es decir, al final de una conversación hacer a modo de un resumen en una sola frase que compendie lo más importante de todo lo tratado.

EJERCICIO: APRENDER A CONDENSAR, A DAR UN TITULAR...
Escribir un texto de 5 líneas, resumir en 3, reducir a una línea como titular.

5.- Fallos de respiración. A veces, nos quedamos sin aire porque no respiramos adecuadamente. Si procuramos respirar con el diafragma, conseguiremos no perder la fuerza de las frases y dar un tono más contundente y firme a la voz.

B) La imagen que proyectamos. La cámara del ordenador es el ojo del interlocutor. Al estar concentrada la mirada del interlocutor en la pantalla, si manejamos bien nuestra imagen, obtendremos más “complicidad” con la persona que está al otro lado del ordenador.

Se observa a veces en la pantalla del ordenador, en la videoconferencia, que algunas personas dirigen la mirada hacia abajo o al texto constantemente. Sería interesante que de vez en cuando miraran directamente al “espectador”, es decir a la cámara, para de esta

manera implicar más a los a las demás personas. Procuremos que el lugar donde desarrollemos la sesión esté bien iluminado, a ser posible con luz natural. Evitemos que haya contraluz de una ventana detrás de nosotros.

C) La interactividad entre interlocutores. El profesional como dinamizador del equipo, además del hilo conductor.

D) El lenguaje no verbal/gestual. Las manos, la cabeza. Naturalidad ante la cámara. Ya que las manos quedan normalmente por debajo del plano del ordenador, si queremos reforzar un concepto o idea, podemos elevarlas y de esa manera nos ayudarán a dar más énfasis a una palabra o una frase. En cuanto a la cabeza, debe permanecer erguida y evitar balanceos. Todo esto debe ser realizado con toda naturalidad y sin forzar nada.

Plan de Acción de Mejora. Consejos prácticos.

Julio García aconseja grabar pequeñas simulaciones de intervenciones ficticias delante de la cámara, visionar después, observar puntos fuertes y débiles y fijar un sencillo “plan de mejora” donde nos marquemos objetivos a corto plazo, que nos animen a seguir avanzando y mejorando. Practicar, practicar, practicar.



OMS

“Atención de salud mental para todos: hagámosla realidad”

Según la propia OMS, la pandemia de Covid-19 ha tenido un gran impacto en la salud mental de las personas y está provocando un incremento de la demanda de servicios de salud mental. El duelo, el aislamiento, la pérdida de ingresos, los problemas de conciliación y el miedo están, entre otros motivos, generando o agravando trastornos de salud mental. Además, muchas personas han aumentado su consumo de alcohol o drogas y muchas más, sufren crecientes problemas de insomnio y ansiedad.

Por todo ello, se hace cada vez más visible la necesidad de poner el foco en la salud mental de todos los ciudadanos, teniendo siempre en cuenta que la salud mental es algo más que la ausencia de trastornos mentales.

Por este motivo, desde Stimulus, como tu Proveedor del Programa de Apoyo queremos recordarte que desde Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP) tienes a tu disposición un servicio de atención psicológica telefónica 24h/ 365 días al año, anónimo y confidencial, ofrecida por psicólogos que, de manera totalmente gratuita, podrán ayudarte y acompañarte en el abordaje de tu motivo de consulta.

Y es que, en Stimulus hemos detectado como la mayoría de los miembros y afiliados de CCP cuando conocéis por primera vez la puesta en marcha del programa por parte de la Confederación, os sentís agradecidos y, en muchos casos, identificados con alguno de los motivos más habituales de consulta (problemas de sueño, dificultades para conciliar vida personal-laboral, problemas de pareja, dificultad en el manejo de emociones, ansiedad...) pero, sin embargo, en ocasiones os veis frenados a hacer uso del mismo por pensamientos internos del tipo “seguro que hay compañeros que necesitan el servicio más que yo”, “quizá el psicólogo que me atienda va a pensar que este motivo no es lo suficientemente importante como para hacer uso del servicio”; “estoy preocupado pero no estoy tan mal como para necesitar ayuda de un profesional”; “muchos padres/madres no saben como gestionar las rabietas de sus hijos y no solicitan ayuda profesional, yo también debería ser capaz de hacerlo sin ayuda”; “padecer insomnio es normal en nuestra sociedad actual, casi todos mis conocidos sufren algún tipo de problema en el sueño y no pasa nada”.

Al contrario de lo que podéis pensar, las situaciones que se están viviendo son motivos de consulta apropiados para solicitar asistencia psicológica a través del Programa de Apoyo, y es que, cualquier situación que genere malestar psicológico en la persona, es un buen motivo para consultar con uno de nuestros profesionales, con quién podrás trabajarlo de manera personalizada, a veces con objetivos a corto/medio plazo que se abordan en diferentes sesiones, y a veces con una intervención puntual de una única sesión. Cada caso es diferente, pero todos son importantes, y desde luego, cuanto antes nos pongamos a trabajarlos con un profesional más fácil será que no se cronifiquen.

Además, desde tu Programa de Apoyo también apostamos por un acercamiento de la psicología para la mejora y desarrollo de competencias personales y profesionales, sin la existencia de un malestar o problema previo, como, por ejemplo, la mejora en habilidades de comunicación o la mejora en el desarrollo de hábitos de vida saludables. un

Por todo ello, cuando desde la OMS proponen como lema “Atención de salud mental para todos: hagámosla realidad”, como un manera de reivindicar modelos de salud mental igualitarios y universales; desde Stimulus nos gustaría poner el foco en el hecho de que, entre todos, hagamos realidad una salud mental accesible, en la que las personas se sientan libres, seguras y cómodas para solicitar atención psicológica para hacer frente a las dificultades del día a día, a las situaciones cotidianas que le pueden generar cierto malestar, sin tener por que llegar a ser motivos incapacitantes o con un gran nivel de malestar; o para mejorar habilidades personales y/o profesionales.

Es decir, hagamos realidad la normalización del acceso a un servicio de psicología a todas las personas, eliminando entre todos los tabús y los estigmas que suelen rodear lo vinculado a salud mental, y ayudando de este modo a que no seamos nosotros mismos los que nos frenemos a utilizar servicios que pueden ayudarnos a mejorar nuestro bienestar día a día.

¿CÓMO PUEDES APORTAR TU GRANITO DE ARENA PARA HACER REALIDAD LA NORMALIZACIÓN DEL ACCESO A UN SERVICIO DE PSICOLOGÍA?

Si te has sentido identificado en alguno de los puntos anteriormente expuestos y ves necesario la eliminación de los tabús vinculados a los servicios de apoyo psicológico, a continuación, te comentamos **3 Tips con los que puedes aportar tu granito de arena:**

1. Si has utilizado el servicio de asistencia psicológica de tu Programa de Apoyo, **habla sobre ello y comparte tu experiencia con tu entorno.** Para ello, te puede ayudar hacerte las siguientes preguntas:
Si hubiera utilizado otro servicio propuesto por mi empresa y el resultado hubiera sido positivo, ¿lo habría comentado? Si la respuesta ha sido Sí, entonces pregúntate ¿Con qué persona/s lo habría comentado?
Ahora, anímate a compartir con ellos tu experiencia en el servicio de apoyo psicológico.



2. Escucha de manera empática cuando un compañero, amigo y/o familiar, te comenta temas que le preocupan, le generan temores... sin restarle importancia y animándole a buscar ayuda profesional si lo estimas oportuno.

Para ello, te puede servir hacerte las siguientes preguntas:

"Si esta persona/ familiar/ compañero, me estuviera comentando un problema legal o de salud física, le estaría quitando importancia diciéndole que no es nada, o le estaría animando a que buscará ayuda de un profesional experto en la materia que pudiera ayudarle?"

Si te gustaría animarle a buscar ayuda psicológica pero no te sientes seguro de cómo hacerlo por los propios tabúes que existen, **ponte en contacto con nosotros y te daremos pautas sobre cómo abordar el tema.**



3. Si una persona de tu entorno te comenta que ha utilizado un servicio de asistencia psicológica, **muéstrate agradecido por haber compartido contigo su experiencia, sin juzgarle ni restarle importancia.**



Recuerda, no hay nada más efectivo para romper los TABÚES que hablar sobre el tema. Así que hagamos entre todos que el Boca a Boca y tu experiencia sea la mejor arma para normalizar la búsqueda de apoyo psicológico.

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

900 900 735

¡Descubre tu Club de Ahorro!



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

[Regístrate aquí](#)



¿Qué encontrarás?

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

IBERIA



Booking.com



¿Cómo funciona?

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

[Ver tutorial](#)



Por ser afiliado de Confederación de Cuadros y Profesionales



ABONOTEATRO

¡DÉJATE SORPRENDER!



TU TARIFA PLANA DE
TEATRO · CINE · EXPOSICIONES
EVENTOS ESPECIALES

**COMPRA O RENUEVA
TU ABONOTEATRO**

POR SOLO
15€ ~~49,90€~~
AL AÑO

+GASTOS DE GESTIÓN

PVP OFERTA: 15€ + 3,5€ de gastos de gestión - Válido hasta el 18 de Diciembre 2022
Oferta válida para los 100 primeros abonos

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

- ♦ **MÁS DE 70 ESPECTÁCULOS** en diferentes recintos de Madrid.
- ♦ **ACCESO A MÁS 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.



XII Congreso

Somos CCP

La alternativa necesaria

