Asturias Industrial

CCOO industria

Nº101 Mayo/2023

Nuevo proyecto industrial
Futuro para Vesuvius

Acuerdo histórico
Reforma de las pensiones

Estrategia Española de
Seguridad y Salud en el Trabajo

Meruelo es un pueblo de tradiciones. Sus gentes son pioneras en el arte de fundir campanas. Sumérgete en un apasionante viaje al pasado en el Museo de las Campanas de San Mamés de Meruelo. Realiza una visita guiada con explicaciones de cómo se hace una campana de la manera tradicional y artesanal. Conoce los hornos de fundición en el pueblo originario de los primeros fundidores de campanas.

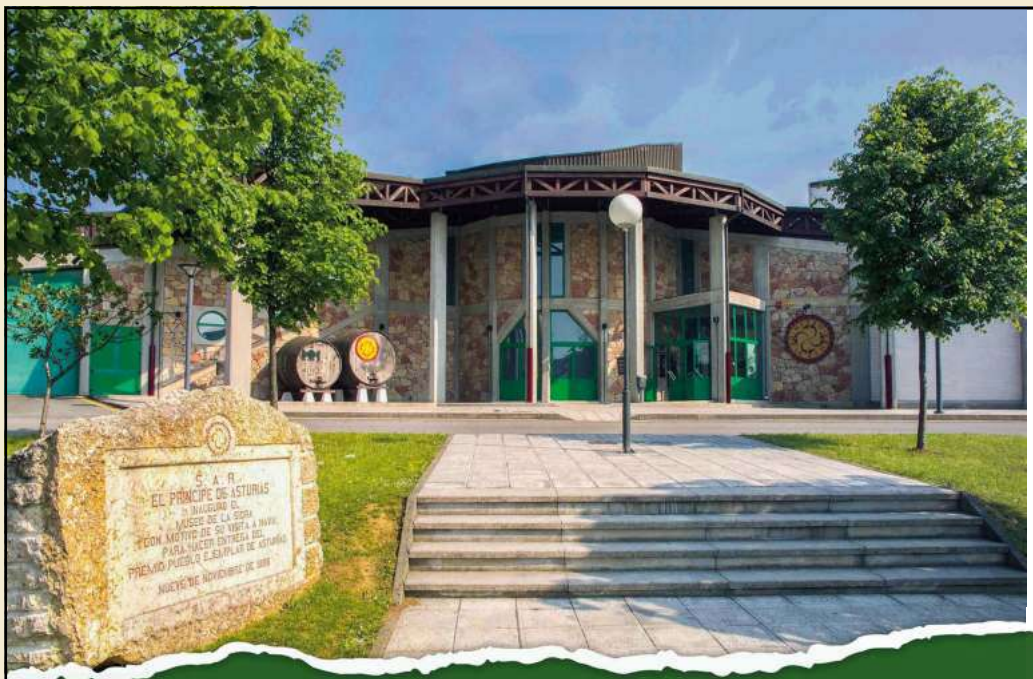
Ayuntamiento de Meruelo (Cantabria)

MERUELO

Un valle abierto al mundo y al futuro. Poblado de gente acogedora, audaz y emprendedora.

Cerca de todo, cerca de ti.

Entre la tradición y la vanguardia.



MUSEO DE LA SIDRA ASTURIAS

FUNDACION DE LA SIDRA

AYUNTAMIENTO DE NAVA

www.museodelasidra.com

Museo de la Sidra

museo_de_la_sidra

MUSEO DE LA SIDRA

Sumario

CCOO industria

Asturias Industrial nº101. Mayo 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**
La ciudadanía ha hablado.

06 **1 de Mayo**
Subir salarios, bajar precios, repartir beneficios
Un año más, masiva afluencia en el Día Internacional de las Personas Trabajadoras.

08 **Reforma de las pensiones**
CCOO firma un acuerdo histórico.

11 **Negociación colectiva**
Recomendaciones para negociar convenios colectivos en 2023.

16 **Situación industrial**
Sentencia pionera a favor de un trabajador de Elecnor.

18 **Futuro para Vesuvius**
La aparición de un inversor reabrirá la factoría.

20 **ArcelorMittal**
La negociación del Acuerdo Marco, en la recta final.

22 **Hunosa**
Plan de empresa: una suma de retrasos.

25 **Salud Laboral**
Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027)

28 **Elecciones Sindicales**
Periodo álgido: nos consolidamos como primera fuerza sindical.

29 **Secciones Sindicales**
ITVASA, una sección sindical muy joven.

30 **Igualdad**
Así fue la movilización del 8M.

32 **Formación**
Finaliza un nuevo ciclo de capacitación de delegados y delegadas.

33 **Cultura**
Homenaje a Manuel Nevado Madrid.

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

La ciudadanía ha hablado: subir salarios, bajar precios, repartir beneficios

Un año más, las asturianas y asturianos de todas las edades salieron a la calle a celebrar el 1 de Mayo, Día Internacional de las Personas Trabajadoras. Es, como sabéis, una fecha importante para el movimiento obrero mundial, tanto por ser una de las mayores movilizaciones reivindicativas a escala internacional, como por su faceta de celebración festiva del orgullo obrero en las calles. Este año, el objetivo de la jornada ha sido transmitirle, tanto al Gobierno como a las distintas patronales, el sentir de la clase trabajadora: es necesario subir salarios, bajar precios y repartir beneficios.

El mensaje no puede estar más claro. La ciudadanía no se resigna a ver cómo las empresas registran beneficios y acumulan riqueza, mientras los salarios siguen congelados y las familias tienen dificultades para cubrir sus necesidades básicas. Ese grito en las calles nos indica el camino a seguir. Para CCOO de Industria de Asturias, la participación, el compromiso y la conciencia social que demuestra la ciudadanía de Asturias, son motivo de orgullo y refuerza nuestra necesidad de continuar en la lucha por los derechos de todas las personas trabajadoras.

Continuaremos trabajando por el diálogo social, pero siendo conscientes de que debemos utilizar todas las herramientas en nuestra mano, incluida la movilización, para conseguir un reparto justo y un aumento de los salarios. De ahí que este 1 de Mayo haya sido, también, un aviso: es urgente un pacto salarial para mantener la paz social.

Por eso, con motivo de esta movilización emblemática, queremos recordar una vez más que la acción sindical funciona. Que el diálogo social funciona. Que la unión de la clase obrera funciona. Lo hemos demostrado en los últimos meses, participando en conquistas tan importantes a nivel nacional como la modificación de los aspectos más lesivos de la reforma laboral de 2012, la reforma de las pensiones o la subida del salario mínimo. También lo hemos demostrado participando en decenas de procesos de negociación colectiva, tratando de lograr mejores condiciones laborales y sociales para las plantillas, y consiguiendo que, a día de hoy, en Asturias, estén actualizados los convenios sectoriales más importantes.

Y, finalmente, lo hemos demostrado permaneciendo firmes en nuestro apoyo a los trabajadores y trabajadoras, en procesos tan duros como el de Vesuvius, que ahora, por fin, parece que encuentra un camino hacia la viabilidad que desde CCOO de Industria de Asturias siempre defendimos.

Para nuestra organización, el 1 de Mayo es un momento para fortalecer nuestro compromiso con la ciudadanía en el mejor escenario posible, las calles. No queda sino seguir trabajando todos los demás días del año para continuar siendo fieles a nuestros orígenes y responsables con el compromiso adquirido con toda la clase trabajadora.

Viva el 1 de Mayo. Vivan las Comisiones Obreras.

Subir salarios, bajar precios, repartir beneficios

La ciudadanía asturiana hizo un año más una demostración de fuerza en la calle para transmitirle al Gobierno y a las patronales, alto, claro y de manera inequívoca, que es necesario repartir la riqueza, contener los precios y subir los salarios de la clase trabajadora. Un año más, el 1 de Mayo fue una cita festiva y reivindicativa, que llenó las calles de Oviedo de orgullo obrero.

El lema con el que este año, desde CCOO, invitamos a todos los ciudadanos y ciudadanas a unirse a las manifestaciones masivas por toda España, apunta en tres direcciones: los salarios de la clase trabajadora, los precios de los productos y servicios y los beneficios que están registrando las empresas en este ciclo.

De nuevo, la masiva participación demostró que las personas trabajadoras no se resignan a ver cómo las empresas acumulan beneficios mientras los salarios continúan congelados y sigue encareciéndose el coste de la vida.

Aunque es cierto que se han logrado avances importantes en el último año, gracias al diálogo social, como la revalorización de las pensiones o la subida del salario mínimo interprofesional, y aunque nuestra organización se vuelca en la negociación colectiva para lograr, vía convenios, que la clase trabajadora no solo no pierda derechos, sino que los gane, también es verdad que estamos viendo cómo las empresas que obtienen beneficios se están resistiendo a un reparto de riqueza justo. Y no nos vamos a quedar de brazos cruzados.

Millones de familias en España tienen problemas para llenar la cesta de la compra y resolver sus necesidades del día a día, algo que puede paliarse si las empresas hacen un reparto justo y equitativo de los beneficios que obtienen gracias a la clase trabajadora. Es necesario un pacto salarial ¡ya!

CCOO continuará adelante con la campaña "Salario o conflicto" si la patronal no se sienta en las mesas de negociación con propuestas realistas.

Para CCOO, estamos en un momento crítico en el que la patronal debe responder con sensatez y avanzar mano a mano con las organizaciones sociales. En caso contrario, nos veremos obligados a recurrir a las movilizaciones, tras el 1 de Mayo, para forzar el pacto salarial y el avance de la negociación para el V Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC).

Desde CCOO de Industria de Asturias, queremos agradecer a la ciudadanía asturiana su participación, un año más, en una movilización emblemática. ¡Viva el 1 de Mayo!

Es necesario fortalecer la negociación colectiva y alcanzar un acuerdo para el V ANEC, una herramienta fundamental que está bloqueada por la actitud irresponsable de la patronal.

El diálogo social es la llave del cambio: la subida de las pensiones y del SMI protegen las rentas de 13 millones de personas.

NO al despido fácil y barato. Protegemos el empleo, luchando por un modelo de despido disuasorio, justo y adecuado a las circunstancias sociales y vitales de las personas afectadas.

Un acuerdo histórico por las pensiones

El miércoles 15 de marzo, por fin, se firmó el acuerdo entre el Gobierno de coalición y los sindicatos para la reforma de las pensiones. Un acuerdo que no ha contado con el apoyo de la patronal, y que aporta las herramientas estructurales que aseguran la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Para CCOO se trata de un momento histórico para la ciudadanía española y uno de los días más importantes de la actual legislatura.

La voluntad de acuerdo y las soluciones realistas han tomado forma para despejar uno de los mayores temores de la sociedad española: la posibilidad de que el actual sistema público de pensiones no garantizase una jubilación digna a los futuros pensionistas.

La esperada reforma del sistema de pensiones, respaldada por CCOO y la otra fuerza sindical mayoritaria, es un conjunto de herramientas pensadas para dar seguridad y garantías a todos los ciudadanos y ciudadanas. Sabíamos que era necesario un cambio de enfoque y así se ha hecho. El reto de España, de aquí hasta mediados de siglo, es importante. Sabemos que habrá un incremento de jubilaciones y, además, que estas tendrán una mayor duración, debido al aumento de la esperanza de vida. Reforzar estratégicamente el actual sistema era el único camino razonable. El acuerdo alcanzado garantiza el cobro de pensiones suficientes y dignas durante, al menos, los próximos 25 años.

En concreto, el acuerdo firmado el pasado 15 de marzo constituye el segundo tramo que complementa a un primer acuerdo sobre pensiones que se alcanzó entre sindicatos y Gobierno en julio de 2021, y que ya incluyó importantes mejoras que están hoy beneficiando a muchos ciudadanos y ciudadanas.

Gracias al primer acuerdo, hoy se revalorizan las pensiones de diez millones de pensionistas, siguiendo la evolución media de la inflación en 2022. También gracias a él, desapareció el factor de sostenibilidad que suponía un recorte de más del 20% en los próximos 25 años y que suponía una amenaza para las pensiones de las personas jóvenes.

En esa primera etapa de la reforma del sistema de pensiones se incluyeron también medidas para reforzar los ingresos de la Seguridad Social, estableciendo transferencias del Estado de hasta un 2% del PIB anual, más y un nuevo sistema de cotización para autónomos, basado en ingresos reales.

Unai Sordo, secretario general de CCOO: "Si se le pudiera poner un título a este acuerdo sería: Más ingresos, más protección, más certezas"

Ese acuerdo, firmado hace ahora año y medio, fue el primer paso para abordar el gran desafío que supone el mantenimiento del sistema público de pensiones y un momento clave para revertir los graves recortes que había introducido en 2013 el Gobierno del Partido Popular). La firma de esta segunda etapa del acuerdo refuerza y consolida lo anteriormente alcanzado.

Para CCOO, es significativo que la patronal no haya brindado su apoyo, marcando así distancias con las políticas que buscan una mejor redistribución de la riqueza en favor de la justicia social. También ha sido lamentable la actitud de algunas organizaciones política y entidades financieras, que han aprovechado el acuerdo para hacer demagogia de manera oportunista, sin siquiera tener en cuenta el texto final del acuerdo.

Para CCOO, la firma de este segundo tramo del acuerdo aporta las medidas estructurales que aseguran la estabilidad y la fiabilidad de nuestro sistema de pensiones.

Más ingresos, más protección, más certezas

por ***Carlos Bravo**, secretario de políticas Pública y Protección Social de CCOO*

En este último acuerdo firmado en materia de pensiones se apuesta por un sistema de pensiones suficiente, reforzando la estructura de ingresos de la Seguridad Social.

En primer lugar, reforzamos la financiación presupuestaria con la tercera generación de la separación de fuentes de financiación pactada en 2021, que se suman a los acuerdos previos de 1996 y en 2001, que ya iban en esa dirección.

En 1996 se garantizó la financiación presupuestaria de la sanidad y servicios sociales públicos: cerca de cien mil millones anuales en la actualidad. En 2001 se acordó la financiación presupuestaria para garantizar las pensiones mínimas en España: entre 7000 y 8000 millones de euros de transferencia anual del Tesoro a las cuentas de la Seguridad Social. En 2021, se aseguró la financiación presupuestaria para todas las políticas de interés general distintas del pago de pensiones contributivas, que se financiaban desde la Seguridad Social: empleo, igualdad, apoyo sectorial.

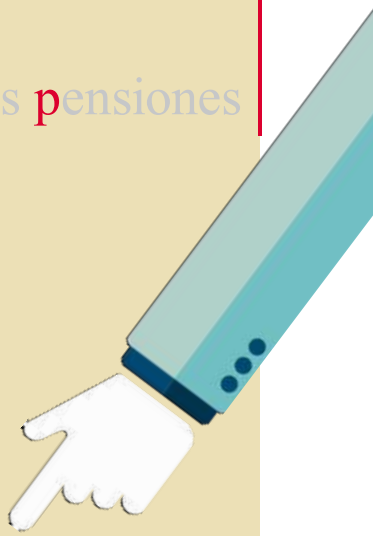
Se ha establecido una cotización adicional de solidaridad para los salarios que excedan la base máxima de cotización vigente en cada momento.

En segundo lugar, hemos garantizado que las bases máximas de cotización se aproximen a la de los países de nuestro entorno, creciendo cada año con el IPC promedio del año anterior, más un incremento acumulado que alcanzará el 38% en términos reales en el año 2050.

En tercer lugar, hemos avanzado además en la cotización por ingresos reales también en el RETA, con una primera fase hasta 2025, que culminará en 2032

Y en cuarto lugar, se ha establecido una cotización adicional de solidaridad para los salarios que excedan la base máxima de cotización vigente en cada momento, imponiendo así la cotización por ingresos reales también en el Régimen General de la Seguridad Social.

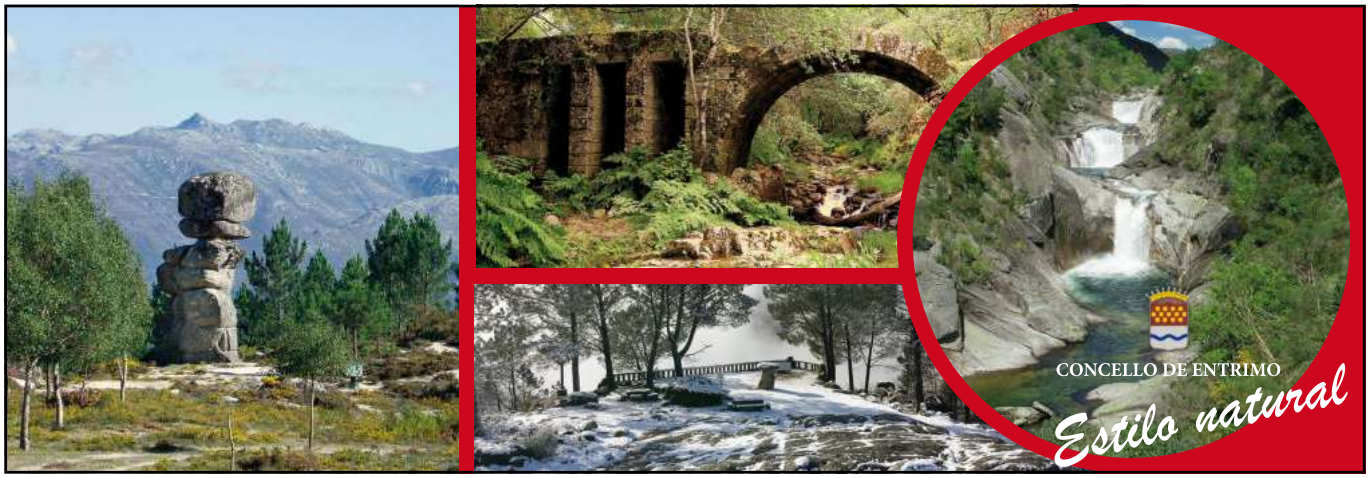
En resumen: más ingresos, más protección, más certezas en materia de pensiones.



¿Van a ser viables en el futuro las pensiones? Sí

El acuerdo alcanzado constituye un paquete de medidas que garantiza la viabilidad y la sostenibilidad de las pensiones durante los próximos 25 años. Por tanto, no tienen sentido ya los mensajes para infundir miedo deliberadamente, augurando que las pensiones públicas no tienen futuro. Hoy por hoy el acuerdo protege el sistema público de pensiones, mantiene el poder adquisitivo de los pensionistas y pone los medios para evitar futuros recortes en las pensiones.

www.industria.ccoo.es



5 Claves del acuerdo:

1. Nueva fórmula de periodo de cálculo

Se favorecen de esta medida quienes tienen un histórico de cotizaciones más precario y discontinuo, ya que se garantiza hasta el año 2040 el derecho de optar a las situación más beneficios para cada pensionista, con dos opciones: calcular la pensión con los últimos 25 años cotizados o con los mejores 27 años cotizados en el periodo de los últimos 29 años.

2. Incremento del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)

El objetivo es llegar progresivamente a un incremento de las cotizaciones del 1,2% (1% a cargo de las empresas y 0,2% a cargo de las personas trabajadoras) en 2050. Servirá exclusivamente para dotar el Fondo de Reserva y será utilizado para evitar recortes en momentos de mayor exigencia demográfica.

3. Incremento de ingresos de origen contributivo

Se establece el aumento progresivo de las bases máximas de cotización, que se incrementarán hasta 2050 un 38% por encima de la inflación. Esta medida nos acerca al resto de países europeos, al elevar los actuales 53.940 euros anuales de base máxima hasta los 75.000 en 2050.

4. Se quita el tope a las bases máximas de cotización

Los salarios más altos (se calcula que 1,2 millones de cotizantes con mejor situación económica) tendrán que cotizar a la Seguridad Social por un porcentaje mayor.

5. Contribución de solidaridad

Afecta solo a quienes tienen salarios superiores a 53.940 €/año, y a las cotizaciones situadas por encima de la base máxima. Al final del periodo transitorio, afectará a los salarios superiores a 75.000 €/año.

Más igualdad

El acuerdo incluye varias medidas para reducir la brecha de género y mejorar las pensiones más bajas. Por ejemplo:

- **Períodos reconocidos como cotizados:** incremento a 3 años, en el caso de reducciones de jornada y excedencia por cuidado de hijos, menores o familiares de hasta segundo grado.
- **Complemento de la brecha de género.** Se incrementa en un 10% adicional a lo que lo haga la inflación en los dos próximos años.
- **Integración para las mujeres trabajadoras.** Se mejora la fórmula, aumentando hasta 5 años los periodos que se computan al 100% de la base mínima y hasta 2 años adicionales los que lo hacen al 80% de esa referencia.
- **Garantía de suficiencia de las pensiones mínimas y las no contributivas.** Esta medida apunta directamente a la reducción de la brecha de género, ya que 2/3 de las personas beneficiarias son mujeres.

Negociación Colectiva: claves para 2023

A falta de un nuevo ANEC que establezca los mínimos para la negociación colectiva, seguimos trabajando para conseguir, convenio a convenio y sector a sector, las mejores condiciones laborales y sociales para las personas trabajadoras de Asturias.

La negociación colectiva en Asturias y en el resto del territorio español, pasa por un momento complicado. Al no contar con el V AENC para este año, debemos hacer un esfuerzo extraordinario para defender los mínimos que consideramos imprescindibles para mantener el poder adquisitivo y no perder derechos sociales o laborales.

Como se sabe, el AENC es un acuerdo entre patronales y sindicatos que constituye una referencia a la hora de negociar los diferentes convenios, ya que establece el marco mínimo en cuanto a salarios y otras condiciones laborales. Es un acuerdo clave ya que, aunque no es vinculante, sí constituye una recomendación de la cual partimos en las mesas de negociación.

El IV Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (IV AENC) tuvo una vigencia de dos años (2018-2020) y fue de suma utilidad en su momento para revitalizar una negociación colectiva muy dañada por los años de recesión y por efecto de las sucesivas reformas laborales. Por eso es importante un nuevo acuerdo, teniendo en cuenta las dificultades añadidas que supone para la negociación colectiva la alta inflación arrastrada de 2021 (6,5%) y la que se alcanzó en algunos meses de 2022 (10,8% en el mes de julio), sumado a la subida del precio de la energía, los carburantes, los productos de primera necesidad, así como otras consecuencias de la guerra en Ucrania.

En este escenario, en el que muchas empresas han tratado de repercutir en los salarios las subidas energéticas en las condiciones laborales de sus plantillas para mantener sus márgenes de beneficios, la negociación colectiva juega un papel fundamental. A favor, contamos con una nueva reforma laboral, que recupera la ultraactividad de los convenios y facilita el diálogo social.

Para CCOO de Industria de Asturias, todo ello forma parte del reto que asumimos día a día, defendiendo las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de Asturias, afrontando la negociación de los convenios colectivos desde el compromiso y la responsabilidad que tenemos como organización obrera de referencia.

Firmadas las tablas salariales

Según lo pactado, CCOO de Industria de Asturias ha firmado las tablas salariales del Metal, el Automóvil y Montaje y Empresas Auxiliares. "En este momento, los tres convenios colectivos más importantes de Asturias, tienen sus tablas salariales actualizadas, mejorando las condiciones de las personas trabajadoras del sector y estableciendo incrementos por encima del IPC real", explica José Manuel Cima, secretario de Negociación Colectiva de CCOO de Industria de Asturias.

Asimismo, se han actualizado también las categorías que se encontraban por debajo del SMI y que ya han sido revisadas, de modo que ya son muy pocas las que quedan pendientes de revisión, y que actualizaremos en los próximos meses. Se trata de convenios como el de panaderías y confiterías, vinos y sidras. Consideramos fundamental que la negociación colectiva refleje este avance, por lo que estamos trabajando, en contacto con las diferentes patronales, para que todas las categorías queden actualizadas conforme al SMI a la mayor brevedad posible.

Este es un resumen de las propuestas de CCOO para la negociación colectiva en 2023:

Política salarial

- Mantenimiento del poder adquisitivo, con incrementos salariales entre el 4,5 y el 5%
- Cláusulas de revisión que garanticen incrementos iguales o superiores al IPC.
- Minimizar los efectos de la compensación y absorción sobre el incremento salarial pactado.
- Revisión de las tablas de los convenios, en base a la subida del SMI a 15.120 euros en 2023.

Igualdad

- Negociar la obligatoriedad de cumplir con el 2% de reserva de plantilla en las empresas para personas con discapacidad, y no sustituirlo por otras fórmulas, como los Centros Especiales de Empleo.
- Negociar protocolos de acoso en las empresas que no estén obligadas a tener un Plan de Igualdad.
- Recoger como falta grave o muy grave el acoso discriminatorio por género, raza, orientación, identidad sexual o expresión de género, y negociar protocolos de prevención y actuación.
- Acordar medidas de sensibilización en las plantillas, con cargo a la empresa.

Juventud y formación en la empresa

- Priorizar la oferta formativa de la empresa para las personas jóvenes.
- Mejorar las condiciones de los nuevos contratos formativos determinando los puestos, actividades o grupos profesionales que pueden desempeñar.
- Adquirir compromisos de conversión de los contratos formativos y prácticas no laborales en indefinidos.
- Incentivar medidas de acción positiva como el contrato de relevo.

- Eliminar dobles escalas salariales de carácter indefinido y vincularlas a la formación de la persona.
- Constituir Comisiones paritarias de formación en todas las empresas que soliciten formación bonificada.
- Establecer medidas que favorezcan la utilización de permisos de formación.

Organización del trabajo

- Regular el derecho a la desconexión.
- Regular las condiciones del teletrabajo, derechos y obligaciones de la persona teletrabajadora y de la empresa.

Tiempo de trabajo

- Reducir la jornada anual por debajo de la media del convenio sectorial (1752 según el SINC) y del convenio de empresa (1724).
- Garantizar la participación de la RLPT en la distribución de la jornada anual, en la elaboración del calendario laboral, en la distribución irregular, bolsa de horas, adaptación de la jornada, etc.
- Establecer plazos para la negociación de calendarios y articular mediaciones y arbitrajes si no hay acuerdo.

Contratación

- Garantizar el uso adecuado de las modalidades de contratación, ya sean contratos indefinidos, formativos, temporales o fijos discontinuos.
- Apostar por el contrato indefinido, con porcentajes elevados mínimos de este tipo de contratación a tiempo completo.
- En el contrato temporal, no ampliar el máximo de 6 a 12 meses de forma automática, sino con causa justificada. Limitar el uso de la modalidad de contrato de 90 días.
- Regular el llamamiento de los fijos discontinuos, crear una bolsa sectorial y establecer un periodo mínimo de actividad.
- Apostar por la limitación de puestos en el contrato formativo, así como por la estabilidad en el empleo.

Salud laboral

- Incremento y mejora de las competencias de los delegados y delegadas de prevención.
- Codecisión en la elección de servicios de prevención, Mutuas, etc.
- Complementos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, hasta el 100% del salario medio de los dos últimos meses.
- Negociar procedimientos de actuación para la evaluación de riesgos psicosociales.
- Protocolos ante riesgos específicos de cada sector.

Medio ambiente

- Incorporar un capítulo específico sobre medio ambiente.
- Introducir la figura del delegado o delegada de medio ambiente, con funciones, derechos y deberes.
- Garantía de acceso a información ambiental y establecer propuestas de colaboración entre la representación y la dirección empresarial.

CCOO firma el convenio colectivo de Saint Gobain Cristalería

Ha sido un proceso complejo, pero finalmente se ha conseguido: CCOO en Saint Gobain ha firmado el convenio colectivo que regulará las condiciones sociolaborales de los algo más de 700 trabajadores y trabajadoras que la empresa tiene en sus centros de Avilés (Asturias) y Arbós (Tarragona).

Tras un 2022 convulso, marcado por 20 días de huelga y dos manifestaciones masivas para forzar a la multinacional a retirar un ERE de extinción que amenazaba el empleo de 93 personas (42 de Asturias), los compañeros y compañeras de CCOO en Saint Gobain continuaron adelante con las negociaciones para la renovación del convenio, con la vista puesta en que la empresa mantenga su apuesta por los centros, realice las inversiones prometidas y se comprometa con el Plan Industrial que garantiza el futuro de la actividad.

En este contexto se desarrolló durante varios meses una negociación tensa, en la que, en un principio, solo hubo entendimiento entre CCOO y otra fuerza sindical, quienes alcanzaron un principio de acuerdo que hubo de ser ratificado por los trabajadores y trabajadoras de los dos centros.

La plantilla apoyó por mayoría el preacuerdo, con más de la mitad de los votos (57,65%) en Avilés y prácticamente la totalidad de los mismos (95,51%) en Arbos.

Finalmente, el 29 de marzo se firmaba el convenio, refrendado por 9 de los 13 componentes de la comisión negociadora. Incluye los siguientes incrementos salariales y otras mejoras:

• En 2022, subida y atrasos del 4% y un día de reducción de jornada con fecha de efecto 1 de enero de 2023.

• En 2023, subida y atrasos de 3% con revisión (actualización y atrasos) si el IPC supera el 4% y actualización del plus de nocturnidad a 3 €/h desde el 1 de enero de 2023.

• En 2024, subida inicial del 2% con revisión y atrasos.

Para CCOO se trata de un convenio en la medida que asegura incrementos salariales en los 3 años de vigencia y afianza el empleo, ya que mantiene las condiciones para nuevas contrataciones, evitando la precarización que trataba de imponer la empresa, y mantiene la obligatoriedad del contrato de relevo.

La prioridad para CCOO es ahora mantener la carga de trabajo de los centros, en un escenario en el que el sector del automóvil atraviesa un momento complicado que afecta al Sekurit de manera importante. Para los representantes de CCOO en Saint Gobain, "es el mejor convenio que se podía conseguir en este momento, un convenio de transición que lanza a la compañía una señal de compromiso para tratar de atraer la inversión y volver a ser una empresa que supere la rentabilidad exigida por el grupo".

CCOO firma el Convenio Colectivo de Química del Nalón

El convenio, con vigencia de dos años (2022 y 2023) incluye varias cuestiones que suponen un avance en las condiciones socioeconómicas de las personas trabajadoras.

La plantilla había aprobado de manera mayoritaria el preacuerdo de convenio que regula las condiciones sociolaborales de la plantilla de los centros de trabajo de Ciaño (Sama de Langreo), Trubia (Oviedo) y las oficinas centrales situadas también en Oviedo. En total, 220 trabajadores y trabajadoras,

El convenio establece incrementos salariales del 3% para 2022 y del 4% para 2023, lo que supone alrededor de 1200 euros de incremento de la masa salarial de un nivel medio de los existentes en la empresa para cada uno de los años. Además, incluye algunos aspectos a valorar positivamente, tales como:

• Los incrementos salariales de 2022 se revisarán en tablas en base al IPC y, además, cada trabajador percibirá una paga lineal de 2000 euros durante ese ejercicio.

• La paga variable, que se calcula en base a conceptos como productividad, beneficios, absentismo etc., pasará del 3% al 5,5% sobre el salario bruto.

• El complemento personal mínimo pasa de 980 euros a ser de 1100 en el año 2022 y de 1200 para 2023.

Para CCOO de Industria de Asturias, es un convenio que incluye mejoras y que dará estabilidad a las personas trabajadoras de Química del Nalón durante dos años.

CCOO firma el convenio de TK Airport Solutions (antes Thyssen Airport Solutions)

Con una vigencia de tres años, el convenio colectivo de la antigua Thyssen Airport Solutions asegura incrementos salariales y mejoras sociales para la plantilla.

Tras una negociación difícil, que se alargó durante casi un año, marcada además por la compleja situación que atraviesa la compañía, se logró por fin el acuerdo que permitió la firma del convenio colectivo. Incluye, entre otros, estos puntos:

Incremento salariales: el 3% para 2022; el 2% para 2023 y 2024, con cláusula de revisión en base al IPC hasta el 2,5%, con efecto retroactivo al mes de enero.

Ha sido un logro importante recuperar la cláusula de revisión salarial, que hacía años que no figuraba en el convenio.

Más flexibilidad para el personal: conseguimos avanzar en dirección a la jornada continua. Ahora puede hacerse una parada más breve a la hora de la comida y adelantar proporcionalmente el fin de la jornada laboral.

Freno a la disponibilidad horaria: CCOO consiguió bloquear lo que pretendía la empresa, que era ampliar la disponibilidad horaria de estos trabajadores hasta el 10% de la jornada.

Absentismo: se crea una paga adicional que aumenta de 5 en 5 euros hasta un máximo de 50 euros/mes, para aquellas personas trabajadoras que no registren absentismo. Esta paga se mantendrá mientras la persona trabajadora cumpla las condiciones especificadas en convenio.

Paga de beneficios: se mejoran los tramos que estaban vigentes, según las tablas del convenio anterior.

Teletrabajo: por primera vez, el teletrabajo queda reflejado en el texto del convenio colectivo, y se desarrollará una regulación básica.

Categorías: en total, 26 personas trabajadoras ascienden de categoría, lo que supone un gran avance en una empresa de esta antigüedad y trayectoria.

Indefinidos: en una empresa que ya roza el 95% de trabajadores indefinidos, el convenio estipula que se debe sumar a esa lista a 4 trabajadores más.

Contrato relevo: se mantienen las condiciones del convenio anterior para quienes cumplan los requisitos.

Industrias Doy

CCOO firma el convenio colectivo de Industrias Doy, que regulará las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras por un periodo de 5 años (2022-2026). Se trata, pues, de un convenio que aportará estabilidad y que mejora significativamente algunos aspectos clave.

El convenio establece incrementos salariales en todos los conceptos retributivos estipulados para cada uno de los cinco años en los que está vigente, de la siguiente manera:

En 2022, el 3%

En 2023, el 1%

En 2024, el 1,5%

En 2024, el 1%

En 2026, el 1%

Se ha conseguido reducir la jornada en 5 días, uno de los principales objetivos de CCOO en la negociación. Así la jornada máxima anual será de 1744 horas (218 días), tanto para el personal de jornada normal continuada como para el de batería a dos, tres o más turnos. La reducción para este último personal se establece de la siguiente manera: 1736 horas (217 días) en 2023, 1728 horas (216 días) en 2024 y 1720 horas (215 días) en 2025 y 2026.

Adicionalmente, se dota a cada trabajador de una bolsa de 8 horas anuales, a utilizar en caso de necesidades de formación y absentismo.

Firmado el Convenio Colectivo de Trefilerías Moreda

Después de un proceso negociador muy complejo, durante el cual el Comité de Empresa de la factoría, liderado por CCOO, convocó varias jornadas de paro en protesta por el bloqueo de la negociación, finalmente se alcanzó un acuerdo de última hora que hizo posible la firma de un convenio colectivo con vigencia de 4 años.

El bloqueo de las negociaciones mantuvo a la plantilla sin convenio durante 14 meses. La empresa, perteneciente al Grupo Celsa, pretendía imponer condiciones que reducirían el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y amenazaba con la externalización de algunos procesos logísticos, algo a lo que CCOO se negó desde el primer momento.

Durante ese largo periodo, el Comité de Empresa, donde CCOO tiene mayoría absoluta, hizo todos los esfuerzos para tratar de llegar a un acuerdo razonable.

Ese acuerdo llegó *in extremis,* tras una larga jornada de negociación en el SASEC el domingo 5 de marzo. Gracias a eso, se desconvocaron los paros que ya estaban previstos y que iban a comenzar el día 6.

Los dos puntos de acuerdo alcanzados en el SASEC, que posibilitaron el desbloqueo de la situación, se refieren a la jornada y a las retribuciones, que quedan de la siguiente manera:

- Reducción de jornada en 2 días, estableciendo 1744 horas en 2022, 1736 horas en 2023 y 2024, y 1728 en 2025.
- Retribuciones: en 2022, paga especial de 2400 euros, de los cuales consolidan en tablas 1900 en 2023, los 500 restantes se llevarían a tablas junto con la actualización del IPC real del ejercicio 2025. Incremento del 3,5% en 2023, 3% en 2024 y 2% en 2025, con revisión en base al IPC.
- Compromiso de hacer inversiones para actualizar las instalaciones, hasta un valor de 1.500.000 € durante la vigencia del convenio.
- Compromiso de no externalizar labores de producción.

También se incluyen mejoras sociales relativas a permisos, flexibilidad horaria, plus de desplazamientos y otros.

Sentencia pionera

La justicia reconoce el derecho a percibir el plus de peligrosidad a un trabajador de Elecnor

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias da la razón al trabajador, al reconocer que, aun con las medidas de protección adoptadas por la empresa, sigue existiendo riesgo y debe reconocerse el derecho a percibir el complemento por peligrosidad. Para CCOO, la sentencia constituye un precedente jurídico y puede abrir el camino a otras reclamaciones de trabajadores y trabajadoras en similar situación.

La sentencia reconoce el derecho del trabajador a percibir el complemento de peligrosidad que aparece regulado en el convenio colectivo de aplicación, e insta a la empresa a realizar el abono correspondiente. Elecnor es una empresa del sector del mantenimiento industrial que en Asturias tiene una plantilla de 240 trabajadores, de los cuales 28 prestan servicio en el departamento de distribución eléctrica subterránea y cuyas condiciones laborales están reguladas por el Convenio Colectivo del Metal.

En concreto, la demanda fue presentada por José Antonio Fernández de la Fuente, presidente del Comité de Empresa de Elecnor, donde CCOO ostenta la mayoría absoluta. Anteriormente se había intentado sacar adelante una demanda colectiva, que no prosperó debido a su complejidad, pero en la que se realizó un trabajo exhaustivo de documentación, que luego sirvió para instruir el proceso individual que ahora ha recibido una sentencia favorable por parte del TSJA.

El TSJA considera que la actividad conlleva riesgo, aun con las medidas de seguridad adoptadas, y debe abonarse el plus.

"Llevábamos muchos años luchando porque se reconociera la peligrosidad en el trabajo que desarrollamos -explica José Antonio Fernández-. Para nosotros es evidente que nuestra actividad entraña un riesgo. Trabajamos en torres de alta tensión o en entornos subterráneos, metidos en arquetas y canales. Aunque tengamos equipos de protección, que por otra parte son cada vez más aparatosos y dificultan el trabajo, siguen existiendo riesgos. Esta sentencia es la culminación de más de 6 años de trabajo, intentando que se reconozca nuestro derecho a percibir este complemento por peligrosidad".

La sentencia recoge que la empresa ha puesto los medios para paliar los riesgos y minimizarlos. Los trabajadores cuentan con Equipos de Protección Individual, con elementos como guantes anticorte, prendas ignífugas, botas de seguridad, chaleco reflectante y otros. Con todo, estas medidas no eximen a la empresa del abono del plus de peligrosidad, tal como se recoge en la sentencia: *"Teniendo en cuenta que el riesgo, aunque sea en menor medida, continúa presente, tal complemento debe ser reconocido"*.

Tras recibir la sentencia favorable, hemos celebrado asambleas informativas para explicar los términos de nuestra demanda a los compañeros y compañeras de empresas que puedan estar afectadas.

La empresa ha interpuesto recurso de casación, pendiente de resolución en el Tribunal Supremo.

Nueva sentencia a favor de la plantilla de Elecnor:

Guardias y retenes con condiciones más justas

De nuevo, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias da la razón a CCOO de Industria, fallando a favor de las personas trabajadoras de Elecnor en la demanda interpuesta con motivo de las guardias y retenes.

En este caso, se trataba de las personas trabajadoras que se ocupan de las labores adjudicadas en e-Redes, para el mantenimiento de la red de distribución de energía eléctrica.

Son labores que se llevan a cabo de forma continua durante las 24 horas del día. Precisamente las guardias y retenes son responsables de solventar las incidencias que puedan surgir en la red.

Debido a la propia naturaleza del trabajo, se trata de labores que someten a este colectivo a circunstancias muy variables, a lo que se suman las presiones por parte de la empresa para garantizar el suministro, imponiendo una dinámica obligatoria y arbitraria sin compensaciones adecuadas. Esta situación estaba dificultando las relaciones laborales y afectado a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

A raíz de la demanda presentada por CCOO de Industria, el TSJA establece el derecho de los trabajadores a renunciar a esas guardias de primera línea, avisando anticipadamente. Dichas guardias tienen naturaleza voluntaria y serán realizadas por trabajadores que previamente se adscriban para realizarlas, y no por imposición empresarial.

Además, la permanencia en situación de guardia se reconoce como tiempo efectivamente trabajado en los meses de invierno. Durante el resto del año, las horas de guardia tendrán consideración de horas extraordinarias cuando excedan las ordinarias que refleja el Convenio Colectivo.

Finalmente, se reconoce el derecho de los trabajadores que prestan servicios en el retén de primera línea a disfrutar del descanso semanal que no hayan podido disfrutar durante la semana de guardia.

Para CCOO de Industria de Asturias, esta nueva sentencia supone otro avance en derechos para la plantilla de Elecnor, que realiza labores absolutamente estratégicas y que no debe verse sometida a una precarización laboral añadida por parte de la empresa en las que prestan servicio.

Duro Felguera: nuevo socio industrial

CCOO de Industria de Asturias celebra el anuncio de la llegada de un accionista inversor, que podría traer la estabilidad y las perspectivas de futuro que la compañía necesita.

El reciente anuncio de Duro Felguera, comunicando a la CNMV la llegada de un socio inversor de carácter industrial, es una gran noticia para la sociedad asturiana, ya que permitirá a la compañía hacer planes de futuro manteniendo la actividad y conservando el empleo.

CCOO de Industria de Asturias ha sido persistente en su exigencia de encontrar uno o varios socios, cuya aportación pudiese devolver a la compañía la estabilidad que necesita para seguir creciendo y generando empleo en Asturias.

El hecho de que, además, se trate de un socio inversor de carácter industrial, era una de las condiciones planteadas en el Fondo de Rescate para Empresas afectadas por la crisis del covid 19 y también en el plan de viabilidad y el ERE recientemente negociado.

Desde CCOO de Industria de Asturias hemos recordado a la dirección del grupo que ahora es momento de recompensar el esfuerzo de la plantilla durante los últimos años, conservando los empleos y la calidad de los mismos.

Futuro para Vesuvius

Un proyecto industrial de la empresa Exiom permitirá recuperar los empleos

Una vez más, el trabajo sindical da sus frutos. Tras más de tres años de trabajo constante, firme y persistente de CCOO de Industria de Asturias en la Mesa Industrial constituida tras el cierre de la factoría de Riaño, llega un proyecto que va a relanzar la actividad industrial, contando con los antiguos trabajadores y trabajadoras de Vesuvius.

Damián Manzano,
secretario general de CCOO de Industria de Asturias

"Hemos permanecido firmes y hemos logrado que este nuevo proyecto se asiente en las Comarcas Mineras"

Se trata de Exiom, empresa dedicada a la fabricación y montaje de paneles solares, que ha anunciado que procederá a la compra de las instalaciones de Vesuvius en Riaño con el objetivo de instalarse e iniciar la actividad de forma inmediata.

Este era el primer objetivo de la Mesa Industrial, en la que CCOO de Industria de Asturias ha participado de forma activa a lo largo de los tres años que lleva cerrada la factoría de Vesuvius. En todo momento hemos defendido la viabilidad del proyecto y hemos trabajado para facilitar la llegada de un inversor que recuperase la actividad. Finalmente, el tesón ha dado sus frutos.

La llegada de Exiom debe suponer el regreso de la actividad en las instalaciones y permitir a los extrabajadores y extrabajadoras recuperar su empleo. Es, además, una gran noticia para la Cuenca del Nalón en su conjunto, que necesita que el motor de la industria siga tirando de la economía y del desarrollo de la zona.

Se estima que el proyecto, cuando esté implantado y con actividad, podrá generar más de cien puestos de trabajo directos en el sector de las

energías renovables, que actualmente vive un momento de expansión.

Fue Damián Manzano, el secretario general de CCOO de Industria de Asturias, quien hizo el anuncio, tras la última reunión mantenida en la Mesa Industrial, el pasado 23 de marzo. Para Manzano, "es una satisfacción importante haber podido anunciar públicamente este desenlace en un conflicto en el que estuvimos fuertemente comprometidos desde el primer momento, respaldando las reivindicaciones de la plantilla y acompañándolos mientras duró un proceso muy difícil que, lamentablemente, desembocó en el cierre de la factoría".

Damián Manzano se mostró satisfecho por el trabajo realizado por CCOO, que mantuvo en el tiempo la defensa del empleo, convencidos de que había un futuro para la factoría y sus trabajadores y trabajadoras: "Agradecemos la colaboración de todos los que lo han hecho posible y felicitamos a Exiom por su decisión de apostar por Asturias. Van a contar con la mejor plantilla, los exempleados de Vesuvius, quienes demostraron sobradamente su capacidad de lucha y su compromiso, y seguirán demostrándolo cuando se incorporen a la nueva actividad".

ERTE en Embutidos Vallina

La plantilla de Embutidos Vallina avala el preacuerdo alcanzado entre CCOO y la empresa.

El acuerdo, que contempla la difícil situación que atraviesa el sector de elaboración de productos cárnicos, contempla la negociación de un Expediente de regulación Temporal de Empleo con vigencia de 15 meses. Con esta medida se pretende aliviar la situación por la que atraviesa la empresa, perteneciente a un sector en el que se están registrando incrementos de más del 30% en el coste de la materia prima.

Gracias a la negociación mantenida con la empresa por parte de CCOO de Industria y el resto de organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa, se ha logrado reducir notablemente las pretensiones iniciales de la empresa, que ha aceptado reducir 21 a 10 el número de afectados. Además, este personal será aquel que, por edad y otros factores de corte social, sufra el menor impacto posible en su vida laboral.

El preacuerdo alcanzado por CCOO fue refrendado en asamblea por los trabajadores y trabajadoras de Embutidos Vallina.

www.industria.ccoo.es

Acuerdo Marco
Acto final

Tras un año de negociación y 16 meses con los salarios sin actualizar, en un escenario de inflación galopante, desde CCOO tomamos la determinación de poner punto final a esta comedia bufa en la que se había convertido algo tan serio como la negociación de un Acuerdo Marco que va a establecer las condiciones salariales y laborales de cerca de 8000 trabajadores y trabajadoras.

Ni la altísima inflación, ni la guerra en Ucrania, ni la crisis energética han hecho mella en los resultados de ArcelorMittal. En los dos últimos años ha logrado un Ebitda de 35.000 millones de dólares, con un resultado neto de 25.000 millones de dólares, repartido 10.000 millones de dólares entre sus accionistas. El Comité de Dirección en ArcelorMittal España se subía sus ya de por sí altos salarios en un 33%. A pesar de ello, las propuestas económicas por parte de la empresa ni siquiera alcanzan a garantizar el poder adquisitivo, al situarse incluso por debajo del IPC real del 2022.

Esta incomprensible postura, mantenida durante más de un año, solo se explica por la vergonzosa actitud de algunas organizaciones sindicales que, lejos de defender la negociación, prefieren truncarla. Su objetivo ha sido trasladar el debate a ámbitos locales, donde existen otras mayorías diferentes, y perpetuarse en su habitual estrategia de cambiar derechos y mejoras colectivas, por prebendas y chanchullos individuales. Esto, unido a la nula disposición de los sindicatos nacionalistas vascos, que esperan pacientes a que otros hagamos el trabajo, explica en gran medida el retraso.

Una vez que, como siempre, CCOO ha dado un paso adelante, los acontecimientos se han precipitado de manera vertiginosa. Después de que CCOO convocase paros en Asturias (en solitario, a pesar de haber intentado consensuar una postura común, como sí se consiguió en Sagunto) la mayoría sindical afín a la dirección de la empresa (UGT, USO y ACIAA), contraprogramó una convocatoria para el mes de mayo, buscando confundir y dividir a la plantilla. Todos nuestros intentos para unificar las acciones fueron en vano, y por tanto, desde CCOO mantuvimos nuestros paros en solitario, consiguiendo la paralización total de la actividad productiva, a pesar de la aplicación de unos servicios mínimos abusivos, pactados por la empresa y sus aliados sindicales (UGT y USO) en 2005.

Como era de esperar, la mayoría sindical desconvocó en el último suspiro las huelgas previstas para el mes de mayo, facilitando la enésima prórroga a la empresa, en la búsqueda de una nueva y cada vez más inverosímil última oportunidad. Desde luego, nadie en la empresa se cree ya la habitual convocatoria fake de movilizaciones por parte de una mayoría sindical cada vez más hipotecada con la dirección, que ya no disimula siquiera su falta de la más mínima ética o conciencia sindical.

Sea como fuere, como ya sabemos con quién nos jugamos los cuartos, desde CCOO se realizó una convocatoria idéntica a la falsamente planteada por la "mayoría sindical" y que, tras la oportuna ratificación en Asamblea General de afiliados y afiliadas, se llevará a efecto, en todos sus términos, hasta que la empresa se avenga a negociar de verdad y se constaten las más que merecidas y justas mejoras de las condiciones salariales y laborales de una plantilla que ha contribuido a generar los inmensos beneficios obtenidos por ArcelorMittal dando lo mejor de sí misma.

Los días 2 y 3 de mayo se celebró la, hasta el momento, última reunión de la mesa negociadora, en la que, si bien se han logrado algunos avances, para CCOO son claramente insuficientes, tanto por la escasa propuesta económica como por la poca concreción en aspectos relativos al contrato relevo, conversión de eventuales en indefinidos y otras mejoras laborales y sociales.

Incendio en el Horno Alto A

Y ahora, ¿qué?

El pasado 22 de marzo, a todos y todas los que trabajamos en ArcelorMittal en Asturias se nos paró el tiempo cuando vimos cómo ardía la mitad de nuestro corazón industrial.

Un incendio devoraba el Horno Alto A y las personas que trabajaban en ese momento tenían que ser evacuadas con carácter de urgencia. La rápida y profesional actuación de la plantilla evitó que se produjeran daños personales que, a la vista de lo sucedido, deja de parecer milagroso. Cabe destacar, asimismo, la encomiable labor de los bomberos de ArcelorMittal que, nuevamente, arriesgaron sus propias vidas para salvar una instalación tan preciada para nuestra actividad.

Las horas hasta que se consiguió extinguir el desafortunado incendio, nos parecieron eternas. A día de hoy se desconocen las consecuencias de este fatal incidente y cómo afectará a la actividad productiva.

Como siempre que hay una desgracia, la dirección de la empresa intentó sacar tajada de la misma, en este caso proponiendo un ERTE de fuerza nayor, buscando conseguir alguna ventaja en detrimento de la sufrida plantilla que soporta su más que cuestionable gestión. Nuevamente, desde CCOO, tuvimos que ponernos serios para exigir que las condiciones a aplicar en el citado ERTE, que no precisa de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, no debieran diferir ni una coma de los pactados en el ERTE anterior, cuya vigencia finalizaba apenas una semana más tarde.

Sea como fuere, las instalaciones de ArcelorMittal Asturias se hallan ahora en una situación muy complicada por la nefasta planificación de la dirección. Un horno alto, cuya vida útil no va más allá de 3 o 4 años, en el escenario más optimista, se encuentra seriamente dañado y pendiente aún de que se tome una decisión sobre si va a ser reparado o no.

Por el contrario, y a pesar de que la empresa tiene a su disposición la nada despreciable cantidad de 450 millones de euros, aportados por el Gobierno, la dirección de ArcelorMittal aún no ha confirmado si llevará a cabo las inversiones comprometidas sobre descarbonización, dejando al conjunto de la plantilla en una clara situación de incertidumbre sobre el futuro industrial de la siderurgia en Asturias.

www.industria.ccoo.es

Avalancha de ERTEs tras el incendio en el Horno Alto de ArcelorMittal

El sector de empresas auxiliares de ArcelorMittal permanece en vilo tras el incendio declarado el pasado 22 de marzo en el Horno Alto A de la factoría de Gijón, cuando se encontraba parado a la espera de una operación de mantenimiento programada.

El sector comenzaba el año con la vista puesta en las inversiones prometidas a ArcelorMittal, que previsiblemente iban a revitalizar la actividad del sector auxiliar, bastante resentida después del tiempo transcurrido con uno de los altos hornos paralizados. La situación hizo que muchas empresas presentasen expedientes de regulación temporal, y se confiaba en que el nuevo año traería más estabilidad, tras la puesta en marcha del horno alto.

Sin embargo, el incendio ha complicado las cosas. En este momento casi todas las empresas han presentado ERTEs debido al descenso de carga de trabajo, que afecta a unos 3000 empleos. CCOO de Industria de Asturias sigue de cerca el desarrollo de la situación, a la espera de que se realicen lo antes posible las reparaciones necesarias tras el incendio, para que se pueda retomar la actividad y seguir adelante con las inversiones prometidas, imprescindibles para el plan de futuro.

Esperamos que, lo que mal empieza… mal no acabe

Tras meses de retrasos injustificados, y con la amenaza de movilizaciones, finalmente la directiva de Hunosa se aviene a convocar la mesa de negociación del Plan de Empresa, imprescindible para el futuro de las Comarcas Mineras.

Si bien es cierto que ambas partes asumimos tácitamente retrasar el inicio de las negociaciones ante el retraso de la subasta de energías renovables que tenía que poner en marcha el Gobierno, no es menos cierto que esa subasta ya se celebró el 25 de octubre del pasado año y que, además, se obtuvo un resultado positivo para Hunosa.

Ya en ese momento, CCOO de Hunosa solicitó que se iniciase cuanto antes la negociación, pero la empresa nos llevó al mes marzo sin darnos fecha para sentarnos a negociar, esgrimiendo una serie de disculpas, a nuestro entender, injustificadas. Para contextualizar y que se comprenda mejor la dimensión de las sucesivas demoras, cabe resaltar que, en el Plan de Empresa 2019-2027 se recoge el compromiso de iniciar la negociación en el segundo semestre del 2021. Se acordó así porque, en el momento de la firma del Plan, había una serie de incertidumbres técnicas y normativas que podían afectar al funcionamiento de la empresa, y que en aquel momento no estaban definidas.

Ante esta situación, que se prolonga en el tiempo, incumpliendo lo acordado y generando una gran preocupación e incertidumbre entre la plantilla, no tuvimos más remedio que pasar a la acción convocando una jornada de huelga para exigir a la empresa el cumplimiento de lo pactado.

Gracias a la presión ejercida desde la parte social se consiguió, por fin, que la empresa nos diera fecha para la constitución de la mesa de negociación el 13 de abril, debido a lo cual se suspendió finalmente la jornada de huelga.

Todo esto pone de manifiesto la poca seriedad y el nulo compromiso que tanto el Gobierno como SEPI, accionista universal de Hunosa, demuestran una y otra vez con su actitud y sus decisiones.

Estamos a las puertas del verano de 2023 y aún no contamos con una hoja de ruta que despeje las dudas y dé tranquilidad y estabilidad a la plantilla, tanto propia como de contratas.

Hunosa no ha conseguido poner en marcha proyectos alternativos para mitigar el impacto de la pérdida de empleos a causa del cierre de la minería del carbón.

Y esta grave situación choca frontalmente con las desafortunadas declaraciones realizadas en una entrevista el mes pasado por la vicepresidenta cuarta y ministra para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, Teresa Ribera, quien respondió a una pregunta sobre la situación de Hunosa con una retahíla de barbaridades. No sabemos si fue fruto de un desconocimiento total y absoluto de la situación actual de la empresa, o si pretendía seguir engañando a la gente de manera intencionada. En cualquiera de los dos casos, lo que sí sabemos es que mintió, lo que ya de por sí es muy grave.

Mintió al decir que Hunosa ha creado un solo empleo en la restauración medioambiental; no los ha creado, porque todas las restauraciones que ha hecho han sido en sus propios terrenos y con personal propio.

Mintió también cuando pretendió justificar no haber hecho nada diciendo que "es muy difícil poner en marcha proyectos de calado en 6 meses o un año" cuando llevan 4 años en el Gobierno.

En todo caso, lo que sí es una realidad es que Hunosa no se ha convertido "en el buque insignia y en la vanguardia de la transición energética", como prometió Pedro Sánchez en Asturias en plena campaña electoral, hace 4 años. Seguro que volveremos a ver nuevamente declaraciones populistas en los mítines que se celebrarán próximamente con motivo de las elecciones municipales y autonómicas del mes de mayo.

Tampoco Hunosa en estos 4 años ha conseguido poner en marcha, a través de la diversificación, proyectos alternativos para mitigar el impacto de la pérdida de empleos a causa del cierre de la minería del carbón. No hay en marcha ningún proyecto de calado que genere un volumen de puestos de trabajo importante para dar futuro y estabilidad a la empresa, como recoge el Plan de Empresa 2019-2027.

Tampoco corre mejor suerte el capítulo de la reactivación. No conocemos, a día de hoy, ningún proyecto importante que se haya puesto en marcha que contribuya a cambiar la dinámica tan negativa que durante años llevan las Comarcas Mineras, donde se registran ya altos niveles de paro y despoblación. Es algo que está en "el debe" del Gobierno central, del autonómico y de la propia Hunosa.

El cierre de la gran mayoría de instalaciones de la empresa, con la consiguiente pérdida de cientos de puestos de trabajo, no ha venido acompañado de una reindustrialización de las comarcas de la Cuenca Minera Central Asturiana.

El único proyecto que está avanzando es la transformación de la Térmica de La Pereda en una central de biomasa que servirá, no solo para mantener los empleos que actualmente hay en la térmica, sino para generar otros nuevos (unos 180) en la gestión forestal necesaria para la obtención de biomasa. Estos empleos serían indirectos, ya que Hunosa rechaza hacerse cargo de estos trabajos con personal propio, tal como demandamos desde CCOO de Hunosa.

El único proyecto que está avanzando es la transformación de la Térmica de La Pereda en una central de biomasa que servirá, no solo para mantener los empleos que actualmente hay en la térmica, sino para generar otros nuevos.

Con estos mimbres está claro que se hace complicado llevar a cabo una transición justa tanto en la empresa como en las Comarcas Mineras. Si ya no vemos nada claro el futuro para los 430 trabajadores que van a quedar en Hunosa el 1 de enero de 2024, más complicado aún vemos el futuro de los aproximadamente 150 trabajadores de las subcontratas que se dedican a la actividad principal de la empresa.

Desde CCOO ya hemos dejado claro que, para hablar de transición justa, estos trabajadores deben ser considerados excedentes mineros e incorporarse a Hunosa para que tengan las mismas garantías y derechos que los trabajadores de la empresa matriz.

Ya es hora de acabar con las desigualdades, de tener a trabajadores con unas condiciones laborales diferentes a los de la empresa matriz. El fin de la minería tiene que tener soluciones globales y no diferentes salidas en función del color de la chaqueta que lleve cada uno.

Después de conseguir iniciar la negociación de la segunda fase del Plan de Empresa y estamos deseando ver cuál ha sido, según la empresa, el grado de cumplimiento del plan desde 2019 para saber de dónde partimos. También, que nos pongan encima de la mesa las líneas estratégicas, si es que las hay, con las que se garantizará el futuro y la estabilidad de Hunosa a largo plazo.

Por la defensa de una Transición Justa

observatorio transición justa

Conscientes de que, en una situación de emergencia industrial como la que atraviesa nuestra región, la transición no se puede llevar a cabo de forma acelerada, sino con una planificación justa, adecuada a las necesidades del territorio y priorizando el empleo, CCOO de Asturias asistió, el pasado 31 de marzo, a la presentación en Oviedo del Observatorio de Transición Justa en Asturias.

El Observatorio tiene como objetivo desarrollar estudios sobre el impacto de la transición ecológica, generar informes que sean una referencia y permitan hacer un seguimiento del proceso y crear espacios de reflexión entre las distintas partes que forman parte del proceso.

¿No conoces el secreto mejor guardado de Asturias?

Degaña

Aunque el origen del nombre Degaña es incierto, una de las hipótesis que se ha barajado es la proveniencia de la palabra *Dec Aniam* con un significado de tierra que coloniza un monasterio a cuyo frente se sitúa un "decanum" con mando sobre diez monjes. El nombre del concejo ya aparece documentado en la edad Media bajo la forma *Decanea*.

Orografía

Situado en el límite suroccidental de Asturias se trata de un concejo muy montañoso, con desniveles muy pronunciados y valles de origen glaciar que dejaron circos y morrenas. Su relieve está marcado en el límite septentrional por la sierra de Degaña con los picos de Grallos de 1.866 metros, Chagonacho de 1.870 y Rubio de 1.863; el límite meridional está formado por las estribaciones de la cordillera Cantábrica, en la que sus cotas más importantes son el alto de la Moredina de 1.859 metros, Bóveda de 1.923 metros y la Gubia del Portillón, con 1.934. El puerto de Cerredo comunica al concejo por el este con la provincia de León, concretamente con Villablino con el que históricamente ha habido un gran intercambio, en tanto que las comunicaciones con Cangas del Narcea y el resto de Asturias se realizan a través de la Sierra del Rañadoiro.

La villa de Degaña, capital del concejo, se encuentra situada a 852 m, por lo que se trata de la capital de concejo situada a mayor altitud de Asturias, mientras que Cerredo, que es la mayor población, se encuentra situada a 1.217 metros, siendo uno de los pueblos localizados a mayor altitud de la región y el más poblado entre estos.

Conviene visitar

Nuestro concejo cuenta con gran variedad de lugares y espacios culturales, con los que podrás aprender muchísimo acerca de los orígenes y características de cada pueblo, así como disfrutar de tu estancia en un lugar que tiene tanta historia como vida.

La gran diversidad de actividades que puedes realizar en la zona son infinitas, te resumimos algunas.

• Mirador de la Corza

• Sus refugios de montaña

- Su fauna y su flora
- Área recreativa de la Medal
- Sus lagunas de origen glaciar
- Oficina de Turismo

Y si quieres saber más, consulta el AVT del Concejo mediante su QR.

Ayuntamiento de Degaña
PRINCIPADO DE ASTURIAS

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027)

Hacia la prevención de accidentes y enfermedades vinculadas al entorno laboral

Avanzamos en el camino de la prevención de riesgos laborales. El pasado 23 de febrero, CCOO firmó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, un documento que contiene los líneas maestras de la colaboración entre administraciones públicas y organizaciones sociales en materia de riesgos laborales, así como los 6 objetivos estratégicos que deben alcanzarse en los próximos cinco años.

Las cifras de accidentes y enfermedades laborales siguen siendo a día de hoy una de las lacras del mercado laboral, que repercute tanto en las condiciones de trabajo como en salud del conjunto de la clase trabajadora.

Aun con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aprobada en 1996, que consiguió avanzar en políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, e hizo descender las cifras de siniestralidad laboral en todos los sectores de la producción durante más de una década, no fue suficiente. Entre 2012 y 2018 se produjo de nuevo un incremento de accidentes de trabajo, un aumento que, a juicio de CCOO, tiene una relación directa con el aumento de la precariedad derivado de la aplicación de la reforma laboral aprobada en 2012 por el Partido Popular, una norma que solo trajo más precariedad, más inestabilidad y peores condiciones laborales.

Durante el pasado ejercicio (2022) se produjeron en España un total de 1.196.425 accidentes de trabajo. Si bien

ya es una cifra preocupante por sí misma, cabe destacar el aumento del 17,2% de accidentes mortales con respecto al año anterior una cifra que, aunque aún es provisional, a la espera de que se consoliden los datos del último trimestre del año, indica claramente que una estrategia como la que se ha aprobado recientemente es imprescindible para conseguir revertir la tendencia.

El documento ha sido rubricado por el Gobierno, la patronal y las principales organizaciones sociales, CCOO entre ellas. Para nosotros, es una estrategia ambiciosa, estructurada en 6 objetivos, 38 líneas de actuación y 170 acciones, Todas ellas encaminadas a abordar tanto riesgos tradicionales como otros que están vinculados a la transición digital, ecológica, y demográfica.

Para CCOO, todas estas medidas deben ser complementadas con políticas dirigidas a modificar las causas estructurales de un sistema que provoca el deterioro de la seguridad y la salud laboral. En la mesa de diálogo social que el Gobierno ha prometido crear a la mayor brevedad posible, trataremos de que esta estrategia sea efectiva y sirva para recuperar la tendencia del periodo 2000-2021, cuando se redujo la incidencia de los accidentes de trabajo en todos los sectores de actividad en España.

Los 6 objetivos de la estrategia

Objetivo 1

Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales

• Se mejorará la salud de las personas trabajadoras con actuaciones encaminadas a mejorar la investigación de los accidentes, promover actuaciones sobre trastornos musculoesqueléticos, evaluar mejor los riesgos psicosociales o de seguridad vial, así como los accidentes por patologías no traumáticas.

• Se hará especial hincapié en la prevención del cáncer, con una Agenda Nacional para la prevención del cáncer de origen profesional: Hacia el Cáncer Cero en el trabajo.

• Se implementará mejoras en la identificación y diagnóstico de enfermedades profesionales.

En 2022 solo se comunicaron 107 partes de enfermedad profesional por cáncer, de los once mil casos diagnosticados de cáncer de origen laboral en España.

Objetivo 2

Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, evolución demográfica y cambio climático

• Se abordarán nuevos retos relacionados con el desarrollo tecnológico y la digitalización y su impacto en los riesgos laborales.

• Se evaluarán los nuevos riesgos relacionados con el uso de nuevas tecnologías (robotización, inteligencia artificial, etc.) y las nuevas formas de organización laboral (teletrabajo, relaciones virtuales, etc.). Aumentan los riesgos ergonómicos y psicosociales y se debe analizar su impacto.

• Otros riesgos a tener en cuenta tienen que ver con la desconexión digital, la gestión de la edad, las plataformas digitales dedicadas a los trabajos de reparto, y la exposición a temperaturas extremas, derivadas de los cambios medioambientales.

Al menos 9 personas trabajadoras fallecieron en 2022 por exposición a altas temperaturas.

Objetivo 3

Mejorar la gestión de la seguridad y la salud en las PYME

• Se promoverá la implicación de las pequeñas empresas en la prevención de riesgos laborales, potenciando la formación y aumentando los recursos propios.

• Se deben garantizar los derechos de participación y consulta de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, así como de los delegados y delegadas de prevención y los comités de seguridad y salud

• Se reforzará el papel de las organizaciones sindicales en aquellas empresas que carezcan de representación sindical.

La mejora de la seguridad y la salud en las PYME pasa por la internalización de procesos y la formación de las personas trabajadoras.

Las actividades sanitarias y de servicios sociales se convirtieron, tras la pandemia, en aquellas con mayor incidencia de accidentes de trabajo.

Objetivo 4

Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad

• Son considerados colectivos en situación de mayor vulnerabilidad los grupos de edad más elevada, los jóvenes, las personas trabajadoras autónomas, con discapacidad, personas trabajadoras del sector sanitario y sociosanitario, asistencia a domicilio y servicios del hogar.

• Existen acciones específicas encaminadas a elevar el nivel de protección hacia estos colectivos.

Objetivo 5

Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo

• Se actualizará el marco normativo con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, con el desarrollo de acciones específicas dirigidas a los riesgos relacionados con el género: conflictos trabajo-familia, violencia sexual y acoso o discriminación por razón de sexo.

• Así mismo se debe actuar de manera específica en actividades feminizadas que conllevan un mayor nivel de precarización.

El número de partes presentados de mujeres es superior al de hombres desde 2013, y las bajas son más prolongadas. La incidencia de accidentes in itinere también es mayor en el caso de las trabajadoras.

Objetivo 6

Fortalecer el Sistema Nacional de Seguridad y Salud para afrontar con éxito futuras crisis

• La crisis sanitaria provocada por la pandemia ha evidenciado la necesidad de mejorar el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y capacitarlo para responder con más eficiencia ante las emergencias de salud pública.

• Es necesario reforzar la coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas vinculadas con la seguridad y la salud en el trabajo.

• También se debe dar más relevancia al papel de los interlocutores sociales en este ámbito, y potenciar el papel de la negociación colectiva de cara a alcanzar acuerdos que mejoren la prevención de riesgos laborales en las empresas.

• Algunas de las medidas propuestas son: aumentar la ratio de inspectores o inspectoras de trabajo, reforzar las instituciones vinculadas con la prevención de riesgos laborales, crear juzgados especializados en seguridad y salud en el trabajo y cambiar el modelo de mutuas, intensificando e intensificar el control por parte de la Seguridad Social.

SOLLOVIO
area fluvial-Illas

CCOO sigue en cabeza

CCOO de Industria continúa imponiéndose con rotundidad en la mayoría de las elecciones sindicales en los sectores industriales de Asturias.

De los 80 procesos que se han celebrado en el primer cuatrimestre del 2023, las candidaturas avaladas por nuestra organización han obtenido el 48% de la representación (111 delegados y delegadas), UGT el 20% (46), USO el 15% (35) y el total del resto de sindicatos el 17% (42).

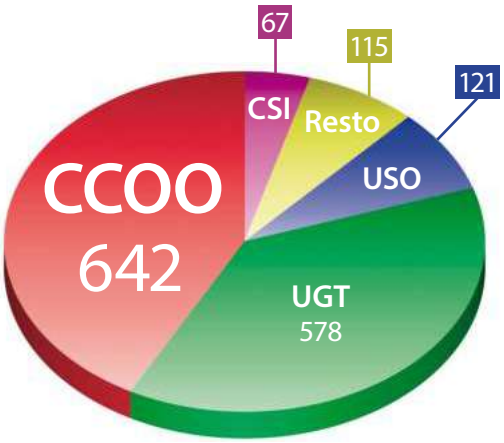
Además, hemos conseguido excelentes resultados en los Comités de Empresa:

En Cobra hemos conseguido 8 delegados y delegadas de los 9 que forman el Comité; la totalidad de los 14 delegados y delegadas elegidos en Reny Picot; los 5 delegados y delegadas que se elegían en Zener Plus y en la ITV en Gijón respectivamente; y 4 de los 5 delegados y delegadas obtenidos en Inversiones Sergon. Las personas trabajadoras han vuelto a confiar en CCOO en las pequeñas y medianas empresas. Asimismo, se ha conseguido que las plantillas de 8 empresas tengan por primera vez representación sindical.

Desde CCOO queremos agradecer muy especialmente a la afiliación, simpatizantes y a todas las personas que depositan su confianza en los delegados y delegadas del sindicato, su compromiso renovado y fortalecido tras estos resultados electorales, que sirve de estímulo para redoblar los esfuerzos en defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Seguiremos trabajando para volver a ser, una vez más, la primera fuerza sindical en Asturias.

Delegados y delegadas totales: 1523



	CANDIDATURAS		
Nombre del Centro Trabajo	**CCOO**	**UGT**	**RESTO**
Daniel González Riestra S.L.	3		
Aircontec S.L.	2	1	
Asturdintex Comercial S.L.	1		
Inspección Técnica de Vehículos de Asturias	5		
Industrial Olmar	2		1
Técnica de Conexiones S.A.	3		
PROCORME S.A.	1		
I. Montañesas Electromecánicas S.L.	1		
Operibérica S.A.	1		
Electromecánicas MYM, S.L.	1		
Embutidos Juntamar	3		
Red Ofisat Noroeste, S.L.	2		1
Mantenimientos Sumo, S.L.	1		
Jamones El Castillo S.A.	1		
Fujistu Technology Solutions S.A.	1		
Manfevias, S.L. - Arcelor -	1		
Kapsch Trafficcom Transportation	1		
Talleres Cevyma	1		
Perfilados del Norte S.A.	1		
EK Camiones, SL	1		
ASA Construcción Naval	1		
Talleres Tejedor S.L.	1		
Leomotor Asturias S.L.	1		
Nortemecánica S.A.	3		
UTE TSK, S.A. - ISASTUR	1		
Vulcanizados Trancho S.A.	3		
IS2 Global Telecom Solutions S.L.U.	1		
Industria Química del Nalón, S.A	6	2	6
Industria Láctea Asturiana Reny Picot	14		
Cobra Instalaciones y Servicios S.A.	8		1
Levy Dometal	1		
Pemesa	2	1	2
Asturias Motor	1		
Inversiones Sergon	4		1
Naturgy Generacion	1		
UTE GMI SAZEPI	1		
ATI Ascensores	1		
OTM Sistemas	1		
Glassdrive	1		
Nuevas Tecnologías de la Ventana	1		
Zener Plus	5		
Hierros Juan Manuel	1		

ITVASA: más cohesión entre los centros gracias a la Sección Sindical

Se trata de una de las Secciones Sindicales más jóvenes, con apenas un año de funcionamiento. Se formó a mediados de 2022, cuando algunas personas, convencidas de que era necesario actuar para mejorar la acción sindical dentro de la empresa, comenzaron el proceso de la Sección Sindical.

"Vimos que era importante dar unidad y coherencia a la acción sindical. Se trata de una empresa con varios centros, repartidos por todo el territorio asturiano. Y aunque teníamos representantes unitarios en cada centro, estaban dispersos y había dificultades para coordinar acciones o, simplemente, hacernos consultas entre compañeros de diferentes estaciones", explica Ana Muñoz, impulsora de la creación de la Sección Sindical.

Consultaron las condiciones necesarias para poder formarla, cuál era el número mínimo de afiliados en la empresa, cómo debía ser el proceso para llevarlo a cabo… Tras reunir toda la información, con la ayuda de los compañeros de CCOO de Industria, se consultó con todos los afiliados y afiliadas de CCOO en ITVASA para saber si respaldaban la iniciativa. Conseguidos los apoyos, y ya que todas las condiciones se cumplían, se puso en marcha la formación de la primera Sección Sindical de CCOO en la empresa autorizada para realizar las inspecciones técnicas de vehículos en Asturias.

"Ahora estamos mucho más coordinados, ya que el delegado sí puede ir por las diferentes estaciones para hablar con los afiliados y afiliadas. La acción sindical está más unificada y todos los centros pueden tener la misma dinámica. Hemos ganado mucho en organización y capacidad operativa".

De izquierda a derecha, Francisco Javier Alonso (Avilés), Ana Muñoz (Tremañes, Gijón), Marcos Llorente (Granda, Gijón) y Julián José Zancada (Avilés).

Aunque se facilitó toda la información necesaria antes de celebrar elecciones para que se pudiesen presentar distintas candidaturas, solamente hubo una, de modo que no fue necesario celebrar la votación.

Actualmente, la Sección Sindical está constituida por 5 miembros, que se aseguran de que la información importante sobre cuestiones sindicales circule de forma fluida y llegue a todos los centros.

▲ José Manuel Álvarez (Cangas del Narcea)

▼ Eloy Fernández (Jarrio)

Gran manifestación por el feminismo en Asturias

Éxito absoluto de la convocatoria de CCOO de Asturias a la manifestación que tuvo lugar en Mieres para conmemorar el 8M. El feminismo en Asturias, cada día más fuerte.

La unidad, el compromiso y la solidaridad del movimiento feminista quedaron demostrados un año más con la masiva participación en la manifestación convocada en Mieres, con motivo del 8 de marzo, Día de la Mujer.

Las calles de Mieres vivieron una jornada teñida de violeta, al llenarse de ciudadanas y ciudadanos de todas las edades, reivindicando una sociedad feminista, en lucha por llos derechos de las mujeres. A ritmo de batucada, organizada por las compañeras de CCOO de la delegación del Nalón, el feminismo tomó las calles para exigir la igualdad, el fin de las discriminaciones y la erradicación de las violencias.

CCOO exigió en las calles el fin de la discriminación laboral y la transformación de los centros de trabajo en espacios seguros y con garantías para todas las personas trabajadoras.

CCOO demostró, un año más, su poder de convocatoria en una fecha clave para recordar la importancia del feminismo sindical, que defiende los derechos de las mujeres los 365 días del año.

Nuestro compromiso con la igualdad se demuestra en la práctica diaria de una acción sindical con perspectiva de género, velando por los derechos de las mujeres en la negociación colectiva, reforzando la corresponsabilidad y reduciendo las brechas salariales y sociales, y en la implantación progresiva de planes de igualdad en las distintas empresas.

Los planes de igualdad son ahora mismo la herramienta feminista disponible en todas las empresas europeas para implantar la igualdad real en los centros de trabajo. Por eso, la implicación de CCOO para negociar y firmar estos planes está siendo muy activa. En la actualidad hay en España unas 2500 mesas de negociación abiertas, en las que los representantes de CCOO trabajan activamente, conscientes de que es la forma de mejorar de manera real la vida de las personas trabajadoras y, en particular, de las mujeres.

¿Quieres mantenerte al día de lo que ocurre en tu sindicato?

Lo más fácil y rápido es que nos sigas en redes sociales. Comunicados, movilizaciones, noticias, enlaces a otros medios… El día al día de la acción sindical en tu smartphone, para que lo consultes cuando quieras.

1546
@CCOOIndusAstur

1309
CCOO de Industria de Asturias

185
ccoo_industria_asturias

110
CCOO Industria Asturias

¡Llega el fin de curso!

En el mes de mayo finaliza un nuevo ciclo de formación para delegados y delegadas de CCOO en las empresas. Han sido 8 meses de trabajo, en los que hemos impartido conocimientos básicos sobre todo lo que debe saber un representante de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.

Una nueva promoción de delegados y delegadas finalizará en mayo el ciclo formativo que brinda CCOO de Industria de Asturias, en el que se abordan materias tanto teóricas como prácticas, relacionadas con los distintos aspectos de la acción sindical en la empresa. Al igual que en ciclos anteriores, todas las materias fueron impartidas por compañeros y compañeras de la federación, con amplios conocimientos y experiencia en las distintas materias:

- **Historia y organización de CCOO**, por Juventino Montes, exsecretario de Organización.
- **Elecciones sindicales, funciones del delegado o delegada y comités de empresa**, por Carlos Braña, secretario de EE.SS. y Afiliación
- **Negociación Colectiva**, por José Manuel Cima Fernández, secretario de Acción Sindical y Negociación Colectiva.
- **Salario y Nóminas**, por Ismael Muñiz, exsecretario de Acción Sindical.
- **Mutualismo y Seguridad Social**, por Roberto Mallada, responsable de Seguridad Social.
- **El papel de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en la formación**, por Idoya Unzueta, exsecretaria de Igualdad.
- **Conceptos básicos de Igualdad y LGTBI,** por Jessica Fernández, secretaria de Políticas Sociales y Juventud.
- **Salud laboral,** por Javier Vázquez, responsable de Salud Laboral y Medio Ambiente.
- **Comunicación**, por Blanca Mª Colorado, secretaria de Organización y Comunicación

Desde CCOO de Industria de Asturias, queremos agradecer a los delegados y delegadas participantes, su participación, responsabilidad y compromiso tanto con la organización como con sus compañeros y compañeras en sus respectivas empresas, a los que ahora podrán dar mejor asesoramiento para la defensa de sus derechos laborales y sociales.

CCOO en la Universidad de Oviedo: cursos de extensión universitaria

CCOO de Asturias participó, junto con la Universidad de Oviedo, en unos cursos de extensión universitaria para capacitar a trabajadores y trabajadoras dentro del marco legislativo de las relaciones laborales y el diálogo social. Esta colaboración se enmarca en el convenio firmado con la Universidad, para brindar formación en esta área a las personas interesadas.

El curso **"Desarrollo y capacitación de las personas interesadas en las relaciones laborales y el marco del diálogo social"** tuvo lugar en marzo en la Facultad de Derecho y fue impartido por compañeros de los servicios jurídicos y económicos de CCOO de Asturias y profesorado del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

El convenio firmado entre ambas entidades , CCOO y Universidad, establece un marco de cooperación para la realización conjunta de dos cursos, cuyo contenido ofrece formación teórica y práctica sobre legislación laboral en el ámbito del diálogo social. Está especialmente indicado para representantes de trabajadores y trabajadoras que aborden procesos de negociación colectiva, aunque pueden asistir personas interesadas de cualquier perfil profesional, así como estudiantes.

La actividad, que tendrá continuidad en el próximo curso 2023-2024, ofrecerá formación semanal en sesiones de cinco horas, sobre temas como: la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, los derechos de información y consulta de la representación del personal, el derecho a la negociación colectiva y los convenios colectivos, selección y contratación de personal, ordenación del tiempo de trabajo y descansos, retribuciones y nóminas, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derecho a la igualdad y no discriminación, e interpretación básica de las cuentas de la empresa.

www.industria.ccoo.es

De las 40 plazas asignadas a cada uno de los cursos, 20 serán para alumnos designados por CCOO de Asturias y disfrutarán de matrícula gratuita.

En recuerdo de Manuel Nevado Madrid

El pasado 11 de marzo Espiel recordó a una de sus figuras más emblemáticas, el minero y sindicalista Manuel Nevado Madrid.

Manuel Nevado Madrid, cordobés de nacimiento y asturiano de adopción, jugó un papel relevante en el sindicalismo asturiano del siglo XX. Creó las bases de la Federación Minera de CCOO Obreras en un momento de nuestra historia reciente en el que el sindicalismo resultaba una actividad peligrosa. Su compromiso inquebrantable con la clase trabajadora se mantuvo hasta el final de sus días, consciente de que la lucha obrera es el camino para dejar a las siguientes generaciones un país mejor.

Activista muy conocido en la cuenca minera, barrenista en el Pozu María Luisa, luchador por unas condiciones de trabajo dignas en la mina y por las mejoras sociales que los mineros merecían, Nevado defendió siempre al trabajador, como sindicalista de base y como secretario general de la antigua Federación Minera de CCOO.

Su trayectoria hasta el día de su fallecimiento, el 13 de mayo de 1990 por una grave enfermedad, fue recordada el 11 de marzo en su pueblo natal, Espiel, donde se celebró un acto en recuerdo de la actividad minera y se descubrió una placa para que su memoria perdure.

¿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*

Malpica,
Villa de la vida en la Costa de la Muerte
Concello de
Malpica de Bergantiños
(A Coruña)
Malpica en todos los sentidos

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.
En buenas manos
"La cercanía que transmitimos con nuestros pacientes hace que cada día más personas confíen en nosotros"
Equipo Clínica Dental Jorge Huerta
Buscamos el mejor resultado para cada tratamiento
NUESTROS COLABORADORES:
Clínica Dental Jorge Huerta. C/ El Parquín, 6 bajo. El Berrón - Siero. Tfno. 984285842 • www.clinicadentaljorgehuerta.es

Degaña

Descubre el secreto mejor guardado de Asturias