Asturias Industrial

CCOO industria

Nº102 Septiembre/2023

Apostamos por la Industria

Elecciones Sindicales

CCOO lidera la industria asturiana

Firmado el V AENC

Gran avance para la negociación colectiva

Nuevos permisos retribuidos

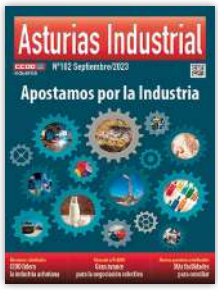
Más facilidades para conciliar

Montalbán,
esencia de la campiña
Ayuntamiento
de Montalbán
(Córdoba)

CCOO,
en redes
105
CCOO industria
Conéctate para mantenerte
informado de la actualidad sindical
facebook.com/IndustriAstur
@ccoo_industria_asturias
@Industria_CCOO
t.me/CCOOIndustriaAsturias

Sumario

CCOO industria



Asturias Industrial nº102. Septiembre 2023
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS

Secretariado:
Damián Manzano, Blanca M. Colorado
Carlos Braña Pérez,
José Manuel Cima Fernández,
Jessica Fernández Rodríguez
José Luis Prieto Espinosa,
Ramón Ángel Urbano Díaz.

Coordinación:
Blanca M. Colorado.

Fotografías: Fusión 10 y archivo.
Tirada de este número:
10.000 ejemplares
DL AS 2311-2009

Maquetación: Fusión 10.
Avda. Pola de Lena, 17-bajo.
33160 La Vega. Riosa. Asturias.
Teléfono: 985.76.66.90
E-MAIL: redaccion@fusion10.net
www.fusion10.net

Impresión: Radial Artes Gráficas S.L.
E-mail: info@radialgraficas.es

Revista CCOO Industria de Asturias.
C/. Sta Teresa,15 - 33005 Oviedo
Teléfono: 985.25.15.77
www.industria.ccoo.es

Se autoriza su reproducción excepto
con fines comerciales.

CCOO industria

05 **EDITORIAL**
Por el progreso, por los derechos: ni un paso atrás.

06 **Apostamos por la industria**
CCOO exige un Pacto de Estado que garantice la soberanía industrial, reduzca la dependencia exterior y promueva el empleo.

10 **Situación Industrial**
Despidos en Xata Roxa, exigencias de la plantilla de ITVASA, huelga en ALGEPOSA…

14 **ArcelorMittal**
Alcanzado el VIII Acuerdo Marco. Arranca de nuevo el Horno Alto A.

16 **Por fin tenemos nuevo ANEC**
CCOO firma el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023-2025).

18 **Negociación Colectiva**
La plantilla de Santa Bárbara sigue pendiente del convenio.

20 **Hunosa**
Diagnóstico: resiliente pero ineficaz.

22 **EESS**
CCOO continúa liderando los procesos electorales en la industria asturiana.

26 **Conciliación**
Estos son los nuevos permisos retribuidos, ya en vigor.

28 **Políticas Sociales**
Combatiendo la LGTBIfobia en el ámbito laboral.

32 **Formación**
Nuevo ciclo de formación para delegados y delegadas.

34 **XX Concurso de Microrrelatos Mineros Manuel Nevado Madrid**
Se amplía el plazo hasta el 31 de octubre para la recepción de originales.

EL **APOYO**, NUESTRA PRINCIPAL HERRAMIENTA

Financiación de Empresas
Aceleradora y Mentoring
Centros y semillero de Empresas

SODECO
Sociedad para el Desarrollo
Comarcas Mineras de Asturias

www.sodeco.es

Editorial

Por el progreso, por los derechos: ni un paso atrás

Una vez terminado un periodo estival marcado especialmente por la convocatoria de las Elecciones Generales del 23J, y aún a la espera de que se concrete cuál va a ser por fin la composición del nuevo Gobierno, una cosa tenemos clara: CCOO siempre estará en su lugar, que es al lado de los trabajadores y trabajadoras.

Porque, independientemente de cómo soplen los vientos políticos, sabemos muy bien cuál es nuestro sitio y de ahí no nos vamos a mover.

Es lo que hemos hecho siempre, mantenernos fieles a nuestras bases fundacionales con Gobiernos de distinto signo. Siempre hemos prestado nuestro apoyo cuando entendemos que se toma un camino de progreso y de mejora de las condiciones laborales y sociales de la clase trabajadora. Y siempre nos hemos puesto enfrente, con todas las consecuencias, cuando desde instancias políticas se han querido recortar derechos y cargar sobre los hombros de los más vulnerables el peso de las sucesivas crisis que hemos atravesado.

Por tanto, como hemos dicho, sabemos cuál es nuestro lugar y cuál es nuestro compromiso.

Durante la última legislatura, marcada por acontecimientos excepcionales, como la pandemia global debida al covid-19, participamos en la negociación de cientos de ERTEs que evitaron el despido masivo de trabajadores y trabajadoras y apoyamos las medidas extraordinarias que se pusieron en marcha para la protección de los más vulnerables.

Hemos firmado la derogación de la reforma laboral de 2012, una reforma nefasta impuesta en su día por el Gobierno del Partido Popular que durante una década precarizó el empleo y restó derechos a los trabajadores y trabajadoras. Gracias a un árduo trabajo de negociación, en el que CCOO fue parte activa, se cerró un ciclo y se abrió otro con un nuevo modelo laboral más cercano al que este sindicato defiende.

Hemos firmado el acuerdo histórico para la reforma del sistema público de pensiones, que refuerza el pacto intergeneracional, asegura la sostenibilidad del actual modelo y garantiza una jubilación digna a los futuros pensionistas. Un acuerdo, por cierto, que no contó con el apoyo de la patronal, y que fue refrendado únicamente por sindicatos y Gobierno.

Hemos propiciado que se alcanzase un acuerdo entre Gobierno y organizaciones sociales, para subir el SMI un 8% en 2023, y situarlo en 1.080 euros mensuales, con catorce pagas, una medida histórica que benefició a más de dos millones y medio de personas trabajadoras.

Hemos mantenido nuestra apuesta por la negociación colectiva, luchando en las mesas de negociación para introducir en todos los convenios mejoras salariales y sociales, y hemos participado activamente en el acuerdo alcanzado finalmente entre patronales y agentes sociales para el V AENC, una herramienta básica para sostener la negociación colectiva.

Y le hemos recordado al Gobierno ya a las patronales que, para mantener la paz social, es imprescindible hacer un reparto justo de la riqueza que se genera en las empresas, para que llegue a todos los estamentos sociales, así como subir los salarios de acuerdo con el coste de la vida e implementar medidas para contener los precios de los productos y servicios básicos para la ciudadanía.

Y todo ello, manteniendo nuestro compromiso con la industria, y exigiendo al Gobierno que se implemente de manera urgente el necesario Pacto de Estado, que garantice la viabilidad futura del sector industrial, pilar económico de Asturias y de España.

Ese es nuestro compromiso, nuestra responsabilidad y nuestra razón de ser: respaldar las políticas de progreso, defender a la clase trabajadora y ejercer una firme oposición cuando quieran hacernos dar pasos atrás y retroceder en derechos.

Eso es lo que somos y siempre seremos las Comisiones Obreras.

Apostamos por la industria

Una economía industrial y sostenible es posible. Desde CCOO de Industria de Asturias defendemos la necesidad de una apuesta real y urgente por la industria a medio y largo plazo, que garantice la soberanía industrial del territorio y reduzca a mínimos la dependencia del exterior.

Hoy en día la necesidad de la soberanía industrial, algo que CCOO hace años que defiende y reclama, ya es una realidad reconocida por las principales potencias. Después de la pandemia, un momento histórico en el que se produjeron importantes problemas de suministro de componentes básicos para la industria, muchos países se plantearon la necesidad de tomar medidas estructurales para evitar de nuevo una situación de carencia de materias primas y otros productos esenciales para la industria. En concreto, la UE estableció medidas en esa dirección, medidas que suponen una apuesta por la industria en los territorios propios, como nosotros siempre hemos defendido.

Desde CCOO llevamos años reclamando una industria sólida y no dependiente del exterior, para lo cual creemos que es importante diseñar estrategias industriales orientadas al medio y largo plazo, tales como:

- Mejorar la competitividad: mediante la inversión en innovación y nuevas tecnologías, y no reduciendo costes de producción.
- Establecer medidas que involucren a toda la cadena de suministro, desde el abastecimiento para la producción hasta el cliente final.
- Trazar estrategias sostenibles para proveedores y productores.
- Determinar niveles de inventario suficientes para evitar las roturas de stock, etc.

Somos conscientes de que el escenario ha cambiado. Hoy hablamos de revolución 4.0 en la industria, de la implementación de automatizaciones, de la digitalización de procesos, de descarbonización, etc. Son elementos que juegan un papel importante en la industria del presente y que van a ser determinantes en la del futuro. Es, por tanto, necesario buscar la mejor adaptación posible a los cambios y encontrar fórmulas que abracen los cambios tecnológicos y que, a la vez, permitan la convivencia con los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Cada sector, cada actividad y cada empresa debe adaptarse para mantener la competitividad y el empleo en condiciones justas. En paralelo, es imprescindible

definir medidas en el ámbito de las políticas públicas que regulen el impacto de la digitalización y la disrupción tecnológica en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales de las personas, con el objetivo de evitar desigualdades, vulneración de derechos esenciales o pérdida de empleos. Esto no es nuevo para CCOO de Industria. Llevamos casi una década, desde 2015, trabajando en propuestas que contemplan este cambio de paradigma y que pretenden facilitar la transición hacia un mercado laboral en el que la digitalización debe convivir con los derechos.

Somos conscientes de que es necesario un esfuerzo innovador importante, que todavía no está entre los objetivos de muchas empresas. Nuestro sector empresarial dedica a I+D una inversión insuficiente y todavía no ha apostado de forma decidida por su digitalización, especialmente las pymes y las microempresas.

En ese escenario, los fondos europeos pueden ser el impulso que la industria necesita para adaptarse a las condiciones que impone el siglo XXI, cambiar el modelo productivo y avanzar hacia el futuro. La Ley de Industria, de finales de 2022, fue un paso, así como la Estrategia Española de Impulso Industrial 2030 y el Plan Estatal de Impulso Industrial, pero no es suficiente. La Ley de Industria está insuficientemente desarrollada y no tendrá el alcance que debería si no se alcanza el Pacto de Estado por la Industria que desde CCOO llevamos años reclamando.

CCOO lleva desde 2015 trabajando en propuestas para facilitar la transición hacia un mercado laboral en el que la digitalización debe convivir con los derechos.

Para José Manuel Cima, secretario de Acción Sindical y Negociación Colectiva de CCOO de Industria de Asturias, la transformación que Asturias y España necesita debe sostenerse sobre 4 pilares:

1. La soberanía energética: que reduzca a mínimos la dependencia de fuentes energéticas del exterior y permita la actividad industrial con recursos nacionales.

2. La formación continua de trabajadores y trabajadoras para adaptarse a los cambios que traen las tecnologías emergentes.

3. La búsqueda de una economía circular, es decir, un sistema autosuficiente que contemple todos los eslabones de la cadena productiva, tanto para reducir la dependencia de terceros externos como para que el crecimiento derivado de la producción industrial revierta en los propios territorios.

4. La gestión adecuada de los PERTEs (Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica), un instrumento de colaboración público-privada con carácter estratégico, financiado con fondos europeos. Lamentablemente, todavía hay dinero sin adjudicar y PERTEs sin desarrollar.

Desde CCOO defendemos la urgencia de encauzar las necesidades concretas de los diferentes sectores y/o empresas para que el PERTE pueda influir en su desarrollo, creando mesas de diálogo para un mejor aprovechamiento de la oportunidad que estos fondos representan para la industria tanto asturiana como del conjunto del país.

Por qué es imprescindible apostar por la industria

La última EPA (Encuesta de Población Activa) arroja unas cifras que no hacen sino dar la razón a lo que CCOO lleva mucho tiempo advirtiendo: cada día que pasa, hay menos empleo industrial. Se pierden puestos de trabajo a marchas forzadas, una sangría que es necesario detener con el Pacto por la Industria que este sindicato reclama.

La EPA, publicada a finales del mes de julio, analiza las características de la población ocupada en el sector industrial español durante el segundo trimestre de 2013. En este tramo temporal, se ha registrado un descenso del empleo industrial de 50.500 personas, en relación al mismo periodo del año anterior. Se trata de una caída del 1,8% que deja en 2.726.100 el número total de personas trabajadoras en la industria.

Continúa, pues reduciéndose el empleo industrial, tanto en términos interanuales (con la pérdida de 50.500 puestos de trabajo en el sector), como en intertrimestrales, con una caída de población industrial ocupada de 64.500 personas.

Un dato positivo, que recoge también el informe, es el aumento de los contratos indefinidos en el sector, que crecen en 126.600 personas, un 5,8% más, gracias a la implementación de las medidas que trae consigo la nueva reforma laboral.

Este incremento de la población indefinida, deja una tasa de temporalidad del 8,4%. Además, cabe destacar también que la tasa de feminización de la industria asciende al 28,2% y se convierte en la más alta de los últimos años.

Los números dejan claro, una vez más, que el empleo en el sector industrial es el más estable y, por tanto, de más calidad y con mejores derechos. Para CCOO de Industria es una prueba más de lo necesario que es continuar luchando por el sector industrial como motor económico, capaz de aportar valor añadido, producir riqueza y generar estabilidad.

Seguimos levantando la voz para defender que es prioritario utilizar la financiación europea para acciones encaminadas a una transformación justa y sostenible de la industria, fortaleciendo la economía circular, favoreciendo la nueva movilidad y la transición energética, con la finalidad de mejorar la posición de nuestras industrias en la cadena de valor global.

Por eso es urgente alcanzar el Pacto de Estado por la Industria que condense las estrategias para abordar el futuro del sector. Un Pacto consensuado por todos los agentes que garantice un sector industrial inclusivo, con el objetivo de hacer una aportación de alta calidad al sistema productivo global. Un Pacto que establezca una planificación a medio y largo plazo de inversiones necesarias en I+D+i. Un Pacto que se apoye en el capital humano mediante la formación y la generación de competencias sectoriales, y que establezca un marco de relación directa entre el sistema productivo empresarial y las instituciones científicas y educativas.

Solo con una apuesta firme y concretando medidas a través del Pacto por la Industria es posible devolver al sector al lugar que le corresponde, como locomotora de la economía asturiana y española.

Algunas cifras:

- De los 2,7 millones de personas que trabajan en la industria, 1.957.400 son hombres y 768.700 mujeres, lo que eleva la tasa de feminización al 28,2%, la más alta de los últimos años.
- El desempleo industrial ha crecido un 2% en los últimos doce meses.
- De las 50.500 personas trabajadoras que ha perdido la industria en el segundo trimestre del año, 43.900 han sido hombres y 6.600, mujeres.
- Las actividades que más empleo han perdido han sido las del sector textil y productos metálicos.

¿Aún no has consultado la Guía de Servicios? Echa un vistazo y… ¡ahorra!

Hemos actualizado la guía de servicios, añadiendo nuevas colaboraciones con empresas de distintos sectores para que, como afiliados y afiliadas a CCOO, podáis beneficiaros de interesantes descuentos y ahorrar en el día a día.

Desde CCOO queremos ayudarte en todos los ámbitos y que puedas sacar el máximo partido posible a tu carnet de afiliado o afiliada. Por eso estamos en contacto con distintas empresas, proveedoras de productos o servicios, tanto a nivel regional como estatal, para ofrecerte ventajas exclusivas.

¿Qué vas a encontrar en la Guía de Servicios?
Clínicas, hoteles, agencias de viajes, paquetes vacacionales, ocio, formación, asesorías, alimentación…

¡Afíliate y ahorra con la Guía de Servicios!

Consulta todos los descuentos a los que puedes acceder en: *servicios.ccoo.es*

Saint Gobain no aplicará el ERTE en Avilés en el segundo semestre del año

La dirección de Sekurit ha avanzado que no utilizará más días del ERTE en lo que queda de año, debido al alto volumen de carga de trabajo que ha recibido la factoría. Esta decisión avala la postura de CCOO, que no apoyó en ningún momento la apertura de un expediente que consideraba injustificado e innecesario.

En su día, los representantes de CCOO de Industria no firmaron el ERTE porque no había razones objetivas que lo justificasen, y ahora el tiempo nos ha dado la razón. El pasado mes de julio, el director general de Sekurit mantuvo una reunión informativa en el centro de Avilés, en la que comunicó que, debido a la carga de trabajo recibida, con pedidos para los modelos de Suzuki y Skoda y Volkswagen Passat, no se iban a utilizar más días de ERTE a lo largo de este 2023. Además, presentó los resultados económicos, que han sido positivos con respecto a los del año anterior, debido a la subida de precios a los clientes, mejoras en el rendimiento y la producción, y la reducción de los costes de la energía.

De ese modo, el ERTE en vigor quedaría finalmente reducido a los 10 días que se utilizaron entre mayo y junio. Claramente, una vez más, CCOO tenía razón ya cuando se negó a firmarlo, alegando que en este caso no estaba justificado y que existían otras vías que harían posible el mantenimiento de la actividad. En su momento CCOO hizo propuestas para evitar o minimizar en lo posible los efectos del ERTE, insistiendo en que lo que realmente se necesita es un plan industrial que garantice el empleo a largo plazo.

En cualquier caso, consideramos que se trata de una noticia positiva, ya que la carga de trabajo, aún más cuando proviene del mercado oficial, es una garantía de estabilidad para los próximos meses. Aun así, creemos necesaria cierta cautela, ya que aún faltan por llegar las inversiones necesarias para garantizar, de manera consistente y a largo plazo, el futuro de la factoría.

Algeposa: trabajadores en huelga

La plantilla de Algeposa Avilés respaldó en su totalidad las jornadas de huelga programadas en el mes de agosto, en el marco de un calendario de movilizaciones para conseguir mejoras imprescindibles para la prevención, la seguridad y la salud laboral de las personas trabajadoras.

Tras intentar sin éxito alcanzar un acuerdo de última hora en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), finalmente se llevaron a cabo las jornadas de huelga convocada para el 8, 9 y 10 de agosto

Algeposa es un operador portuario especializado en productos siderúrgicos, que realiza labores de estiba para ArcelorMittal en el puerto de Avilés y Gijón.

La principal reivindicación de la plantilla es que se proceda a la mejora de las instalaciones para garantizar la seguridad y el reconocimiento de las categorías profesionales, entre otras mejoras.

Desde CCOO de Industria de Asturias, instamos a ArcelorMittal a que intervenga en favor de las personas trabajadoras de su empresa auxiliar, para acabar con la conflictividad y garantizar unas condiciones dignas de trabajo.

CCOO de Industria de Asturias en ITVASA:
diálogo y cumplimiento de acuerdos, una demanda urgente

CCOO de Industria de Asturias exige al Principado que se atienda las legítimas reclamaciones de los trabajadores y trabajadoras de ITVASA y se siente a negociar para que se cumplan los acuerdos firmados.

CCOO reclama con firmeza a la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, una escucha activa hacia las personas trabajadoras de la ITV de Asturias, así como la apertura de una mesa de diálogo para asegurar el cumplimiento de los acuerdos ya firmados.

Lamentablemente, hasta la fecha, la Consejería ha mostrado indiferencia ante las legítimas reivindicaciones del personal de ITVASA, empresa que ha incumplido los acuerdos firmados en años anteriores, en los que se comprometía a implantar la jornada semanal de 35 horas, incrementar los salarios y abordar la necesidad de contratar nuevo personal.

Por ese motivo, la plantilla se concentró en los centros de trabajo los días 6 y 14 de junio, y no se descartan otras acciones si la empresa no entra en razón. CCOO de Industria de Asturias asume el compromiso de celebrar asambleas en todos los centros de trabajo para analizar la situación y evaluar las posibles acciones a emprender, sin descartar la posibilidad de más movilizaciones, incluyendo la huelga. En este contexto, CCOO agradece el apoyo y la participación de los trabajadores y trabajadoras en las movilizaciones recientes, y los animamos a mantenerse activos ante futuras convocatorias.

Resulta especialmente decepcionante que, durante las semanas de protestas, la Consejería de Industria y Empleo haya rechazado cualquier intento de diálogo, pese a las reiteradas solicitudes de reunión tanto de CCOO de Industria de Asturias como de los delegados y delegadas de ITVASA. Por el contrario, el Principado de Asturias se ha limitado a emitir comunicados, esquivando responsabilidades y desviando la atención en lugar de respetar los acuerdos establecidos con la plantilla en los años 2019 y 2020.

www.industria.ccoo.es

CCOO de Industria en ITVASA hace un nuevo llamamiento al diálogo franco y directo, instando a afrontar la situación antes de recurrir a otras medidas movilizadoras, siempre contando con el respaldo de la plantilla. Es hora de que la Consejería atienda las demandas legítimas de los trabajadores y trabajadoras, cumpliendo con lo acordado previamente para garantizar un ambiente laboral justo y equitativo.

Despedidas las 26 personas trabajadoras de **Xata Roxa**

Lamentablemente, la nefasta gestión por parte de ASEAVA ha terminado de la peor manera, a pesar de la generosidad mostrada por la plantilla y los esfuerzos de mediación por parte de CCOO de Industria de Asturias.

A finales del mes de agosto, la plantilla de la empresa decidió en asamblea aceptar un ERE que supone el despido de los 26 trabajadores y trabajadoras, dada la insostenible situación que soportaban, sin carga de trabajo desde hace semanas y con tres meses sin percibir sus nóminas, con una deuda acumulada de en torno a los 100.000 €.

La plantilla llevaba semanas movilizándose por el impago de las nóminas y ante el peligro, ahora confirmado, de que se produjesen despidos. Así mismo, CCOO de Industria había exigido a Xata Roxa y a ASEAVA, propietaria de la sociedad, que aclarasen las razones tanto de los impagos como de la falta de carga de trabajo.

Durante el verano se trabajó intensamente para tratar de resolver la situación. Se convocaron movilizaciones, con el respaldo de CCOO, para defender el empleo y el cobro de las nóminas adeudadas: el 25 de julio la plantilla se concentró ante el Ayuntamiento de Noreña, y el día 31 de julio se convocó una huelga de dos horas. También se realizaron gestiones ante instancias del Principado de Asturias, en búsqueda de soluciones. En concreto, el pasado 7 de agosto, una representación de CCOO de Industria, más un grupo de trabajadores de Xata Roxa, mantuvo una reunión con el director general de Industria y la directora de Ganadería. En un gesto de buena voluntad, la plantilla llegó a desconvocar las concentraciones previstas para el 8 de agosto, ya que ambas Consejerías se mostraron dispuestas a colaborar para encontrar una solución satisfactoria.

CCOO de Industria de Asturias lamenta el desenlace, debido a la penosa gestión de ASEAVA y de la dirección de Xata Roxa.

Sin embargo, los esfuerzos de mediación no han tenido el resultado positivo esperado y, finalmente, las 26 personas trabajadoras de esta compañía, dedicada a la comercialización de carne de vacuno y ubicada en Noreña, han sido despedidas.

Desde CCOO de Industria de Asturias, tenemos claro que se ha llegado a esta situación de quiebra técnica debido a la nefasta gestión realizada durante años por parte de la Junta de Gobierno de ASEAVA y el equipo técnico-directivo de Xata Roxa. Es deleznable que, en reiteradas ocasiones, a los trabajadores y trabajadoras se les haya pedido generosidad, cuando a lo largo de los últimos meses han hecho un notable despliegue tanto de generosidad como de compromiso con la actividad, y han tenido como única respuesta por parte de ASEAVA los 20 días por año trabajado que cobrarán del FOGASA, además de un convenio con la Seguridad Social para los mayores de 55 años (hasta los 63) para posibles prejubilaciones.

Por tanto, dada la situación, la plantilla, con el apoyo de CCOO de Industria, sigue pidiendo la dimisión de la cúpula de ASEAVA, que deja a Xata Roxa con una deuda aproximada de 4 millones de euros y abocada al concurso de acreedores, disolución y desmantelamiento.

Por la mejora de las condiciones laborales en **CAPSA**

Tras la desconvocatoria de la huelga prevista para el 1 de agosto, CCOO de Industria de Asturias y Sección Sindical de CCOO en CAPSA esperan que se establezca un diálogo constructivo con la empresa de cara a implementar las medidas que se reclamaban y que son de justicia para todos los trabajadores y trabajadoras.

Tras una reunión mantenida en el SASEC la víspera de la huelga, finalmente se llegó a un acuerdo con la empresa que pasa por la creación de una nueva BDE para reducir el número de ETTs, con el objetivo de disponer siempre de personal formado, con las menores variaciones posibles, para reducir la carga de trabajo en la plantilla.

También se abordará el problema generado con los calendarios de trabajo: se dotará de calendario anual y/o puesto estructural a aquellos trabajadores o trabajadoras que no lo tengan. Así mismo, se acordó la retirada de los expedientes disciplinarios abiertos a lo largo de los últimos meses.

Para CCOO de Industria de Asturias, que la empresa haya accedido a reunirse y dialogar, con unas premisas sensatas de partida, no es sino otro éxito de la acción sindical, ejercida con compromiso y responsabilidad. Se demuestra así, una vez más, la fuerza de los trabajadores y las trabajadores. En este caso, la plantilla llevaba muchos meses movilizándose en contra de la pérdida progresiva y alarmante de derechos sociales, laborales y de conciliación familiar en los últimos años, así como la destrucción de empleo fijo (más de 100 puestos de trabajo en los últimos años), la precarización del empleo en la factoría de Granda, con excesiva eventualidad y contratación de personal de ETTs. Asimismo, se reclamaba una mejor gestión de la organización productiva y la retirada de expedientes laborales abiertos a algunas personas, que soportaron un aumento de carga de trabajo sin contar con los recursos suficientes.

Empresas Auxiliares: a la espera de las inversiones en ArcelorMittal

Aunque la multinacional ha concretado una parte, todavía falta la inversión más importante: el DRI, que garantizará el futuro de la siderurgia asturiana en los próximos años.

ArcelorMittal anunció en su día importantes inversiones para sus instalaciones de Asturias, en dos líneas. Por un lado, se iba a poner de nuevo en marcha el horno eléctrico que se encontraba parado. Esa operación requería una importante inyección económica a la que la multinacional ya ha puesto fecha: el segundo semestre de 2025.

Sin embargo, aunque esta ha sido una noticia prometedora, falta completarla con la materialización de la mayor inversión, que en su día se comprometió a hacer la empresa pero que todavía no ha concretado. Se trata de la creación del DRI, una instalación para la reducción directa del mineral de hierro, imprescindible para complementar la puesta en marcha del horno eléctrico. Sin esta inversión, queda en el aire la puesta al día de unas instalaciones imprescindibles para Asturias, y que garantizarían la viabilidad futura de este proyecto, así como la carga de trabajo para todo el sector auxiliar.

CCOO de Industria de Asturias permanece expectante, aguardando a que la dirección de la empresa anuncie fechas y números que concreten el compromiso adquirido en su día con los trabajadores y trabajadoras de sus plantas asturianas.

Alcanzado el VIII Acuerdo Marco

Tras más de un año de negociación y después de que CCOO convocase y llevase a cabo un calendario de movilizaciones, se logró cerrar la negociación del VIII Acuerdo Marco, donde se establecen las condiciones salariales y laborales de cerca de 8000 trabajadores y trabajadoras de ArcelorMittal.

El resultado de la negociación, tras una última propuesta de la empresa en reunión celebrada el 8 de mayo, fue trasladado por las organizaciones sindicales a sus respectivas Asambleas Generales. En el caso de CCOO, los afiliados y afiliadas tomaron la decisión de aceptar la citada propuesta, que fue finalmente aprobada por amplia mayoría.

Entre los principales logros de la negociación destacan la garantía de incremento salarial equivalente al IPC real de cada uno de los cuatro años de vigencia del Acuerdo Marco, más un 0,75 % de retribución variable no consolidable para cada uno de los años 2023, 2024 y 2025.

También se han obtenido mejoras con respecto al seguro colectivo, permisos, antigüedad (pasando su cómputo de quinquenios a trienios), prolongación máxima de jornada de 2 horas en caso de ausencia imprevista de relevo, aumento del complemento por fraccionamiento de vacaciones a 500 euros, etc. Lo relativo a las salidas del personal de mayor edad, así como las garantías de empleo del personal eventual, se tratarán en una mesa específica pendiente de convocar.

Con la firma del Acuerdo Marco, se pone fin a una larga reivindicación liderada por la Sección Sindical de CCOO, que llevó a cabo movilizaciones en solitario durante los últimos años para tratar de recuperar un marco de negociación que garantiza una mejor defensa de los intereses de cerca de 8000 trabajadores y trabajadoras. Y todo ello teniendo en contra a una dirección de Recursos Humanos soberbia e ineficaz, respaldada por una mayoría sindical sumisa y rastrera, que hace tiempo olvidó cuáles son sus verdaderos principios.

A espera de la firma de los textos definitivos y su posterior desarrollo en los respectivos convenios de planta, donde aún aspiramos a obtener mejoras adicionales, la plantilla ya ha recibido los atrasos correspondientes al año pasado, recuperando el poder adquisitivo perdido por la galopante inflación.

Nuevamente, tal y como ocurriera con la salida del personal nacido en 1960 y 1961, la recuperación del Acuerdo Marco, que incluye algunas cuestiones anteriormente comprometidas con nuestra organización (mejora del seguro colectivo, cómputo de antigüedad por trienios y prolongación máxima de jornada de 2 horas, en caso de ausencia imprevista de relevo), deja claro que la movilización es una herramienta eficaz en defensa de los intereses y derechos de los trabajadores y trabajadoras. Ellos son quienes, con su esfuerzo y compromiso, han logrado plasmar en realidad las mejoras conseguidas, que podrían ser mucho mayores, de no tener que soportar a la impresentable, dócil y traicionera mayoría sindical que padecemos.

Arranque del Horno Alto A

A principios de julio volvió a ponerse en funcionamiento el Horno Alto A, afectado por un incendio el pasado 22 de marzo.

El incendio fue provocado por una entrada de agua en el interior del Horno Alto. Esto provocó una explosión que acabó causando la perforación del crisol. Tras los intensos y difíciles trabajos de enfriado y retirada del material solidificado en el interior del horno alto, se reparó y se consiguió que arrancase a principios del mes de julio, todo un ejemplo de profesionalidad y buen hacer, ya que, a pesar de la peligrosidad y dificultad de las tareas realizadas, no se registró ningún tipo de incidente o accidente. Cabe recordar que el Horno Alto A tiene una vida útil estimada de unos 4 o 5 años.

Tras el arranque del Horno Alto, la dirección de la empresa ha seguido aplicando el Erte de Fuerza Mayor planteado desde entonces, por lo que, tras la advertencia de CCOO de que el citado Erte ya no podía aplicarse tras la desaparición de la causa motivadora, y ante la persistente costumbre de la empresa de hacer siempre las cosas de la peor manera posible, desde la Sección Sindical Intercentros, a través de la Federación de Industria Estatal, se procedió a interponer denuncia ante la Dirección General de Trabajo.

Cabe recordar que ArcelorMittal en España ya fue condenada en firme por fraude de ley y mala fe en la negociación por haber utilizado de manera ilegal otro Erte. Fue considerado nulo y la empresa tuvo que devolver las prestaciones cobradas indebidamente, lo que le supuso un desembolso cercano a los 15 millones de euros.

Conflicto en el TBC

El personal de producción del Tren Semicontinuo, en el departamento del TBC, está en huelga desde el mes de junio, en protesta por la política de sanciones llevada a cabo por la incompetente dirección del departamento, incapaz de gestionar con un mínimo de sentido la plantilla.

Dicha dirección del departamento sigue demostrando así su nula voluntad de respetar los escalafones oficialmente aprobados y su incapacidad para formar y realizar las obligadas pruebas de acceso a los puestos de cabeza de escalafón, que requieren de un alto grado de formación y responsabilidad en materia de seguridad.

Para tapar semejante chapuza, que se alarga demasiado en el tiempo, han recurrido a la vieja táctica de emplear las habituales medidas de presión, vía expedientes sancionadores. Pretenden así amedrentar a una plantilla cansada ya de tanta ineficiencia y falta de empatía para intentar, en vano, corregir semejante desastre organizativo.

Como si de una competición se tratara, para ver quién lo hace peor, a semejante muestra de inutilidad e ineficacia se ha sumado la dirección de Recursos Humanos que, lejos de tratar de buscar soluciones, se ha venido arriba para hacer restallar, aún más si cabe, el látigo sancionador, provocando con ello una mayor indignación y hastío.

www.industria.ccoo.es

Es de resaltar el alto grado de seguimiento de las movilizaciones convocadas por CCOO y otro sindicato, a pesar de las habituales labores de desmovilización de los lacayos empresariales que conforman la mayoría sindical y que, como siempre, andan muy lejos de los problemas reales de los trabajadores y trabajadoras, y demasiado cerca de las posaderas del patrón.

Las diferentes Asambleas Generales celebradas han aprobado, por abrumadora mayoría, mantener los paros hasta que a los compañeros injustamente castigados les sean retiradas las sanciones.

CCOO firma el V AENC (2023-2025)

El pasado 10 de marzo se firmaba el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), un documento consensuado entre las principales organizacione sindicales y empresariales del país, muy necesario para avanzar en la negociación colectiva, adaptándola a las nuevas realidades sociales y laborales.

Tardó en llegar más de lo que habríamos deseado, pero por fin tenemos Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Se trata de una herramienta fundamental a la hora de sentarse a negociar los diferentes convenios, ya que contiene las directrices mínimas a partir de las cuales se debe enfocar la negociación. El acuerdo llega tras un proceso difícil, que se extendió en el tiempo debido a la negativa de las organizaciones empresariales a introducir una cláusula de garantía salarial. Además, la alta inflación que se registró durante el segundo semestre de 2021 y todo 2022, complicó más, si cabe, el contexto económico. Las subidas se mantuvieron hasta cerrar el año con un IPC en el 5,5%, por lo que para CCOO era impensable afrontar una negociación que no recogiese una cláusula de revisión salarial para proteger el poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Las empresas, a pesar de estar atravesando una situación favorable de crecimiento económico, rechazaban subir los salarios para ajustarse a la realidad. Es por eso por lo que CCOO se vio en la obligación de lanzar la campaña "Salario o conflicto". De nuevo, se demostró que la movilización de la clase trabajadora, especialmente en las empresas con mayor representación sindical, es clave para lograr avances.

Finalmente, hemos conseguido alcanzar acuerdos y firmar el V AENC que, si bien no constituye una norma, sí compromete a las partes a desarrollar sus contenidos en todos los convenios que se negocien durante 2023, 2024 y 2025. Es decir, y esto es fundamental, no se trata solo de una serie de recomendaciones a la hora de abordar la negociación colectiva, sino de un compromiso adquirido en un acuerdo.

"CCOO ha contribuido a proteger 16 millones de rentas con los acuerdos de pensiones, SMI o de Función Pública. Con el AENC completamos el círculo. Firmarlo era importante para promover una recuperación de los salarios e impulsar la organización de CCOO en torno a la negociación colectiva. Tenemos una herramienta que será utilizada por los miles de negociadores y negociadoras, que son quienes conseguirán que esta negociación colectiva llegue a buen puerto".

Unai Sordo, secretario general de CCOO

En el caso de que en una negociación concreta, la parte empresarial rechace aceptar las condiciones acordadas en el V AENC y se bloqueen las conversaciones, la organización de las personas trabajadoras en torno a un sindicato como CCOO, es crucial para tomar las decisiones oportunas, incluida la movilización, y conseguir que empresas y patronales se avengan al acuerdo firmado.

Salarios y otras medidas que recoge el V AENC

La principal medida del acuerdo en torno a los salarios es la subida general de un mínimo del 10'33% (acumulativo en los tres años) que podrá alcanzar hasta un 13'57%. Mediante una subida fija en cada uno de los años, más una cláusula de revisión salarial con un porcentaje de subida adicional en función de evolución de los precios, distribuida del siguiente modo:

4% mínimo + 1% para 2023

3% mínimo + 1% para 2024

3% mínimo + 1% para 2025

Bajo ese lema se celebró un encuentro el pasado 21 de junio en el Auditorio Marcelino Camacho, en Madrid, al que acudieron un millar de personas. El objetivo era celebrar la firma del V AENC y comprometer a la organización en su conjunto para que lleve las mejoras que aporta este nuevo documento a todos los convenios colectivos.

Además, el V AENC recoge otras medidas importantes sobre:

Empleo y contratación: fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales, como el periodo de prueba, el contrato de duración determinada, a tiempo parcial, fijo-discontinuo y, en especial, la contratación de jóvenes y de personas en proceso de recualificación.

Flexibilidad interna: utilización de los ERTE y del nuevo Mecanismo Red (recogido en la Reforma Laboral) como herramienta de flexibilidad interna que mantenga empleos y empresas frente a medidas más traumáticas.

Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes: establecimiento de medidas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras y logren reducir la frecuencia y duración de dichos procesos, con un mejor aprovechamiento de los recursos de las Mutuas.

Teletrabajo y derecho a la desconexión digital: desarrollo del acuerdo sobre la normativa del trabajo a distancia alcanzado en el año 2020.

Transición tecnológica, digital y ecológica: atendiendo especialmente al Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización y a la Inteligencia Artificial y la garantía del principio de control humano y el derecho a la información sobre los algoritmos.

Igualdad: introducción de la perspectiva de género en el ámbito de la estructura salarial, sistemas de clasificación profesional o flexibilidad interna; integración plena de las personas con discapacidad y/o LGTBI; protección a las víctimas de violencias sexuales y de género.

También se incluyen medidas relativas a la jubilación parcial y flexible, la formación y cualificación profesional, la seguridad y la salud, la organización del trabajo, etc.

Nuevo Convenio Colectivo en Mantequerías Arias: avances para la plantilla

CCOO firma el Convenio Colectivo de la empresa láctea de Vegalencia, con una duración de cuatro años (2023-2026) y notables mejoras en las condiciones laborales de sus más de 250 trabajadores y trabajadoras.

La firma de este convenio garantiza cuatro años de estabilidad laboral para la plantilla de Mantequerías Arias, y proporciona un marco regulatorio que mejora sus condiciones actuales, tanto en aspectos retributivos como sociales.

Las negociaciones, que se prolongaron durante varios meses, alcanzaron un acuerdo gracias al arduo trabajo de los delegados de CCOO, respaldados por la asesoría de CCOO de Industria de Asturias.

El acuerdo fue ratificado por los 250 trabajadores y trabajadoras de Mantequerías Arias, y establece una cláusula de revisión salarial anual, basada en el IPC, para salvaguardar el poder adquisitivo de la plantilla durante cada uno de los años de vigencia. Además, contempla atrasos, con un máximo del 4% (2023), 3% (2024), 2,5% (2025) y 2,5% (2026).

Entre los beneficios adicionales, se destacan las mejoras sociales, como un permiso de 16 horas para acompañar a familiares de hasta segundo grado durante intervenciones quirúrgicas.

La Sección Sindical de CCOO de Industria en Mantequerías Arias desea expresar su agradecimiento a toda la plantilla por el apoyo brindado a lo largo de este proceso negociador. Esta colaboración y unidad han sido fundamentales para lograr un acuerdo que beneficia a todos los trabajadores y trabajadoras, y sienta bases sólidas para el futuro laboral a medio plazo.

Firmado en Acciona un Convenio Colectivo por cinco años

CCOO de Industria firma el Convenio Colectivo de Acciona, empresa dedicada al mantenimiento energético que cuenta con unos 40 trabajadores en Gijón y que se ocupa de dar servicios al Ayuntamiento de Gijón, tanto a los servicios municipales como al alumbrado público.

El convenio fue negociado por la federación, desde donde se brindó apoyo tanto al representante de CCOO en la delegación de Gijón como a los 3 delegados de CCOO, que suponen la totalidad del Comité de Empresa.

Con una vigencia de cinco años (2023-2027), se trata de un convenio que dará estabilidad a la plantilla, y que establece subidas salariales del entre el 1% y el 3%. Además, se consiguió incluir una cláusula que ajusta la subida salarial con el IPC real, aplicable a los cuatro últimos años. Por tanto, las subidas establecidas se ajustarán al finalizar el año con la subida del IPC que corresponda. Se trata de una medida importante, que asegura la conservación del poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

OROVALLE

Pendiente de un nuevo convenio

Avanza con suma lentitud la negociación para la firma del nuevo del Convenio Colectivo de Orovalle Minerals, antigua Kinbauri, dedicada a la extracción de oro, cobre y plata de los yacimientos de El Valle-Boinás, en el concejo de Belmonte de Miranda, y Carlés, en el concejo de Salas.

A lo largo del verano no se consiguieron avances significativos, y se espera que a partir de septiembre puedan impulsarse las conversaciones para empezar a dar pasos adelante en la negociación de los puntos más relevantes del acuerdo, que dará cobertura a 400 personas trabajadoras. El convenio anterior tuvo una vigencia de dos años y se encuentra expirado desde el 31 de diciembre de 2022.

Santa Bárbara: se posponen para el final del verano las movilizaciones por el bloqueo en la negociación del Convenio Colectivo

CCOO de Industria en Santa Bárbara mantiene que es de justicia negociar un convenio que refleje la buena situación de la empresa, que acaba de firmar un importante contrato y cuenta con carga de trabajo hasta 2037.

Las jornadas de huelga convocadas en el mes de julio en la fábrica de armas de Santa Bárbara Sistemas, contaron con el respaldo de la casi totalidad de la plantilla, que manifestó así su desacuerdo por el bloqueo de la negociación del convenio colectivo y su exigencia de que la empresa se siente a negociar con planteamientos razonables.

El convenio de la fábrica de Trubia comenzó a negociarse a principios de año, y desde entonces no se han registrado avances debido a la cerrazón de la empresa y su negativa de acceder, entre otras cuestiones, a unos incrementos salariales razonables que trasladen al convenio colectivo la buena situación económica del Grupo, con carga de trabajo para, al menos, los próximos 15 años.

Los trabajadores y trabajadoras ya habían secundado de forma masiva las jornadas de huelga convocadas en el mes de julio con un seguimiento prácticamente del 100% tanto en los talleres de producción como en las oficinas. Antes de eso, ya se habían convocado paros parciales, de una hora por turno, con los que la plantilla presionó a la empresa para sentarse a negociar el convenio con planteamientos razonables, y no pretendiendo retirar garantías de conservación del poder adquisitivo, y mermando derechos en el contrato relevo y otros aspectos esenciales de la negociación.

Última movilización de la plantilla exigiendo un convenio digno para los trabajadores y trabajadoras de General Dynamics en Trubia.

Cabe destacar que, recientemente, se ha adjudicado a Santa Bárbara un importante contrato para fabricar 394 blindados para el ejército, por un coste que supera los 1950 millones de euros y que se suma a otros programas que ya se están desarrollando en la factoría de Trubia. Este último contrato, fechado en agosto, forma parte del programa de Vehículos de Apoyo a Cadenas (VAC), se desarrollará junto con los que ya están en marcha, como el del Vehículo de Combate sobre Ruedas (VCR) 8x8 Dragón para el Ejército de Tierra, los blindados Castor, para el Ministerio de Defensa, y los Ajax para el Ministerio de Defensa británico.

Desde CCOO de Industria, seguimos apelando a la sensatez y la responsabilidad en el momento en que se retome la negociación del convenio. Debido a que la empresa cuenta con un importante volumen de carga de trabajo para los próximos años, consideramos justo que esa estabilidad económica se traslade a la plantilla, y se mejoren las condiciones laborales y salariales de acuerdo con la situación de la compañía.

Hunosa, resiliente pero ineficaz

Una vez más, y ya van unas cuantas, desde CCOO de Hunosa hacemos público el preocupante diagnóstico de salud de nuestra empresa. Hunosa lleva mucho tiempo enferma, posiblemente desde su creación, pero en estos últimos años simplemente agoniza. Es algo que nadie parece querer ver y menos aún denunciar. Pero desde CCOO ni lo vamos a tapar, ni lo vamos a callar.

La inacción por parte de SEPI a la hora de buscar un futuro esperanzador para Hunosa, unida a una dirección maniatada, está llevando a la empresa a una deriva a la que vemos difícil solución. La engañosa resiliencia que pretende demostrar Hunosa no puede tapar esta realidad. Como representantes de los trabajadores tenemos no solo la obligación, sino también la responsabilidad de denunciarlo.

Porque esa presunta capacidad de supervivencia no obedece a una gestión eficiente que pueda darle continuidad en un escenario de viabilidad, ni viene tampoco de adoptar soluciones en pos de su progreso. En este sentido, y para situarnos en el contexto actual, basta recordar que la dirección de la empresa, con el consiguiente respaldo de la SEPI, accedió a iniciar la negociación de la segunda fase del Plan de Empresa 2019-2027 tras varios meses de incumplimiento del plazo previsto para su comienzo, no sin antes haber recibido la presión y amenaza de movilización por parte CCOO. Con esos mimbres, que representan una falta de voluntad poco esperanzadora, se llevaron a cabo los primeros contactos con la empresa, los cuales sirvieron para constatar rápidamente el exiguo grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Plan de Empresa. Así, en el tiempo transcurrido (y aún contando con el hecho de que la empresa dispuso de 18 meses adicionales de margen) se tenían que haber alcanzado una serie de hitos, fijados con el objetivo de transformar y dar un giro de 180 grados a la actividad de la empresa. Unos objetivos que se han convertido más bien en una quimera.

La realidad es que Hunosa, lejos de haberse transformado en "el buque insignia de la transición energética" como, en su día, prometió Pedro Sánchez, sigue siendo la misma empresa y sigue llevando a cabo la misma actividad que hace 4 años, aunque muy mermada y, además, con importantes matices. Actualmente, su idiosincrasia se caracteriza por un ambiente de calma tensa que genera angustia e intranquilidad a una plantilla cuya media de edad ronda los 38 años. Los trabajadores y trabajadoras viven en permanente incertidumbre y nerviosismo como consecuencia de ver que se acaba lo que había y ni se ve, ni casi se atisba, lo que debería ser la "nueva Hunosa" que garantizaría a largo plazo su futuro profesional.

Dado que, por causas ajenas a nuestra voluntad, no es posible asentar de manera consensuada las bases del futuro de la empresa, exigimos a Hunosa y a la SEPI que se prorrogue la primera fase del Plan de Empresa, para garantizar la actividad del Pozo San Nicolás y del resto de líneas de negocio.

Y como colofón, cuando parecía que la negociación del próximo Plan comenzaba su andadura llegó, a finales del pasado mes de mayo, y por sorpresa, el anuncio del adelanto de las Elecciones Generales. A priori, eso ya dinamitaba de facto la posibilidad de llevar a cabo la negociación dentro de la necesaria normalidad. Y así fue, ya que, con poco más de mes y medio de margen para las elecciones se antojaba imposible llegar a un acuerdo que pudiera ser ratificado por los ministerios implicados, que, por otra parte, a esa fecha y con toda probabilidad estarían en funciones. Lamentablemente, Pedro Sánchez no solo incumplió, una vez más, su palabra de garantizar el futuro de Hunosa y llevar a cabo una transición energética justa en la empresa, sino que nos ha dejado de nuevo desamparados en el peor momento posible, sin que podamos prever cuánto tiempo va a durar esta situación tan agónica como injusta.

Adicionalmente, y como consecuencia directa de las recientes elecciones, el Congreso se constituye sin mayorías. Esto hará que el proceso de conformación de un nuevo Gobierno se dilate en el tiempo y que, a día de hoy, no sepamos de qué color será. Se torna complicado continuar con la negociación, porque todos los posibles avances que tengan lugar en la misma pueden verse truncados si finalmente se produjera un cambio de Gobierno y, por ende, de interlocutor.

Dado que, por causas ajenas a nuestra voluntad no es posible asentar de manera consensuada las bases del futuro de la empresa, desde CCOO de Hunosa hemos exigido a la dirección de la compañía y a la SEPI que se prorrogue la primera fase del Plan de Empresa. De ese modo se garantizaría la continuidad de la extracción de combustible del Pozo San Nicolás y el resto de líneas de negocio en funcionamiento actualmente.

Por nuestra parte, no vamos a permitir que se tomen decisiones trascendentales que pongan en riesgo cualquier línea actual de actividad, sin que previamente se hayan acordado en una mesa de negociación. Eso se extiende a las empresas contratistas, las cuales, deben tener garantizada la continuidad de los trabajos que vienen realizando. Todo ello bajo la premisa de que no vamos a permitir, bajo ningún concepto, que los trabajadores pierdan su empleo en este proceso de transición energética.

La Pereda, sin actividad

Incomprensiblemente, La Pereda lleva parada desde el pasado octubre, sin generar energía y por lo tanto sin producir ingresos para la compañía.

Como colofón a toda la situación que atraviesa Hunosa, desde CCOO vemos como algo inaudito lo que está sucediendo con la Central Térmica de La Pereda. Recordemos que se trata de un centro de trabajo capital, aclamado durante años como el más importante de la compañía en términos de ingresos y catalogado por consenso absoluto como la actividad principal sobre la que debe pivotar la Hunosa del futuro, en una mirada hacia la transformación energética y la apuesta por las energías renovables.

La que hasta ahora fue una planta de energía térmica generada a base de carbones de baja calidad y estériles de escombrera, está llamada a ser una planta térmica alimentada con biomasa, proyecto para el que Hunosa ya tiene garantizados los 50MW conseguidos en una subasta pública de energías renovables celebrada el pasado 25 de octubre. Sin embargo, y pese al potencial estratégico de la instalación y su capacidad para generar empleo, lleva parada desde el pasado octubre, sin generar energía y por lo tanto sin producir ingresos para la compañía. Y lo peor es que no hay visos de que vaya a retomar su actividad a corto plazo, como consecuencia de la falta de previsión y de que no se ha buscado una solución factible al problema de gestión de las cenizas generadas en la combustión de los materiales. Esta grave situación empresarial es consecuencia tanto de la infructuosa gestión llevada a cabo por la dirección de la empresa como por el desamparo mostrado en todo momento por la SEPI como accionista único de Hunosa. Sirva el presente artículo, así como las reiteradas quejas internas, para dejar constancia del asombro, desconcierto e indignación que muestra CCOO de Hunosa con esta circunstancia, dada la actual situación de la empresa y siendo la central uno de los ejes nucleares en torno a los cuales debería articularse la reconversión de Hunosa.

Esta crisis de las cenizas va a provocar un balance de cuentas en este año 2023 nefasto, algo que seguro no será beneficioso de cara a la negociación del futuro Plan. Por lo tanto, exigimos a la empresa que ponga todos los medios a su alcance para buscar una solución inmediata. Debe poner en funcionamiento la central a la mayor brevedad para volver a la senda de los ingresos y mejorar las cuentas en la medida de lo posible, así como para quemar las más de 50.000 Tn de carbón que hay almacenado en las instalaciones del Lavadero Batán procedente del Pozo San Nicolás.

Exigimos altura de miras a los dirigentes políticos, tanto estatales como regionales, para que se pongan de verdad a trabajar por el futuro de Hunosa como empresa pública, estratégica y fundamental para el tejido productivo de la Cuenca Central Asturiana. No vamos a dejar que las promesas se queden en agua de borrajas.

CCOO de Industria, a un paso de convertirse (de nuevo) en primera fuerza sindical en Asturias

Cuando quedan apenas 4 meses para que finalice el período de mayor concentración de procesos electorales, los trabajadores y trabajadoras de la industria asturiana continúan confiando en las candidaturas de CCOO de Industria, que mantiene una diferencia de 46 delegados y delegadas sobre la segunda fuerza sindical.

Jornada electoral en La Noreñense, donde CCOO obtuvo 3 de los 5 delegados y delegadas totales.

¡Vamos a conseguirlo de nuevo! CCOO continúa acumulando buenos resultados y sumando delegados y delegadas en los sucesivos procesos electorales que están teniendo lugar en las distintas empresas asturianas. Cada proceso ganado nos sitúa un poco más cerca de la meta: ser la fuerza sindical de referencia para miles de trabajadores y trabajadoras de la industria Asturiana.

Como ejemplo de este avance imparable de CCOO, están los buenos resultados obtenidos en los últimos procesos realizados estas pasadas semanas en grandes empresas (TSK electrónica, Ingemas, Daorje Avilés, Ibersa, Grupo Navec, Idesa, Elecnor, Iturcemi, Tradehi, Fábrica de Armas, etc.) y en pequeñas y medianas empresas (Enagas, Delfín Tubes, La Noreñense, Auxiliar Naval, Talleres Jesús Álvarez, Iberastur, Obrerol, Luis Bode, Siccis, etc.).

Desde enero de este año se han celebrado elecciones en 153 empresas. En

	CANDIDATURAS		
Nombre del Centro Trabajo	**CCOO**	**UGT**	**RESTO**
Metálicas Mareo	1		
Iberastur	4	1	
Aceros Avilés, S.A.	2	1	
Metalistería El Vasco S.L.	1		
Talleres Ferjovi SA	1		
Martín Mateo S.L.N	1		
T.S.K. Electrónica y Electricidad, S.A.	9	6	2
Talleres Electromecánicos Monge Gijón	1		
Enagas Transporte SAU	3	2	
Esal Rod Alloys, S.A.	4	1	
Norte Forestal, S.A.	1		
Talleres Acro S.A.	1		
Siccis S.A.	1		
Auxiliar Naval del Principado S.A.	1		
Delfin Tubes, S.A.	4	1	
Talleres Jesús Álvarez,S.A.	1		
Tayma, SA	2	1	
Ingemas, S.A.	5	4	
Productos Noreñenses, S.L.	3	2	
Idesa Fabrication S.A.	5		
Elecnor Servicios y Proyectos, S.A.U.	7		2
Daorje, S.L.U.	11	6	
Ibérica de Revestimientos Grupo Emp.	9		
Campsa Red-Silvota	1		
Tradehi. Grupo Navec	5	4	
Fundiciones y Servicios S.A.	3		
Obrerol S.A.	1		
Luis Bode SA	1		
Metales Laminados Hierro SA	1		
Fábrica de Armas de Trubia	6	5	6
Iturcemi, S.L.	6	2	1
Confitería La Playa S.L.	1		
Instalaciones Nevares S.A.	2	1	

En Enagas, CCOO fue la candidatura ganadora, con 3 de 5 delegados y delegadas.

esos procesos, CCOO ha obtenido 234 representantes sindicales, UGT ha logrado 162 y el resto de sindicatos únicamente 101.

CCOO de Industria cuenta en total con 637 delegados y delegadas, casi el 41% de la representación total en la industria Asturiana, tres puntos por encima de la segunda fuerza sindical.

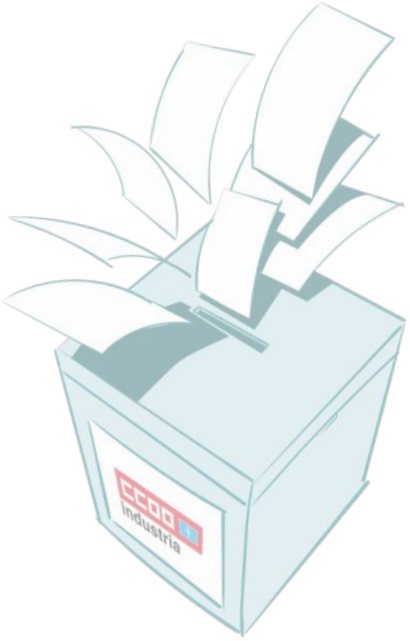
Los datos por comarcas son aún más significativos y revelan que CCOO de Industria de Asturias es la primera fuerza sindical con una amplia mayoría en Gijón, Oviedo y Siero.

Además de este buen resultado cabe destacar que, desde enero de este año, se ha elegido por primera vez representación sindical en 28 empresas. Los trabajadores y trabajadoras han confiado en las listas de CCOO de Industria y han otorgado a nuestro sindicato 43 delegados y delegadas (frente a los 22 de UGT y los 11 representantes del resto de sindicatos).

Esta diferencia de 46 delegados y delegadas que CCOO mantiene ahora mismo con respecto al segundo sindicato, es decir, el 41% de todos los delegados y delegadas, hacen que CCOO continúe siendo la primera fuerza sindical en sectores estratégicos tan importantes de la industria asturiana como el metal, bienes de equipo, auxiliar y montaje agroalimentario, naval, defensa, automóvil, textil, vidrio, químico, farmacéutico, minería y siderurgia.

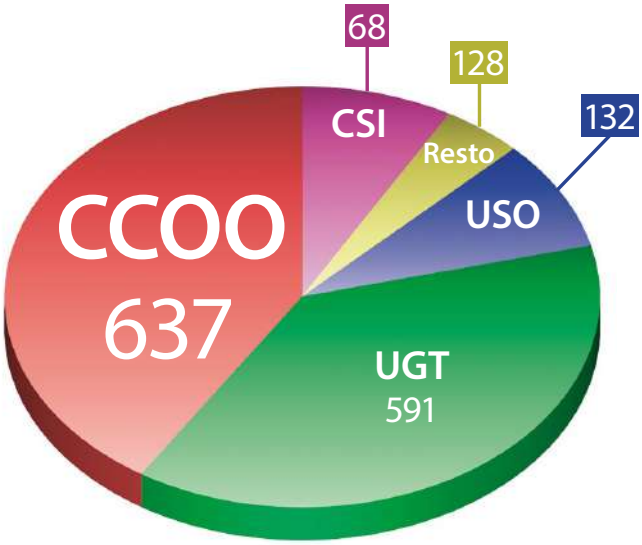
CCOO de Industria quiere mostrar su agradecimiento a todos los delegados y delegadas, las diferentes estructuras del sindicato y a los compañeros y compañeras que forman parte de las candidaturas de CCOO de Industria, ya que estos resultados no serían posibles sin el compromiso y el trabajo constante y conectado con la realidad que nuestros compañeros y compañeras desempeñan cada día.

Esta muestra de confianza reafirma a nuestra organización sindical en su posición como primer sindicato de la Industria Asturiana, y refuerza nuestro compromiso en la lucha por el mantenimiento, calidad y defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.



En el último cuatrimestre se han celebrado 68 procesos electorales, en los que fueron elegidos un total de 270 delegados y delegadas. De ellos, 121 fueron para CCOO, 104 para UGT y 45 para el resto de sindicatos.

Delegados y delegadas totales: 1556



CCOO, ¡imparable en las urnas!

Elecnor: CCOO arrasa

Ha sido una victoria demoledora. CCOO de Industria de Asturias obtuvo 108 votos del total de 126 emitidos en el colegio de especialistas y se queda con los 7 delegados en liza. El resto de organizaciones no obtienen representación.

Para la Sección Sindical de CCOO en Elecnor, es una abrumadora muestra de apoyo por parte de sus compañeros y compañeras, que respaldan así el trabajo realizado durante toda la legislatura anterior. Gracias a este resultado, es posible continuar trabajando por la defensa y mejora de los derechos laborales y las condiciones de trabajo en la empresa. Como muestra, la sentencia referente a los trabajos en alta tensión, gracias a la cual se ha logrado que estas personas trabajadoras perciban el plus de peligrosidad. También, la sentencia que mejora sustancialmente las condiciones de las guardias y la disponibilidad, y permite una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

Santa Bárbara: CCOO gana las EESS en Trubia

El importante trabajo que han llevado a cabo los delegados de CCOO ha dado sus frutos, y CCOO se alza con la victoria en las Elecciones Sindicales llevadas a cabo el pasado agosto en la factoría asturiana de General Dynamics LS.

Han sido cuatro años intensos, pero ha merecido la pena. El equipo formado por nuestros 3 delegados en el Comité de Empresa, manteniendo en el tiempo una defensa activa, tajante y transparente de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la factoría, ha merecido el reconocimiento de la plantilla, que ha decidido en las urnas otorgar la victoria a CCOO.

En esta ocasión estaban en liza 17 delegados totales, divididos entre los 5 representantes del colegio de técnicos y los 12 de Especialistas, para una plantilla de 571 personas en total.

Tras los comicios, CCOO dobla su presencia en el comité, al conseguir 6 representantes, superando así a los otros sindicatos que presentaron candidaturas.

Es un gran resultado que implica una gran responsabilidad, la de continuar trabajando para defender a las personas trabajadoras y consolidar los avances que se produzcan en materia de derechos laborales y sociales.

EESS Isotrón

EESS Navec

IBERSA (El mundo del pintor):
Todos los delegados y delegadas para CCOO

Este aplastante resultado es el reconocimiento al trabajo realizado durante el periodo anterior por el conjunto de delegados y delegadas de CCOO que tenían presencia en dicho Comité de Empresa.

En la jornada electoral se eligieron 9 delegados para el Comité de Empresa de IBERSA, 3 por parte del Colegio de Técnicos y 6 de Especialistas, para una plantilla de 187 personas trabajadoras en total. Estos resultados superan a los obtenidos en los comicios anteriores, en los que CCOO obtuvo igualmente la victoria, con 5 delegados frente a los 4 que consiguió el otro sindicato que presentó candidatura.

Los delegados y delegadas de CCOO de Industria de Asturias agradecen esta muestra de confianza y asumen la responsabilidad de trabajar por los derechos laborales en la empresa durante el próximo periodo, con responsabilidad y compromiso.

Daorje-Avilés:
CCOO, sindicato mayoritario en la industria auxiliar asturiana

CCOO de Industria se impone en las elecciones sindicales de Daorje-Avilés, al obtener 2 de los 3 delegados en disputa en el Colegio de Técnicos y 9 de los 14 que componen el Colegio de Especialistas. En total, se ha hecho con 11 delegados frente a los 6 que obtiene el otro sindicato, afianzando así su posición como principal sindicato en la industria auxiliar.

Con este rotundo resultado a favor de CCOO, de 304 votos frente a los 151 obtenidos por la otra organización sindical, CCOO consolida como fuerza mayoritaria en el Comité de Empresa de Daorje Avilés en Arcelor, como ya es en Daorje-Gijón.

Cabe destacar la altísima participación. De un total de 514 trabajadores y trabajadoras llamados a las urnas han ejercido su derecho al voto 461, el 90%.

CCOO afianza así su posición como fuerza mayoritaria dentro de la industria auxiliar en Asturias, tanto en Arcelor Mittal como fuera de ella, con más del 60% de la representatividad sindical sectorial.

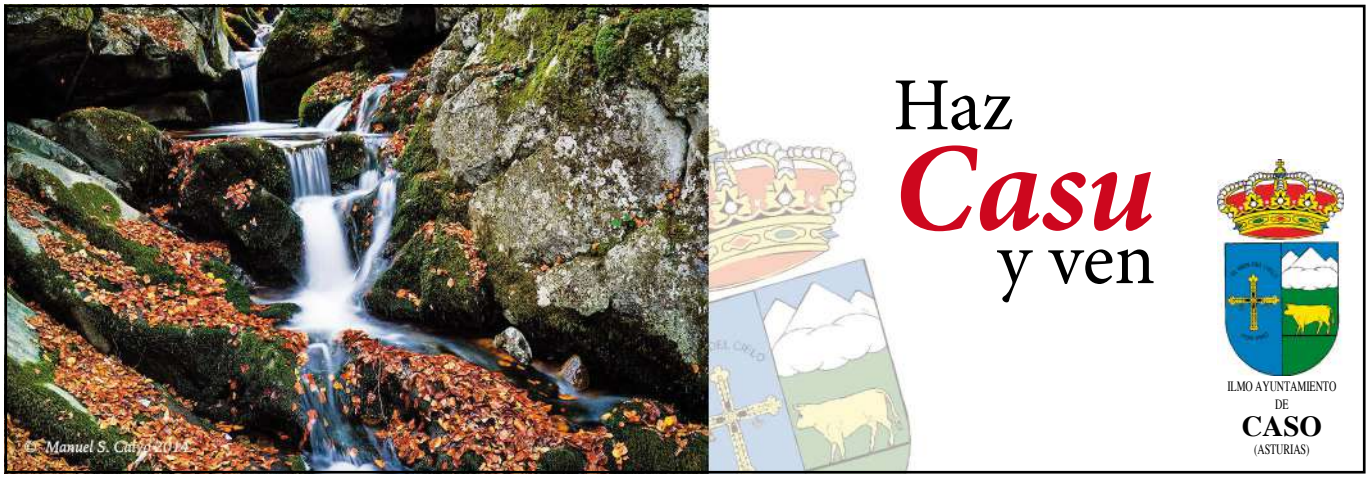
Reny Picot:
Los 14 delegad@s son para CCOO

CCOO de Industria obtiene el 100% de los delegados y delegadas en las Elecciones Sindicales de Reny Picot.

La lista avalada por CCOO de Industria de Asturias fue la única que consiguió presentar candidatura, y obtuvo los 14 delegados y delegadas que se disputaban en los comicios celebrados en la fábrica de Anleo.

Un total de 515 trabajadores y trabajadoras estaban llamados a las urnas, y con sus votos respaldaron al Comité de Empresa que los representará durante los próximos cuatro años.

La plantilla ha dado el sí al trabajo realizado por CCOO en estos últimos cuatro años, un periodo en el que se consiguieron, entre otros logros, 80 contratos indefinidos y que 50 compañeros pudieran acceder al contrato relevo.



Nuevos permisos retribuidos, en vigor YA

El BOE del 29 de junio publicó el texto en el que establece tres nuevos permisos retribuidos y un permiso parental de ocho semanas, no retribuido, entre otras novedades que entraron en vigor el 30 de junio. Este es el resumen de los nuevos derechos que te corresponden y que debes conocer.

Permisos retribuidos

1 5 días para cuidar al cónyuge, a la pareja de hecho, un pariente hasta segundo grado o a un conviviente

Estos 5 días (frente a los 2 de la legislación anterior) se aplican en caso de accidentes, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario. Podrán beneficiarse de este permiso las personas que convivan con el trabajador o trabajadora que requiere el cuidado en el mismo domicilio y también las parejas de hecho, así como a familiares consanguíneos de la pareja de hecho.

2 4 días anuales por motivos familiares urgentes e imprevisibles

Se aplica cuando sea necesario por motivos que requieran de forma indispensable la presencia inmediata del trabajador o trabajadora, por causa de fuerza mayor por motivos relacionados con familiares o convivientes. Se podrán disfrutar por horas o por jornada completa.

3 15 días para parejas de hecho

Tienen derecho a disfrutar de este permiso cuando se registran. Así, sus derechos quedan equiparados a los de los matrimonios.

Permiso no retribuido

8 semanas para madres y padres (suspensión por permiso parental)

Estas ocho semanas pueden disfrutarse de manera continua o discontinua y a tiempo parcial o completo, hasta que el menor cumpla 8 años, y es intransferible.

Estas medidas tienen como objetivo facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores, se incluyen en el Estatuto de los Trabajadores y están en vigor desde el día 30 de junio de 2023.

Además, se han incluido otras mejoras importantes, por ejemplo:

Ampliación del derecho a la adaptación de jornada para trabajadores y trabajadoras con personas dependientes a su cargo.

Está enfocado a aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan necesidades de cuidado para hijos e hijas mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta segundo grado así como otras personas dependientes. En este último caso se refiere a las personas que convivan en el mismo domicilio y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas. Se debe justificar la petición fundamentando las circunstancias particulares de cada caso.

Suspensión del contrato para familias monoparentales.

El progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión de contrato en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en caso de nacimientos múltiples.

Ampliación del derecho de reducción de jornada.

Tendrá derecho a la ampliación de reducción de jornada quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta segundo grado de consanguinidad. Esto incluye al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. También se aplica en el caso del cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad, que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supera el 65% y siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

CCOO: Combatiendo la LGTBIfobia en el ámbito laboral

CCOO afronta con decisión el desafío de abordar la LGTBIfobia en el ámbito laboral, consciente de que el lugar de trabajo es una esfera vital para las personas. En coherencia con la Resolución General adoptada en su 12º Congreso, la organización sindical ha emprendido acciones concretas para transformar la realidad en las empresas y promover entornos seguros, libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género.

CCOO ha asumido el desafío de hacer frente a la LGTBIfobia en el ámbito laboral, comprendiendo que el lugar de trabajo es esencial en la vida de las personas. Por eso, y siguiendo el camino que abrió el pasado mes de octubre en su duodécimo congreso, cuando emitió una Resolución General sobre el tema LGTBI, nuestra organización ha puesto en marcha acciones concretas para transformar la realidad en las empresas y promover entornos seguros y libres de discriminación.

Uno de los primeros pasos ha sido la presentación del documento "Igualdad y diversidad en los convenios colectivos" en colaboración con activistas sindicalistas LGTBI+.

La LGTBIfobia abarca diversas conductas hostiles, desde chistes y burlas hasta agresiones, y su erradicación es un objetivo esencial para CCOO. Conscientes de que las leyes por sí solas no bastan, hemos puesto énfasis en llevarlas a la práctica mediante la intervención activa en los centros de trabajo. Para ello, celebramos en febrero de 2023 una jornada sobre el "Marco legal ante la discriminación laboral de las personas LGTBI+", en la que hemos abordado la relevancia de las últimas leyes aprobadas para garantizar la igualdad de trato y los derechos de las personas LGTBI+.

En aras de prevenir conductas LGTBIfóbicas, en abril, mes en el que se conmemora el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se presentó "La LGTBIfobia desde la Prevención de Riesgos Laborales" y "Actuaciones ante la LGTBIfobia en el ámbito laboral". En ambos documentos se establecen principios fundamentales, como el respeto a la dignidad personal, la confidencialidad y la celeridad en la respuesta sindical ante quejas o demandas por discriminación, así como medidas concretas para evitar posibles actos o actitudes de corte LGTBIfóbico.

Somos conscientes de la importancia de la visibilización y el empoderamiento en la lucha contra la LGTBIfobia. Por eso hemos respaldado activamente las manifestaciones y concentraciones del Orgullo, reafirmando nuestro compromiso con una sociedad diversa, igualitaria y libre de odio. Estos eventos deben ser una oportunidad para expresar el derecho a vivir de manera libre y plena, independientemente de su diversidad afectivo-sexual o familiar.

Asumimos la responsabilidad de llevar a cabo acciones concretas para que las leyes sean efectivas y operen en la realidad cotidiana, asegurando que la diversidad afectivo-sexual y familiar se respete plenamente en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral.

El 20% de las personas LGTBI+ en España se sintieron discriminadas en el empleo, especialmente las personas trans (22%) y las personas intersexuales (20%) [1].

1 de cada 10 mujeres lesbianas ha dejado su empleo por problemas derivados de su orientación sexual[2].

Solo un 28% es abiertamente visible como persona LGTBI en su centro de trabajo[3].

[1] Encuesta realizada por la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2019).
[2] Encuesta realizada a mujeres lesbianas en 2021 por la Federación Española de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTBI+) para el estudio Mujeres LTB: Hogares, familias y mercado de trabajo.
[3] Proyecto Europeo ADIM *"Avanzando en la gestión de la diversidad LGBt en el sector público y privado"*.

Igualdad y diversidad en los convenios colectivos

Para promover entornos seguros en los centros de trabajo, sin rastro de actitudes LGTBIfóbicas, una de las herramientas más importantes es la negociación colectiva. Por eso es esencial que los convenios incorporen medidas y derechos aplicables a todas las personas de ese ámbito. En concreto, para el colectivo LGTBI+, el centro de trabajo puede ser una dura prueba de aceptación. Por eso la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, ha apostado por la necesidad de que la negociación colectiva explicite referencias a la no discriminación por la orientación sexual, y la identidad y/o expresión de género.

El documento "Igualdad y diversidad en los convenios colectivos" defiende la necesidad de que la referencia en los convenios colectivos a los derechos de las personas LGTBI+, la igualdad de trato y oportunidades, y la no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género. Para facilitar esta labor a las y los representantes sindicales, el documento contiene medidas concretas a integrar en los distintos apartados de los convenios colectivos, con ejemplos de cláusulas genéricas y otras que abordan la igualdad de trato para las personas LGTBI+ en diferentes áreas: salud laboral, formación, acceso al empleo, etc.

Desde 2003 es ilegal en la Unión Europea (UE) discriminar a las personas en materia laboral por motivos de su orientación sexual. Desgraciadamente, esto no significa que no existan prejuicios, discriminación y acoso en nuestra sociedad en el ámbito laboral.

Y mantenemos y reforzamos el compromiso de trabajar incansablemente para lograr entornos laborales justos y seguros, donde cada persona pueda ser auténtica y sentirse valorada. Creemos en una sociedad inclusiva, que celebre la diversidad y respete la diferencia como un valor esencial de la convivencia y el progreso. En este camino, CCOO se reafirma como un agente activo por la igualdad y la diversidad, capaz de luchar tanto en la calle como en los centros de trabajo, por la representación y la protección de los derechos de la clase trabajadora, sin importar su identidad de género u orientación sexual.

Seguimos adelante, enarbolando la bandera de la solidaridad y la justicia social, construyendo un mundo laboral más equitativo y libre de discriminación.

Jorge Huerta. Una Clínica Dental Innovadora

Transformando sonrisas a través de la tecnología y la formación continua

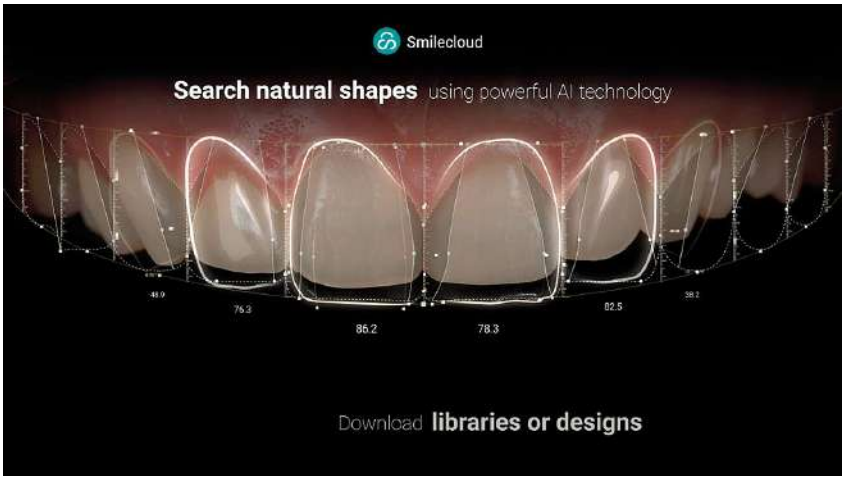
En un mundo en constante evolución, la excelencia en el cuidado de la salud bucal ha dado un giro innovador en la Clínica Dental Jorge Huerta. Situada en el corazón de Asturias, esta clínica ha estado liderando el camino hacia la transformación de sonrisas a través de una combinación única de innovación tecnológica y una formación continua y comprometida de su equipo de profesionales.

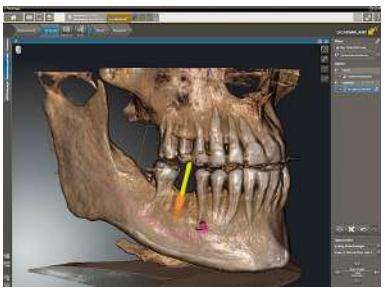
La base de su éxito radica en la adopción proactiva de tecnologías de vanguardia. Desde la introducción de escáneres intraorales de alta precisión, hasta sistemas de radiografía digital avanzada, la Clínica Dental Jorge Huerta ha abrazado cada oportunidad para mejorar la precisión y la comodidad de sus pacientes. Estas herramientas permiten diagnósticos más tempranos y tratamientos más efectivos, reduciendo el tiempo de recuperación y asegurando resultados óptimos.

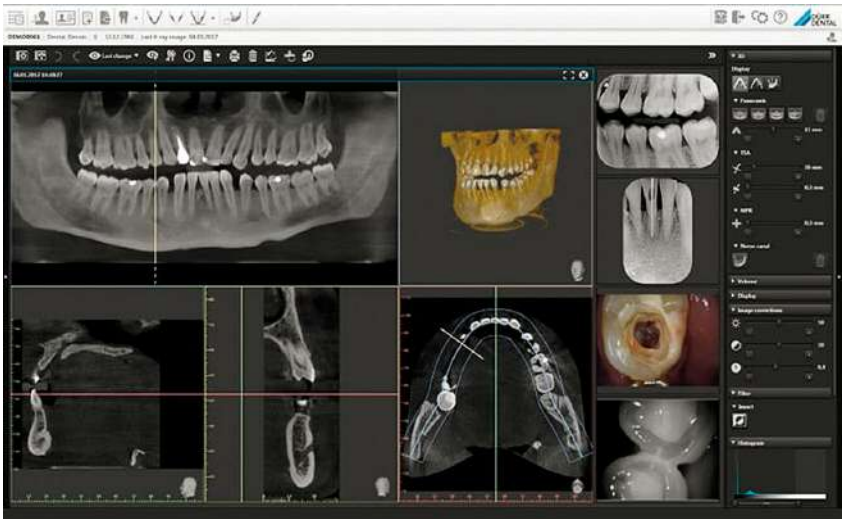
Pero la verdadera fortaleza de esta clínica radica en su enfoque dedicado hacia la formación continua de su personal. Conscientes de que la tecnología avanza rápidamente, el equipo de profesionales se somete a una formación constante para mantenerse al tanto de los últimos avances en odontología. Los dentistas participan en talleres, cursos y conferencias, garantizando que sus conocimientos y habilidades estén siempre en la vanguardia. Esto no solo impulsa la calidad de los servicios ofrecidos, sino que también transmite confianza y tranquilidad a los pacientes, sabiendo que están en manos de expertos bien informados.

La Clínica Dental Jorge Huerta también destaca por su enfoque centrado en el paciente, donde la tecnología se combina con un trato humano cálido y atento. Los pacientes son recibidos en un ambiente acogedor y relajante, donde se les explica de manera comprensible cómo la tecnología mejorará su experiencia. Además, el personal se esfuerza por mantener una comunicación constante y transparente con los pacientes, asegurando que comprendan cada paso del proceso.

En un sector donde la innovación tecnológica es la clave para el progreso, la Clínica Dental Jorge Huerta es un faro de excelencia al fusionar tecnología de vanguardia con la dedicación inquebrantable a la formación continua. Esta combinación única impulsa resultados superiores, mejora la calidad de vida de los pacientes y establece un estándar admirable en la industria odontológica. En la Clínica Dental Jorge Huerta, no solo se crean sonrisas, sino que también se construye un futuro saludable y brillante para todos.







Clínica Dental Jorge Huerta

El Parquín, nº6. El Berrón. Teléfono: 984 285 842

www.clinicadentaljorgehuerta.es

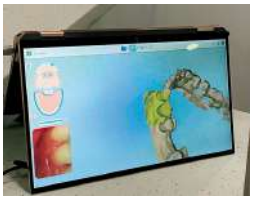
Síguenos en:

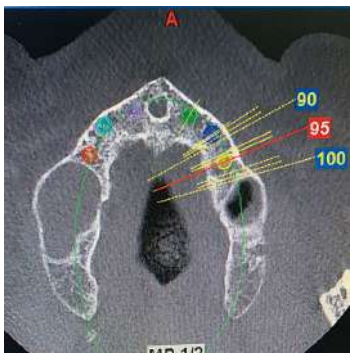
Clínica Dental JORGE HUERTA

Clínica Dental
JORGE HUERTA

"La cercanía que transmitimos con nuestros pacientes hace que cada día más personas confíen en nosotros"

Equipo Clínica Dental Jorge Huerta





Acuerdo de colaboración

CCOO industria

Todos los productos y servicios tienen un descuento adicional sobre la tarifa.
De manera orientativa:

- **Primera consulta, revisión y limpieza bucal: *gratuita.***
- **Estudio de ortodoncia e implantología: *gratuito.***
- **Revisiones a los tratamientos ya iniciados: *gratuito.***
- **Productos y servicios que se precisen: *entre 10% y 20% de descuento.***

Además disponemos de una línea de financiación personalizada, sin recargos adicionales. La Clínica agradece a CCOO de Industria de Asturias la oportunidad, a través del acuerdo alcanzado de poder prestar sus servicios a los afiliados, mejorando su salud y bienestar personal.

Nuestros colaboradores:

Zfx · GC · VOCO THE DENTALISTS · Simplant® · bti · Hu-Friedy How the best perform · 3M Science. Applied to Life.™ · straumann · DÜRR DENTAL THE BEST, BY DESIGN · MORITA · clearcorrect · ZIMMER BIOMET

El Parquín, nº6. El Berrón. Teléfono: 984 285 842
www.clinicadentaljorgehuerta.es • Síguenos en Facebook e Instagram

Nuevo curso de formación para delegados y delegadas

¡Comenzamos! ¿Te unes a nosotros?

CCOO de Industria de Asturias continúa proporcionando una formación sindical sólida y efectiva para quienes deciden convertirse en representantes sindicales de CCOO en las empresas. Un año más, mantenemos nuestro compromiso de apostar por una capacitación sindical de calidad.

Alumnos de la formación para delegados y delegadas del curso 2022/2023

Próximamente, daremos inicio al nuevo ciclo formativo correspondiente al curso 2023/2024. Por delante tendremos varios meses a lo largo de los cuales abordaremos diversos aspectos de la acción sindical. Con una parte de formación teórica y otra parte práctica, estos cursos brindan las herramientas que nuestros delegados y delegadas necesitan para ejercer como representantes de CCOO en las empresas, apoyando a sus compañeros y compañeras y aportándoles toda la información en su mano para abordar las diferentes situaciones que se dan en el día a día en los centros de trabajo.

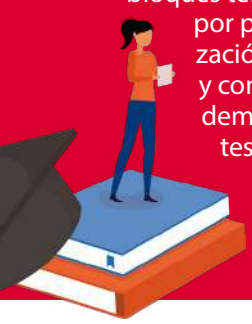
Gracias a las materias impartidas en estas jornadas, los delegados y delegadas de CCOO adquieren los conocimientos básicos necesarios sobre la organización y su estructura, saben cómo organizar un proceso electoral en su empresa, pueden solucionar dudas sobre las nóminas, etc. Además, tienen la posibilidad de consultar aquello que no sepan resolver y asesorarse con los expertos del sindicato.

Pero, además, a lo largo de estos meses de formación tienen la oportunidad de conocer a fondo el sindicato, su estructura y valores, e identificarse con una organización con una larga trayectoria histórica, que ha desempeñado un papel trascendente en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras desde antes de la instauración de la democracia en nuestro país.

CCOO apuesta por estos programas de formación desde el año 2008, cuando iniciamos unos cursos que hemos ido ampliando y mejorando con el tiempo, y que ha sido fundamental para mejorar la calidad de la acción sindical que CCOO ofrece.

Por tanto, un año más, continuamos invirtiendo tiempo y esfuerzo en formar a los futuros líderes sindicales, con el objetivo de seguir siendo la fuerza sindical más valorada por la sociedad española y con mayor capacidad de representar los intereses de la clase trabajadora.

El ciclo formativo incluye diversos bloques temáticos, impartidos por personas de la organización, con la experiencia y conocimientos más que demostrados en las diferentes áreas. Así, por ejemplo, en el curso 2022/2023, contamos con los siguientes apartados:



- Historia y organización de CCOO.
- Elecciones sindicales, funciones del delegado o delegada y comités de empresa.
- Negociación Colectiva.
- Salario y Nóminas.
- Mutualismo y Seguridad Social.
- El papel de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.
- Conceptos básicos de Igualdad y LGTBI.
- Salud laboral.
- Comunicación.

Si quieres formarte con nosotros, llámanos al 985 25 15 77 o envía un email a jessicafern@industria.ccoo.es ¡Te esperamos!

CCOO de Industria, al minuto

Entrevistas, movilizaciones, comunicados… Las noticias más relevantes de tu sindicato las tienes en nuestras redes sociales.

¿Aún no nos sigues?

¡Te estamos esperando, cada vez somos más!

Facebook:	Instagram:	X (antes Twitter):	Telegram:
1327	206	1553	124

XX Concurso de Microrrelatos Mineros Manuel Nevado Madrid

Se ha abierto la convocatoria para una nueva edición del único concurso internacional de tema exclusivamente minero. El concurso de microrrelatos, organizado por la Fundación Juan Muñiz Zapico, organiza este año su vigésima edición.

Como novedad, este año la fundación aumenta la cuantía de los premios para hacerlos más atractivos. El primer premio pasa de 300 a 1000 euros en metálico, mientras que el accésit histórico y el accésit joven, dotados anteriormente con 150 €, serán premiados este año con 300 €.

Todos los relatos que se presenten optan al primer premio, independientemente de la lengua en la que hayan sido escritos (asturiano o castellano) o la edad del autor, y con independencia de que también concursen para los accésit.

La única condición imprescindible para participar es que las obras deberán tener como tema central algún aspecto relacionado con el mundo de la minería: ambientación, personajes, argumento, etc. No ha de referirse necesariamente a la minería asturiana, sino que puede tocar aspectos de la minería en cualquier lugar del mundo, para resaltar la universalidad de la cultura minera.

Importante: hay que tener en cuenta que el plazo de admisión finaliza el día 31 de octubre de 2023. Hasta ese día, hay tiempo para enviar los relatos por correo postal a la Fundación Juan Muñiz Zapico, indicando en el sobre "Para el concurso de Microrrelatos Mineros Manuel Nevado Madrid". La dirección es c/. Santa Teresa, 15. 33005 Oviedo.

Es condición que la obra no haya sido premiada en algún otro certamen. Se admiten hasta dos relatos por autor o autora. Como en anteriores ocasiones, será el Catedrático Benigno Delmiro Coto quien presidirá el jurado.

¿Aún no has participado?

Estás a tiempo, envía tu relato hasta el 31 de octubre

Primer Premio: 1000 € en metálico, más lote de libros y grabado de Manuel Calvo.

Accésit Testimonio Histórico: 300 € en metálico más lote de libros, para obras que se ocupen de hechos reales (biográficos, sindicales o sociopolíticos); siempre en relación con contenidos históricos o acontecimientos ocurridos en el entorno familiar o laboral minero.

Accésit Joven: 300 € en metálico más lote de libros, para obras presentadas por autores o autoras menores de dieciocho años. Para participar en este Accésit se deberá hacer constar la edad junto al seudónimo del microrrelato.

Chiara Bertola, ganadora de la edición XIX del Concurso de Microrrelatos Mineros

En la pasada edición, la autora ganadora del certamen fue la italiana, licenciada en Lenguas y Literaturas Extranjeras por la Universidad Católica de Milán, Chiara Bertola. Su relato *Marcilenne* evoca la tragedia del mismo nombre, un episodio dramático que tuvo lugar en una mina belga a mediados del siglo pasado y en el que murieron más de 260 mineros, muchos de ellos de origen italiano.

OVIEDO
ORIGEN DEL CAMINO

Oviedo, Capital del Paraíso

OVIEDO.es
AYUNTAMIENTO

www.visitoviedo.info

DELEGACIONES COMARCALES

Cuenta con nosotros

SIERO-ORIENTE

C/ Marquesa de Canillejas, 22-1º.
Pola de Siero
Telf.: 985 72 00 35

Afíliate

GIJÓN

C/ Fermín Canella, 2.
Gijón
Telf.: 985 34 66 06-985 34 66 08

OVIEDO

C/ Santa Teresa 15, 3ª planta.
Oviedo
Telf.: 985 25 71 99

Participa

NALÓN

C/ Florentino Cueto s/n-2º.
La Felguera
Telf.: 985 67 69 99

CAUDAL

C/ Manuel Gutiérrez 4-1º.
Mieres
Telf.: 985 46 37 65

Infórmate

CANGAS-TINEO

C/ Pintor Luis Alvarez, 8-3º.
Cangas del Narcea
Telf.: 985 81 21 83

AVILÉS-OCCIDENTE

Plaza del Vaticano s/n-6º. Avilés
Telf.: 985 56 78 73

CCOO industria