

Asturias Industrial

CCOO +
industria

Nº107 | 2026



EESS
CCOO mantiene
el liderazgo

Balance 2025
Industria, empleo y transición:
una radiografía de Asturias

Negociación colectiva
Avances laborales
y sociales

TU PROYECTO en Gijón

Facilitamos el emprendimiento,
la consolidación y el crecimiento empresarial

Infórmate...



gijón | *impulsa*



Gijón Futuro
2024/2027

AYUNTAMIENTO DE
GIJÓN/XIXÓN

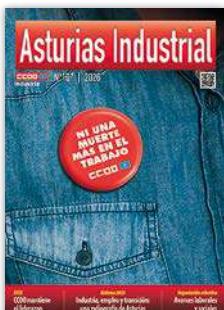
CCOO FADE UGT

www.gijonimpulsa.es



Sumario

CCOO
industria



Asturias Industrial nº107. Año 2026
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS

Secretariado:
Juan Ignacio Requena Arcajo
Tamara Cuñado Rodríguez
José Luis García Montes
Jessica Fernández Rodríguez
Luis Javier Vázquez López
Claudia Puerta Tamargo
Cecilia García Gutiérrez
Gerardo Luis Argüelles Diego
José Luis Prieto Espinosa

Coordinación:
Tamara Cuñado Rodríguez

Fotografías: Fusión 10 y archivo.
Tirada de este número: 7.500 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: revistaasturiasindustrial@gmail.com
www.fusion10.net

Impresión: Fotomecánica Principado
E-mail: hola@fotoprin.com

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.

05

EDITORIAL

Por una transición con derechos.

06

Balance 2025

Industria, empleo y transición: una radiografía de Asturias.



12

Negociación colectiva. Avances laborales y sociales para los trabajadores y trabajadoras de la industria asturiana.

16

ArcelorMittal. Negociación del IV Acuerdo Marco.

La Coordinadora de Auxiliares, pendiente de la descarbonización.

20

Hunosa. Sin acuerdo y sin garantías: la SEPI debe reaccionar YA.

24

EESS. CCOO mantiene el liderazgo.

26

Accidente de Cerredo

Exigimos responsabilidades: "La administración miró hacia otro lado".

28

Palestina

La clase trabajadora exige el fin del genocidio.



30

Formación. En marcha el curso sindical 2025-2026.

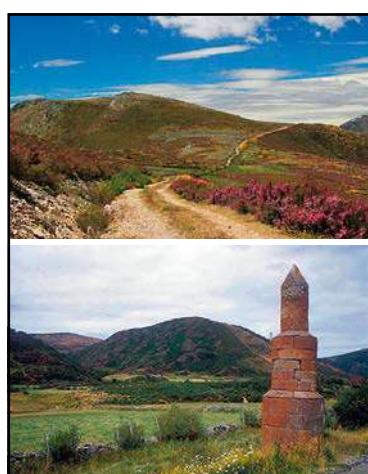
32

Igualdad. Hacia una industria más justa e igualitaria.

34

XXII Concurso de Microrrelatos Mineros.

"La herencia de las entrañas", de Iván Maraver, gana el primer premio.



No te lo puedes perder.
Descubre, siente y disfruta



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



Por una transición con derechos

Asturias vive tiempos de transición. Una etapa de cambios profundos que atraviesa todos los ámbitos de nuestra economía: desde los PERTE de descarbonización hasta la transformación energética y la redefinición completa de nuestro tejido industrial. Una transición que afecta a la siderurgia, a las ingenierías, a la minería reconvertida y a sectores emergentes como las renovables o la defensa. Todo cambia, y todo cambia a la vez.

La industria regional no solo se ve condicionada por la descarbonización y sus efectos sobre la siderurgia o sobre lo que fue la antigua industria del carbón —hoy reducida a pozos prácticamente cerrados—, sino también por una realidad dolorosa: la minería está muerta, pero sigue matando. Y este año nos ha recordado esa tragedia con siete fallecidos en circunstancias muy diferentes, pero igual de insoportables. Ninguna transición es justa si el futuro se construye sobre la pérdida de vidas.

La transición también se refleja en la incertidumbre generada por la falta de definición de los planes de inversión de la familia Mittal. Esa indefinición arrastra preocupación y zozobra a las plantillas de ArcelorMittal, propias y auxiliares. No es posible afrontar un proceso de transformación industrial con un horizonte tan borroso, y Comisiones Obreras exige claridad, compromiso inversor y garantías de empleo.

En el caso de HUNOSA, la transición es estructural: dejar de ser una empresa extractiva para convertirse en un agente descarbonizante, generador de energía renovable y polo de atracción de empleo. Pero persisten la poca concreción, la insuficiencia presupuestaria y los planes en el aire. Desde Comisiones Obreras trabajamos para que la transición sea sociolaboralmente justa e incluya a todos los trabajadores y trabajadoras del sector.

El área de las ingenierías, un pilar histórico de Asturias, también afronta un momento crítico. Los bancos consideran menos atractivos sus proyectos y han cerrado el grifo de la financiación, creando tensiones de liquidez que ahogan a empresas viables y generadoras de empleo de calidad. Mientras tanto, el capital financiero se orienta hacia inversiones especulativas, sin retorno productivo para el territorio. Desde Comisiones Obreras de Industria hemos actuado de manera decidida en el ám-

bito público para abrir vías de solución y evitar que la falta de crédito destruya actividad esencial para la región.

El sector de la defensa ha vivido un shock derivado de los planes de modernización del Ejército español, del refuerzo del sistema europeo de defensa y del clima geopolítico global marcado por el acceso a la presidencia de Estados Unidos de un auténtico kamikaze político. Para un sindicato pacifista como el nuestro, es un escenario indeseado. Pero, una vez tomadas las decisiones, que las inversiones lleguen a Asturias a través de Indra y garanticen carga de trabajo para Santa Bárbara Sistemas es, sin duda, una buena noticia para el empleo industrial.

Resulta incomprensible, sin embargo, la postura de la presidencia de HUNOSA, que ha puesto trabas a la implantación de Indra en terrenos de las cuencas mineras y a nuevas iniciativas industriales. No existe explicación coherente que justifique ese comportamiento, que frena el desarrollo. La SEPI debería tomar nota y actuar.

También debemos mencionar la evolución de Saint-Gobain, que, tras el traumático cierre del área de automóvil, parece haber encontrado estabilidad en el área de construcción. La llegada de inversiones y la consolidación del horno de flotación garantizan futuro industrial y empleo de calidad, tanto propio como auxiliar.

En esta etapa de cambio, el desarrollo del anillo eléctrico central de Asturias es fundamental para garantizar su ministerio de alta tensión, atraer nueva industria y consolidar la existente. Solo con esa infraestructura será posible desplegar los proyectos previstos alrededor de la red.

Asturias avanza también con realidades industriales muy distintas: mientras Asturiana de Zinc exige nuevas infraestructuras públicas para su ampliación, pero mantiene un ERE injustificable que pretende destruir hasta 95 empleos pese a necesitar personal, Trefilerías Moreda destaca por su producción plena, por la profesionalidad de su plantilla y por una buena salud industrial, donde nuestra mayoría sindical acompaña ese avance. Y, en el occidente, Astilleros Gondán demuestra nuevamente la capacidad asturiana para competir en el mundo tras lograr un contrato internacional de enorme relevancia.

Asturias vive una transición. Lo determinante es que esa transición sea con industria, con empleo y con derechos. En eso estamos, y en eso vamos a seguir.

Industria, empleo y transición: una radiografía de Asturias



Ignacio Requena
Secretario general de CCOO
de Industria de Asturias

"Asturias entra en nuevos tiempos y afronta una nueva transición, no menor que ninguna de las anteriores. Una transición tecnológica marcada por la inteligencia artificial, la robótica y la economía digital. Una transición energética basada en la descarbonización y la electrificación. Y una transición productiva que va a transformar profundamente el mundo del trabajo.

Ante tantos retos y tanto impacto, la respuesta no puede ser otra que la de siempre: la defensa firme de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, la conquista de nuevos derechos allí donde surgen nuevas formas de empleo y la garantía de un trabajo digno, con derechos y, sobre todo, seguro. Este es el compromiso de CCOO de Industria de Asturias".

La industria asturiana afronta un momento decisivo, marcado por transformaciones profundas que afectan a todos los sectores productivos del Principado. En este artículo, el secretario general de CCOO de Industria de Asturias, Ignacio Requena, comparte una valoración sectorial del estado de la industria al cierre de 2025 y de los retos que se abren de cara al inicio de 2026. Un análisis que refleja meses de trabajo sindical intenso desde la unidad y la acción colectiva, para afrontar una transición que solo será viable si garantiza empleo, derechos y futuro industrial para Asturias.

SECTOR SIDERÚRGICO. Incertidumbre, paradas y falta de inversión



ArcelorMittal atraviesa uno de los momentos más delicados de su historia reciente en Asturias. La vida útil de los altos hornos se agota y el horno alto B, llamado a sostener la producción en esta etapa final, sufre un grave problema productivo que ha obligado a una parada técnica mucho más prolongada de lo previsto. La reparación previa no contó ni con los medios ni con el tiempo necesarios y hoy la instalación permanece detenida, condicionando toda la cadena industrial y obligando a importar el material base para la transformación, con los sobrecostes y la pérdida de competitividad que ello implica.

Tampoco existe avance alguno sobre la ejecución del horno de arco eléctrico previsto en Avilés, cuya falta de información añade una mayor incertidumbre a un escenario ya complejo. A ello se suma la cuestión aran-

celaria: la Unión Europea ha anunciado restricciones a la entrada de acero extracomunitario, pero esa intención aún no se ha convertido en normativa efectiva. ArcelorMittal sostiene que, hasta que ese marco regulatorio no sea claro, no despejará la incertidumbre sobre sus inversiones en Europa, manteniendo paralizadas decisiones estratégicas clave.

Desde CCOO de Industria de Asturias exigimos compromiso inversor real y una hoja de ruta definida para unas plantas asturianas que son rentables y esenciales para el futuro industrial del grupo. Mientras tanto, el sector auxiliar, profundamente sindicado y vertebral en la historia industrial de Asturias, sigue siendo uno de los grandes damnificados por la falta de inversiones, con instalaciones deterioradas y un riesgo evidente para el empleo.

Laciana, pura naturaleza

Descarga la app Laciana Turismo

Ayuntamiento de Villablino (León)



SECTOR DEFENSA Oportunidad industrial



SECTOR DE LAS INGENIERÍAS

Proyectos viables sin acceso a financiación

Las ingenierías asturianas atraviesan una crisis que no nace de su capacidad industrial ni de su saber hacer, sino de la retirada de la banca comercial de la financiación de proyectos EPC (llave en mano). Proyectos rentables, competitivos y con mercado han dejado de considerarse atractivos para un sistema financiero que prioriza inversiones de carácter especulativo, bloqueando iniciativas estratégicas y situando a empresas solventes ante situaciones críticas por simple falta de avales y liquidez. Desde CCOO de Industria de Asturias hemos instado a las administraciones públicas a habilitar mecanismos de respaldo que permitan sostener actividades fundamentales para el territorio y eviten que el monopolio del dinero ponga en riesgo empleo de calidad.

Imasa atraviesa dificultades financieras que están en proceso de reconducirse y que responden a esta retirada generalizada del crédito. Se trata de

una empresa con capacidad técnica, mercado y proyectos, pero sin acceso a la financiación convencional. Desde el sindicato trabajamos para abrir vías alternativas que permitan garantizar su continuidad industrial.

Duro Felguera, tras un expediente de regulación de empleo extremadamente duro que ha reducido la plantilla de forma drástica, afronta un futuro inmediato pendiente de la aprobación judicial del plan de homologación. Su reputación se ha visto seriamente dañada por años de incertidumbre financiera y por problemas en proyectos internacionales, lo que dificulta la captación de nueva carga de trabajo. CCOO de Industria de Asturias mantiene una vigilancia estricta, exige el cumplimiento de los compromisos adquiridos por los socios y reclama a la SEPI una supervisión efectiva que permita recuperar viabilidad y proyecto industrial a largo plazo.

La industria de defensa vive un momento de expansión impulsado por los programas de modernización del Ejército español y por el refuerzo de las capacidades europeas. Santa Bárbara Sistemas, factoría centenaria y referente industrial, mantiene una carga de trabajo relevante para los próximos años gracias al buen hacer de su plantilla, uno de los principales activos de la empresa. Desde CCOO de Industria de Asturias reclamamos que una parte sustancial de los planes especiales de modernización recaiga en esta planta, garantizando estabilidad industrial y empleo.

Indra avanza con decisión en su implantación en el Tallerón adquirido a Duro Felguera. La adaptación de las instalaciones, la formación del personal y la previsión de incrementos de plantilla apuntan a un desarrollo industrial de gran alcance. Para CCOO es fundamental que este esfuerzo presupuestario se traduzca en empleo estable y en una cadena industrial sólida que también alimente a la industria de defensa tradicional.

BRAÑOSERA
1200 años de historia

1200 BRAÑOSERA
824-2024



SECTOR QUÍMICO Y METALÚRGICO

Conflictos laborales en un sector clave

Asturiana de Zinc, una de las empresas más rentables del Principado, mantiene vivo un expediente de regulación de empleo que pretende destruir 95 puestos de trabajo hasta 2030, un ERE pactado con el sindicato amarillo de empresa, SITAZ, y absolutamente injustificado a la luz de su realidad operativa: la empresa sigue contratando personal, formando nuevas incorporaciones y exigiendo a la Administración inversiones millonarias para ampliar sus instalaciones. No existe exceso de plantilla; existe necesidad de plantilla. Este expediente no responde a criterios industriales, sino a una estrategia puramente cortoplacista orientada a mejorar los resultados y las retribuciones de sus directivos, incluso a costa del empleo industrial que Asturias necesita para sostener su futuro. Comisiones Obreras de Industria censu-

ra con firmeza este modelo depredador y ha iniciado acciones contra una medida que constituye una agresión directa al empleo de calidad y un desprecio injustificable hacia Asturias.

Química del Nalón, por su parte, atraviesa dificultades operativas derivadas de la situación del mercado y de sus resultados en general, lo que ha llevado a la compañía a plantear medidas de ajuste que se encuentran en proceso de negociación con la representación de los trabajadores. Se trata de una empresa con una larguísima tradición en Asturias, profundamente arrraigada en el territorio, que afronta la necesidad ineludible de modernizarse y adaptarse a los nuevos tiempos, especialmente en lo relativo a las exigencias normativas en materia de emisiones y sostenibilidad industrial.



SECTOR MINERO

Menos actividad, misma exigencia en seguridad

Aunque muy reducido en actividad, el sector minero asturiano ha vivido uno de los años más negros de su historia reciente a causa de los trágicos accidentes mortales de Cerredo y Cangas del Narcea. La minería del carbón prácticamente ha desaparecido, pero los riesgos siguen presentes y obligan a una vigilancia extrema. La mina de oro mantiene su actividad en un contexto de precios elevados, aunque la operatividad cotidiana no está exenta de constantes fricciones con la dirección de la empresa.

HUNOSA avanza en su transformación hacia un papel de agente descarbonizador, generador de energías renovables y polo de atracción de empleo, pero lo hace entre incertidumbres, falta de concreción y recursos insuficientes. La transición solo será aceptable si es justa, genera empleo de calidad y permite fijar población en unas cuencas castigadas durante décadas.



A promotional image for La Alberca. It shows a row of traditional stone houses with wooden balconies under a clear blue sky. In the foreground, there's a green lawn and some trees. On the left, the town's coat of arms is displayed, and the text "Ayuntamiento de La Alberca" is written. Overlaid on the bottom right is the slogan "La escapada que te mereces".

The logo for La Alberca tourism. It features a stylized four-leaf clover shape with colorful flowers (red, green, blue) growing from its points. The text "La Alberca" is written in a flowing, colorful font across the top of the clover. Below it, the website address "www.laalberca.com" is written in a smaller, sans-serif font.



SECTOR NAVAL Proyección internacional

Astilleros Gondán atraviesa un momento de extraordinaria fortaleza. Ubicado en Figueras, en el occidente asturiano, se ha consolidado como referente internacional en la construcción de barcos de altísima tecnología. La reciente adjudicación de un contrato en Alemania, en un entorno de competencia feroz, es una demostración del prestigio del astillero y del buen hacer de su plantilla. CCOO ostenta la hegemonía sindical en el comité de empresa, acompañando un proyecto sólido, innovador y con proyección internacional.



SECTOR LÁCTEO Clave para el empleo y fijar población

El sector lácteo presenta realidades diversas. Reny Picot continúa reforzando su implantación industrial con la ampliación destinada a la producción de mozzarella, un impulso relevante para la economía local y el arraigo territorial, aunque sigue siendo necesario avanzar en la mejora de las condiciones laborales y de seguridad.

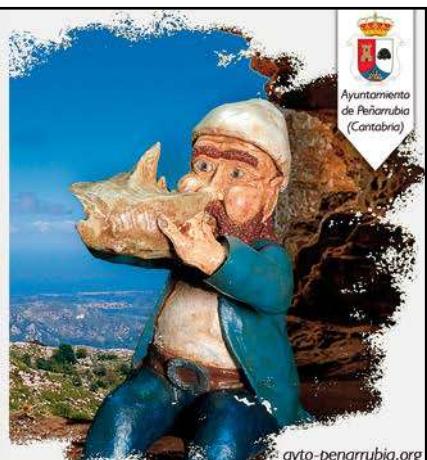
En Central Lechera Asturiana preocupa la caída sostenida del consumo de leche, una realidad que obliga a acelerar los procesos de diversificación, modernizar instalaciones y desarrollar una estrategia industrial y comercial más ambiciosa que garantice sostenibilidad y empleo estable. Desde CCOO de Industria de Asturias hacemos un llamamiento a que la Central siga ejerciendo y re-



forzando su papel vertebrador en el sector primario asturiano, un papel esencial para la fijación de población en los núcleos rurales, hoy gravemente amenazados por la despoblación, y clave para el equilibrio territorial y social de Asturias.



Senda Mitológica PEÑARRUBIA



Adéntrate en Peñarrubia
¡Te sorprenderá!

Ayuntamiento de Peñarrubia (Cantabria)

ayto-peñarrubia.org

QUE
ESTÉS
TÚ,
CUENTA

Porque juntos invertimos
en fortalecer el territorio

CAJA RURAL
DE ASTURIAS

Descúbrelo aquí



Agenda 2030 del Gobierno de Asturias

Un compromiso de futuro

El 25 de septiembre del año 2015, ciento noventa y tres estados miembros de las Naciones Unidas, aprobaron un plan de acción a favor de los derechos de las personas, el planeta y la prosperidad junto con la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Fue el inicio de la Agenda 2030, que se estructuró en diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y ciento sesenta y nueve metas que persiguen que los estados, la sociedad civil y el tejido empresarial adopten las medidas necesarias para su consecución.



Juan Ponte es actualmente el director general de **Agenda 2030 del Gobierno de Asturias**. Secretario de Estrategia Política y Formación en IU Federal, fue concejal durante ocho años en el Ayuntamiento de Mieres, responsable del Área de Servicios a la Ciudadanía e integrante del equipo de gobierno de Aníbal Vázquez. Su compromiso con la defensa de los derechos humanos, el desarrollo sostenible y la justicia social son las señas de identidad de su trabajo en esta Consejería.

¿Qué es la Agenda 2030 y qué papel debe desempeñar?

Entendemos la Agenda 2030 como una herramienta estratégica de planificación destinada a hacer efectivos los derechos fundamentales consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Hablamos de prosperidad, justicia ecosocial, participación democrática y paz; derechos que entran en conflicto directo con un modelo basado en el lucro de unos pocos privilegiados, sustentado en el rentismo, el extractivismo y la explotación del trabajo de las clases populares. Ante esta disyuntiva, un gobierno progresista no puede permitirse ambigüedades ni medias tintas.

¿Cómo se está desplegando la Agenda 2030 en Asturias?

Defendemos un modelo de colaboración público-comunitaria. Las administraciones públicas debemos planificar, invertir e innovar; no ir a remolque de los intereses especulativos de las grandes empresas privadas ni someternos a los dictados de las multinacionales, cuyas propuestas, conviene recordarlo, nunca pasan por las urnas. Al mismo tiempo, los proyectos concretos han de desplegarse desde un enfoque de desarrollo comunitario, mediante mecanismos de cogobernanza que surjan del territorio, sin tutelajes.

¿Cómo se concreta este enfoque en los territorios?

En 2025 hemos puesto en marcha una línea de ayudas a entidades locales dotada con 200.000 euros, con un objetivo claro: impulsar una transformación real de los territorios en clave de sostenibilidad social, medioambiental y económica. Gracias a ello, hemos contribuido a la creación de comunidades energéticas, cooperativas de soberanía alimentaria y nuevas infraestructuras verdes, así como al desarrollo de planes de movilidad sostenible, de derechos culturales o de saneamiento de aguas, entre otros.

¿Qué retos se afrontan de cara a 2026?

En 2026 publicaremos una nueva convocatoria centrada en la emergencia climática, con una dotación de 2 millones de euros. Se trata de un hito a escala estatal y con clara vocación de permanencia. El foco estará puesto, de manera prioritaria, en el mundo rural: fomentando proyectos de agricultura regenerativa, fortaleciendo sectores como el forestal y el agropecuario, pero también apoyando iniciativas de reindustrialización sostenible. El objetivo es que Asturias actúe como motor económico y tractor de inversiones verdaderamente estratégicas, capaces de generar cohesión social y vertebrar la comunidad, no de

esquilmarla. Se acabaron las empresas cazasubvenciones. No podemos dar cabida a quienes sólo piensan en repartir dividendos entre accionistas y magnates, ignoran la crisis climática y no aportan riqueza social.

¿Qué otros planes se están poniendo en marcha?

Además, estamos impulsando la elaboración de Planes Integrados de Sostenibilidad en las comarcas, imprescindibles para que los municipios puedan acceder a fondos europeos. Cuando entramos en el gobierno, solo 5 de las 78 entidades locales asturianas estaban en condiciones de optar a fondos FEDER. Nos pusimos manos a la obra para revertir esta situación. Así, en 2025 hemos financiado el plan del centro periurbano de Asturias —Carreño, Corvera, Gozón y Llanera—, y en 2026 continuaremos en el Oriente, la Montaña Central y Oscos-Eo. En total, hablamos de una inversión superior a los 100.000 euros. Ningún territorio puede quedarse atrás; ese es nuestro compromiso.

¿Qué relación mantiene la Agenda 2030 con los movimientos sociales y el tejido asociativo asturiano?

La colaboración con los movimientos y las entidades sociales es permanente. Desarrollamos procesos de aprendizaje mutuo y apoyamos proyectos basados en criterios de sostenibilidad y equidad. En ese marco, hemos impulsado conjuntamente iniciativas de salud comunitaria, de defensa de los derechos de las personas y colectivos migrantes, de reducción de desigualdades que afectan a la población gitana, entre otras. Asimismo, promovemos prácticas de economía circular, accesibilidad universal y campañas de comercio local justo.

Nos encontramos en un momento clave en el que resulta imprescindible coordinar todas estas iniciativas para evitar que queden dispersas o debilitadas frente a los ataques de unas derechas cada vez más desbocadas. Para ello necesitamos herramientas compartidas. En este sentido, estamos ultimando la Estrategia Asturiana de Desarrollo Sostenible, concebida como una hoja de ruta común que permita sumar fuerzas. Aquí no sobra nadie. En coherencia con ello, hemos dotado de contenido real al Consejo de Agenda 2030 y hemos lanzado, junto a CODOPA, EAPN y muchas otras entidades sociales que desarro-



“En 2026 publicaremos una nueva convocatoria centrada en la emergencia climática, con una dotación de 2 millones de euros. Se trata de un hito a escala estatal y con clara vocación de permanencia. Nuestro enfoque es la colaboración público-comunitaria”

llan una labor admirable, la campaña "Yes Asturies". Se trata de un espacio para tejer una comunidad abierta y acogedora, orgullosa de nuestro ADN reivindicativo: la organización de la clase trabajadora, el amor por el territorio, el inconformismo, la gastronomía local, la diversidad.

La Agenda 2030 no solo habla de derechos humanos, sino también de derechos ambientales. ¿Cómo se articula esta dimensión ecosocial?

Hemos iniciado una gran conversación en torno a las grandes transiciones del presente (climática, energética, digital, alimentaria, de derechos humanos, paz y seguridad), organizando un foro permanente por una transición ecosocial justa. La naturaleza no es infinita y eso que llamamos de forma errónea, a mi juicio, "recursos naturales", se agota. Hablar de recursos naturales es entender la naturaleza como una despensa de la cual poder extraer indiscriminadamente lo que nos apetezca. Pero la idea del crecimiento infinito es una ilusión absoluta, porque los bienes naturales tienen una capacidad limitada para regenerarse. En el capitalismo, los "recursos" renovables (bosques, agua dulce, los ciclos del nitrógeno o del oxígeno, etc.) se consumen más rápido de lo que se reponen, y los no renovables, o tienen los días contados, como en el caso del capitalismo fósil, o se acabarán agotando más pronto que tarde, como en el caso de los

minerales raros, si se mantiene este ritmo depredador. En resumen, en el capitalismo la tasa de consumo supera la tasa de regeneración natural, algo incompatible con la vida.

En ese marco, ¿qué papel deben desempeñar los sindicatos y cuál debería ser la responsabilidad de las empresas?

Los sindicatos de clase son aliados prioritarios para defender el ODS 8, el trabajo decente. Hablamos de empleos con salarios justos, seguridad y salud laboral, igualdad real entre hombres y mujeres en los centros de trabajo, sostenibilidad medioambiental en los procesos productivos, y no menos importante, libertad sindical. En esta línea, financiamos la Escuela de Verano Laboralista Anita Sirgo, organizada magníficamente por CCOO. La escuela es un punto de encuentro y de análisis que toma como inspiración el legado en defensa de las clases trabajadoras y la igualdad de la histórica dirigente antifascista Anita Sirgo, que como es sabido es un referente para todos nosotros y nosotras. Por otro lado, apoyamos de manera decidida a las pequeñas y medianas empresas que contribuyen a mejorar la vida en nuestra tierra, siempre que cumplan dos requisitos irrenunciables: responsabilidad social y sostenibilidad medioambiental. Por ello, este año queremos impulsar una gran alianza por la sostenibilidad empresarial que promueva estos valores. ●

Negociación colectiva en la industria asturiana: avances y retos



Desde CCOO de Industria de Asturias desarrollamos de forma continuada una intensa labor de asesoramiento y negociación en los distintos convenios sectoriales y de empresa que afectan a la industria de nuestra comunidad. En los últimos días de 2025, la situación de la negociación colectiva refleja múltiples procesos abiertos, con escenarios diversos pero un objetivo común: mejorar de forma efectiva las condiciones laborales y salariales de la clase trabajadora asturiana.

Desde CCOO de Industria de Asturias, a lo largo de este 2025 hemos participado en la negociación tanto en convenios colectivos sectoriales como de empresa, además de intervenir en múltiples conflictos y procesos derivados de la propia actividad empresarial. No todos los escenarios han sido sencillos, ni los resultados idénticos, pero en todos los casos nuestro trabajo se ha orientado a alcanzar acuerdos que supongan avances reales para las trabajadoras y trabajadores de la región.

Convenio de Auxiliares

Se encuentra en fase de negociación uno de los convenios sectoriales más importantes de la industria asturiana, el Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares, que afecta a unos 3500 trabajadores y trabajadoras. La actividad del sector está muy concentrada en torno a las factorías de ArcelorMittal, lo que convierte este proceso negociador en una pieza clave para garantizar estabilidad laboral, derechos y condiciones dignas para buena parte de la plantilla industrial asturiana.



Tras la constitución de la mesa negociadora en mayo de 2025, la primera reunión efectiva para comenzar a definir los elementos centrales del nuevo acuerdo colectivo no se celebró hasta ya entrado el otoño. Desde CCOO de Industria de Asturias afrontamos esta negociación con el objetivo general de adaptar el redactado del próximo convenio a las demandas reales de los trabajadores y trabajadoras del sector en el contexto actual.

En el marco de este proceso, una de las cuestiones que ya se ha puesto sobre la mesa es el modelo de revisión salarial. Aunque el sistema aplicado en el convenio anterior resultó beneficioso para la plantilla, existe consenso en valorar fórmulas alternativas que aporten una mayor estabilidad. En este sentido, planteamos que el nuevo convenio pueda recoger la actualización salarial conforme al IPC real de cada año, evitando así esperar a una regularización conjunta al final del periodo de vigencia. Este modelo permitiría acompasar la evolución salarial a la inflación anual, sin acumulaciones posteriores ni ajustes diferidos.

Además, desde CCOO de Industria de Asturias trabajamos para que el próximo convenio garantice mejoras salariales y de condiciones laborales para el conjunto de las plantillas, manteniendo la línea ascendente que ha caracterizado los últimos años de negociación colectiva en el sector de auxiliares y reforzando la protección de los derechos laborales en un ámbito especialmente sensible para la industria asturiana.

Convenios sectoriales estatales

En el ámbito de los convenios sectoriales de carácter estatal con incidencia en Asturias, se mantienen abiertos los procesos negociadores de Estaciones de Servicio y Vidrio y Cerámicas, con situaciones muy diferentes en cada uno de ellos.

En cuanto al de Industrias Lácteas, se alcanzó un acuerdo que la plantilla ya ha ratificado en asamblea.

En **Estaciones de Servicio**, la negociación permanece bloqueada por la postura de la patronal. Desde CCOO consideramos fundamental abordar la limitación de las funciones asignadas al personal del sector, algo que la patronal se niega a tratar. En cambio, hemos logrado poner sobre la mesa las medidas de reducción de jornada, y que la parte empresarial acceda a valorarlo.

Aún así, la patronal pretende desviar el debate hacia asuntos como el absentismo o el régimen disciplinario, enfoques que no contribuyen al progreso de la negociación. A pesar de que los avances son mínimos, mantenemos la expectativa de que se desbloquee la situación para evitar un conflicto en el sector.

En **Vidrio y Cerámica**, tras ocho reuniones de la comisión negociadora, se han producido algunos acercamientos en materias como permisos, protocolos LGTBI y medidas frente a condiciones climáticas adversas. No obstante, persisten diferencias importantes en aspectos centrales del convenio: los incremen-

tos salariales —la patronal defiende subidas lineales frente a las subidas porcentuales planteadas por CCOO— y la reducción de jornada vinculada a la vigencia del acuerdo. Desde nuestra organización hemos presentado una propuesta basada en un incremento salarial del 3 % anual por cada año de vigencia del convenio, con una cláusula de revisión para garantizar el IPC en el caso de que supere el incremento pactado. También defendemos que se garantice un salario base que respete el SMI y la incorporación de medidas de reducción de jornada.

En el sector de **Industrias Lácteas** se ha alcanzado un acuerdo, ratificado ya por las asambleas de trabajadores y trabajadoras. El acuerdo contempla un convenio con vigencia de cuatro años, que establezca:

- Una reducción de jornada de 24 horas a razón de 8 horas anuales entre 2026 y 2028; de ese modo, la jornada anual pasaría de 1770 a 1746 horas por año.
- Una bajada de la jornada irregular de 120 a 90 horas anuales.



➤ Mejoras en la compensación por horas extraordinarias en festivos (2 horas de descanso por hora trabajada).

➤ Límites claros a la compensación salarial: no habría compensación en salarios menores de 23.000€ en el año 25, resto de años en menores de 24.000€. Tampoco se podría aplicar la compensación en los conceptos estructurales del convenio, retribuciones variables ni por especial responsabilidad.

➤ Incrementos salariales del 3% en 2025 y del 2,8% en 2026, 2027 y 2028, acompañados de cláusulas de revisión ligadas al IPC (si el IPC es igual o inferior al 4% el incremento se incorpora a tablas y se realizaría el pago de los atrasos año a año y a la finalización de la vigencia del convenio; si el sumatorio del IPC es superior a los incrementos pactados se realizará la revisión de la diferencia aplicando nuevas tablas salariales).

➤ Subidas importantes en los pluses de domingos y festivos (75€ en 2025, 80€ en 2026 y 85€ en 2027, aplicando el incremento de convenio para el último año de vigencia).

Para CCOO de Industria se trata de un acuerdo equilibrado que garantiza una mejora muy notable de las condiciones laborales y económicas del sector. Al cierre de esta edición todavía no se ha firmado definitivamente, pero si recibe el respaldo de las asambleas a lo largo de diciembre podría firmarse antes de terminar el año.

Convenios de empresa

Se mantienen abiertas negociaciones en **ARCIRESA, INTOCAST y COFAS**.

En **ARCIRESA** el proceso se encuentra en una fase avanzada, con propuestas que incluyen incrementos salariales cercanos al 3% anual durante tres años y mejoras en pluses vinculados a la actividad, como nocturnidad o antigüedad. Pese a no ser el sindicato mayoritario en la mesa negociadora, CCOO ha liderado el proceso de negociación.

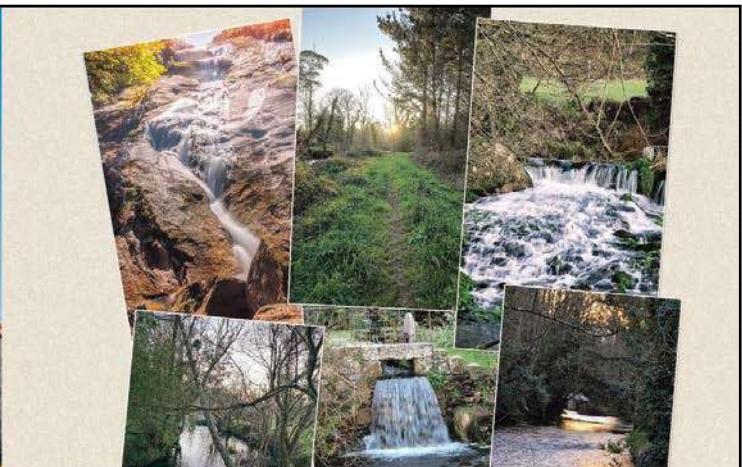


En **INTOCAST y COFAS** el escenario es más complejo. En la primera apenas se ha constituido la comisión negociadora y presentado la plataforma de convenio a la dirección. En **COFAS**, además, se ha procedido a denunciar un convenio que llevaba sin negociarse desde 2013. En ambas empresas encontramos la misma dificultad: la falta de voluntad real por parte de las direcciones para negociar convenios colectivos, una situación que CCOO seguirá combatiendo para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Alfoz. historia y belleza natural en el interior de la Mariña lucense

Alfoz
naturaleza e linda vista

Concello de Alfoz (Lugo)



TU PROYECTO EMPRESARIAL con Gijón Impulsa

Desde 1992, Gijón Impulsa desarrolla distintas medidas con el objetivo de fomentar e impulsar la economía de la ciudad y la innovación local como estrategia de desarrollo para afrontar el futuro, facilitando así la aparición y consolidación de nuevas iniciativas económicas en el concejo.

A lo largo de estos años, además de facilitar diversas tipologías de infraestructuras empresariales en alquiler para una primera ubicación, hemos ido incorporando nuevos servicios y actuaciones, siempre con el ánimo de facilitar y apoyar a las personas emprendedoras en la realización de su proyecto, así como para ayudar en la consolidación y crecimiento de las empresas.

De este modo, Gijón Impulsa se ha consolidado como pilar fundamental para el desarrollo empresarial y el impulso al emprendimiento de la ciudad. Esta empresa municipal, dependiente del Ayuntamiento de Gijón/Xixón, trabaja para fortalecer el tejido industrial y el fomento de la innovación en el municipio.

Con más de tres décadas de trayectoria, desarrollamos nuestra actividad a través de 3 herramientas:

- Espacios empresariales de alto nivel:** Más de 25.000 metros cuadrados construidos en 19 instalaciones de distinta tipología y tamaño: 3 incubadoras, 2 centros de servicios, 31 naves industriales, varios edificios de consolidación y edificaciones singulares, suelo tecnológico....

- Financiación para las distintas fases de maduración de proyectos empresariales:** tenemos líneas específicas para financiar cada etapa de un proyecto, sea en fase inicial, o en fases posteriores de consolidación y crecimiento.

De este modo tenemos opciones no reembolsables (subvenciones al emprendimiento e innovación, di-

versificación de mercados, ecosistemas de desarrollo empresarial y al crecimiento y consolidación empresarial) y reembolsables (fondo capital riesgo PYME Gijón Invierte II).

- Servicios de valor añadido:** Ponemos a disposición de las personas emprendedoras y empresas que quieran trabajar su proyecto con nosotros, un amplio catálogo de este tipo de servicios, como pueden ser, entre otros: mentoría y consultoría especializada, aceleración de proyectos, distintos niveles de formación, asesoramiento (tutorización, diseño del modelo de negocio, plan de viabilidad, asesoría jurídica, fiscal y tecnológica...), acciones de transferencia de conocimiento y múltiples eventos de networking, charlas y encuentros empresariales, para facilitar conexión entre los proyectos locales.

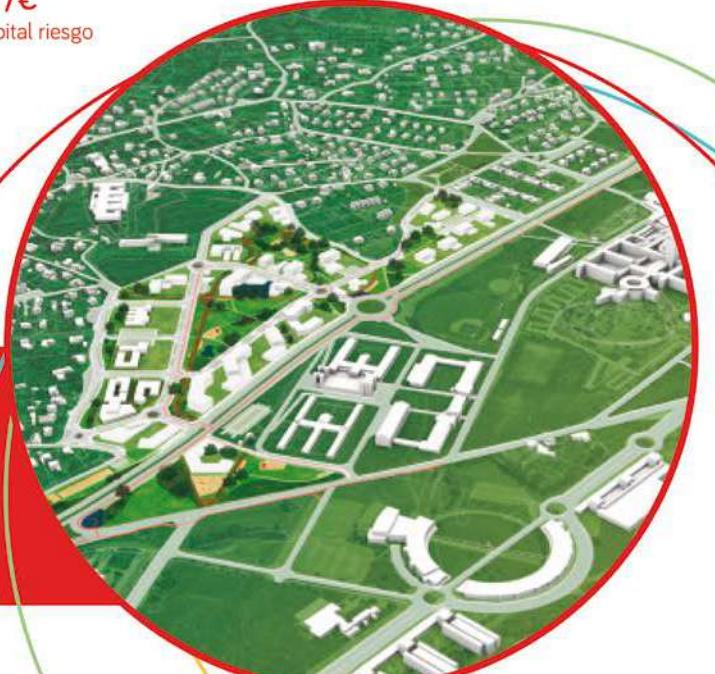
Gestionamos, además, el Parque Científico Tecnológico (el primero de España de promoción netamente municipal), en el que Gijón Impulsa ejerce de agente coordinador del distrito de innovación “La Milla del Conocimiento Margarita Salas”, donde se encuentran: incubadoras, centros tecnológicos, centros de innovación, start ups, grupos de investigación etc. Un entorno que facilita el encuentro entre todos los perfiles del ecosistema. En la actualidad se haya inmerso en un proceso de ampliación que hará que crezca en 218.000 metros cuadrados su superficie, que será desarrollada en varias fases a lo largo de los próximos años.

Toda la información en gijonimpulsa.es

 + de 25.000 m²
de techo empresarial

 1,25 mills. / €
de subvenciones

 5 mills. / €
fondo capital riesgo



Edificio Impulsa

(P. C. Tecnológico de Gijón)
C/ Los Prados, 166. 33203 Gijón
Principado de Asturias
T. 984 71 00 / emprende@gijon.es



La **brújula** siempre
marca el **Norte**

Negociación del IX Acuerdo Marco

El 31 de diciembre de 2025 finaliza el periodo de vigencia del VIII Acuerdo Marco, que rige las condiciones laborales y salariales de los cerca de 8000 trabajadores y trabajadoras de ArcelorMittal en España.



Una vez desarrollados los habituales procesos asamblearios y decididos los objetivos que se pretenden conseguir en la negociación, se ha elaborado una plataforma conjunta con la otra organización sindical con representación a nivel estatal que estará en dicha mesa (UGT). La otra organización que legalmente tiene derecho a estar presente (el sindicato vasco ELA), históricamente nunca ha firmado acuerdos a nivel estatal, al pretender un acuerdo propio y exclusivo para las plantas de Euskadi.

El objetivo primordial de CCOO en esta importantísima negociación es conseguir una mejora sustancial de las condiciones laborales y salariales, a tenor de los excelentes resultados económicos del grupo, así como buscar una solución satisfactoria para garantizar el adecuado rejuvenecimiento de la plantilla, con salidas de personal a una edad razonable y con perspectivas de estabilidad para el personal eventual, tras años de precariedad e indefensión. La reducción de la jornada, así como la mejora y aumento de los permisos retribuidos, también son irrenunciables, sin olvidar una adecuada implantación de herramientas como el teletrabajo, deficitario en ArcelorMittal.

La clamorosa ausencia de inversiones, así como la grave situación por la que atravesamos, no presagian una negociación tranquila ni fácil, pero desde CCOO tenemos claro cuál es el mandato de nuestra afiliación y vamos a luchar con todas nuestras fuerzas por conseguir un resultado satisfactorio y una negociación ágil, que resuelva los problemas antes señalados. En la amplia plataforma presentada, queremos destacar los siguientes objetivos:

➤ **Establecer fórmulas de salida** para los nacidos en 1963 y siguientes, en función del periodo de vigencia del Acuerdo Marco, con regulación ordinaria del contrato relevo u otras fórmulas que garanticen idénticas condiciones económicas y sociales.

➤ **Garantizar la contratación indefinida del personal eventual** en número equivalente a las salidas y con criterio preferente de antigüedad, respetando el primer año de entrada en la empresa.

➤ **Reducción de la jornada laboral**, en línea con las últimas iniciativas legislativas, con el objetivo irrenunciable de alcanzar las 35 horas semanales.

➤ **Regulación de la jornada de trabajo para los cubrebajas**, definiendo la jornada máxima a realizar por semana y mes, descansos entre jornadas, cambios de turno, etc.

➤ **Aumentar el porcentaje de horas de trabajo a distancia**, aumentando los días de teletrabajo semanales y mensuales y con posibilidad de acumulación por periodos semanales.

➤ **Subidas salariales equivalentes al IPC real de cada año más un incremento adicional del 2%**, para cada uno de los años de vigencia del Acuerdo Marco.

➤ **Establecer una prima de resultados variable del 3%**, referenciada a objetivos conseguidos y homogéneos, y con traslado a tablas, al final del periodo de vigencia, de la media obtenida cada año.

➤ **Revalorización de los puestos que no hayan sido revisados en los últimos años**, profesionales de oficio, gruistas, jefes de turno... etc.

➤ **Plan de inversiones en las plantas del Grupo** para garantizar y mejorar las capacidades productivas.

Hornos Altos: al borde del abismo



El fallido arranque del Horno Alto B, tras una desafortunada reparación low-cost, ha supuesto meses de inactividad y provocado un colapso casi total de las instalaciones acabadoras en Avilés y Gijón. Con el interrogante sobre las inversiones para paliar la pérdida de capacidad productiva que se produciría el año venidero con la clausura del Horno Alto A y el cierre de un sínter, y con la obra de la Acería Eléctrica para productos largos aún sin concluir, este gravísimo incidente nos da de brúces con la realidad. Si para el año que viene, con una configuración de un horno alto en funcionamiento, claramente insuficiente, se preveía una merma de la capacidad productiva de más de un millón de toneladas y más de mil empleos en peligro, la no continuidad del Horno Alto B sería catastrófica. No existe, hoy en día, otra alternativa posible.

Prórroga del ERTE

El 19 de diciembre se alcanzó un acuerdo para la prórroga del ERTE ETOP 2025 en ArcelorMittal, que afecta a todas las empresas del clúster y al sector de Distribución-AMDS, pendiente de aprobación por la Autoridad Laboral. La prórroga tendrá una duración de dos años, hasta el 31 de diciembre de 2027, con un complemento salarial del 90%, sin afectar a pagas ni vacaciones. Los porcentajes máximos por planta serán: 15% Asturias, 15% Sagunto, 40% Etxebarri, 35% Lesaka, 20% Distribución y 40% AMDS. Aunque desde CCOO mantenemos ciertas dudas sobre las causas del ERTE, hemos optado por el acuerdo como medida para estabilizar el empleo y minimizar el impacto económico en las plantillas.



Francisco San José visita la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias

A comienzos de diciembre recibimos la visita del secretario general de CCOO de Industria, Francisco San José, con quien tuvimos ocasión de hablar del delicado momento que atraviesa nuestra factoría en estos momentos: la situación del Horno Alto B y estado del Horno Alto A, el estado del proyecto LEAF en Gijón y la falta de inversiones y mantenimiento de las instalaciones, fueron algunos de los temas tratados. En el encuentro participó también Sergio Fernández, responsable estatal de productos metálicos, Ignacio Requena, secretario general de CCOO de Industria de Asturias, y nuestro secretario general, José Manuel Castro.

Posteriormente, mantuvimos una reunión con el director del Cluster Asturias, Philippe Meyran, para hablar del presente y futuro de la factoría. Se abordaron, entre otros temas, la situación industrial, las inversiones, el diálogo social y la nueva configuración de nuestra organización, de cara a mejorar la interlocución entre las partes.

El TS da la razón a CCOO: ArcelorMittal vulneró el derecho de huelga

El Tribunal Supremo ha confirmado que la empresa vulneró el derecho de huelga al utilizar los servicios mínimos para sostener la actividad productiva durante los paros convocados por CCOO en abril y mayo de 2023, en el marco de la negociación del Acuerdo Marco.

El fallo establece que la aplicación de aquellos servicios mínimos impidió el ejercicio real del derecho constitucional de huelga. Además, el TS impone a ArcelorMittal una indemnización de 120.000 euros, al considerar que actuó de forma contraria al derecho fundamental de las personas trabajadoras.

En aquel momento, CCOO fue el único sindicato que dio el paso de convocar los paros en Asturias, tras intentar sin éxito un acuerdo unitario con el resto de



organizaciones. La movilización tuvo un seguimiento masivo.

Sin embargo, la empresa recurrió a unos servicios mínimos abusivos pactados con otras organizaciones, que mantuvieron la producción y neutralizaron el efecto de la huelga. Ante esta vulneración, la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias, con el apoyo de CCOO de Industria de Asturias, decidió acudir a los tribunales.

El Supremo ha ratificado lo que el sindicato denunció desde el primer momento: los servicios mínimos no pueden utilizarse para sostener la producción ni para vaciar de contenido el derecho de huelga. La sentencia marca un precedente importante en la defensa de la libertad sindical y los derechos de los trabajadores.



La Coordinadora de Auxiliares, muy pendiente de la descarbonización de ArcelorMittal

La Coordinadora de Auxiliares de CCOO de Industria de Asturias mantiene su atención puesta en el proceso de descarbonización que ArcelorMittal prevé acometer en los próximos meses. Está sobre la mesa la parada del sinter B y del horno A, aunque todavía no se han concretado fechas. Ambas son decisiones de enorme impacto para las plantillas de las empresas auxiliares que desarrollan su actividad en estas instalaciones.

Desde la Coordinadora estamos a la espera de mantener una reunión con ArcelorMittal para conocer cuál es su planificación y, sobre todo, qué medidas piensan adoptar respecto al personal que consideran "sobrante". La empresa asegura haber trasladado información a las auxiliares, pero los sindicatos aún no hemos recibido detalles. No tenemos por tanto una estimación oficial del número de personas afectadas, pero contamos con que habrá impacto, por lo que necesitamos información inmediata y transparente.

También es imprescindible saber cómo piensa actuar ArcelorMittal para garantizar la continuidad del empleo y los derechos de la plantilla. Nuestra posición es clara: exigimos conocer cuál es el escenario y qué alternativas se plantean. En cuanto tengamos ese diagnóstico, desde la Coordinadora de Auxiliares valoraremos los pasos a seguir y, si es necesario, impulsaremos las movilizaciones y acciones que consideremos oportunas.

No vamos a permitir decisiones unilaterales que pongan en riesgo el empleo ni que dejen en una situación de incertidumbre a centenares de trabajadores y trabajadoras de las auxiliares. La descarbonización no puede hacerse a costa de la plantilla.



Hiperautomatización y energía: cómo prepararnos para un futuro más conectado y eficiente

La hiperautomatización ya está cambiando cómo funcionan empresas, administraciones y servicios públicos, integrando tecnologías como la inteligencia artificial, el internet de las cosas, la robótica, los drones y el análisis de datos en tiempo real. Todas estas soluciones se apoyan en equipos eléctricos y electrónicos conectados –robots, sensores, ordenadores, servidores, centros de datos o maquinaria automatizada– que incrementan notablemente la demanda de electricidad y hacen que su consumo varíe mucho más a lo largo del día.

En Asturias conviene adelantarse a este cambio. Para que la hiperautomatización se desarrolle con normalidad y contribuya tanto al crecimiento económico como a mejorar la vida cotidiana, resulta clave disponer de un suministro de energía fiable, flexible y de alta calidad.

La digitalización no se queda en las fábricas. Cada vez más decisiones empresariales se basan en datos que se almacenan, procesan y analizan mediante algoritmos avanzados, dando lugar a una auténtica “economía del dato”. Esta economía necesita infraestructuras como centros

de datos y sistemas de inteligencia artificial, que consumen mucha electricidad y requieren un suministro estable y continuo para funcionar sin interrupciones.



En este contexto, la calidad de la energía cobra un papel fundamental. Muchos dispositivos automatizados son muy sensibles a microcortes, pequeñas variaciones de tensión o perturbaciones eléctricas que una persona no percibe, pero que pueden causar paradas de producción, errores de control, pérdidas de información o incluso averías en los equi-

pos. En un entorno muy automatizado, la continuidad y estabilidad del suministro eléctrico se convierte en un requisito básico.

Para anticiparse a este escenario, es necesario reforzar la red eléctrica: mejorar el mallado, automatizar subestaciones, ampliar los sistemas de alimentación ininterrumpida y aumentar la capacidad de monitorización avanzada. También es importante incorporar soluciones de almacenamiento energético – como baterías o aprovechamientos hidráulicos– y avanzar hacia redes inteligentes que permitan una gestión en tiempo real más eficiente. Además, las infraestructuras deben prepararse para resistir fenómenos meteorológicos cada vez más extremos vinculados al cambio climático.

En resumen, la hiperautomatización no es solo un reto tecnológico, sino también energético: el futuro de la competitividad de Asturias, su atractivo para la inversión, la capacidad de innovar, mejorar la cualificación y avanzar en la descarbonización dependerá de contar con una red eléctrica robusta, moderna y preparada para un territorio cada vez más digital y conectado.



Imagen creada con inteligencia artificial

1 consulta tipo a una IA equivale a:



Cargar una vez
el móvil



Almacenar una foto
en la nube durante
un año



Enviar
50.000 mensajes
de texto



10 minutos de video en streaming
de una plataforma equivalen a
150 consultas a una IA.



**La energía está
en las buenas ideas**

C/ Fray Paulino Álvarez, s/n 33600 Mieres | 985467180 | info@faen.es | www.faen.es



Sin acuerdo y sin garantías: la SEPI debe reaccionar YA



Hunosa atraviesa uno de los momentos más delicados de su historia: su continuidad tras el fin de la actividad minera. Para entender el momento actual hay que, primero, recordar de dónde venimos. El Plan de Hunosa 2019-2027 ya establecía que debía transformarse, pasando de ser una empresa eminentemente minera a centrarse en energías renovables, servicios energéticos y restauración medioambiental. En ese contexto, ante el cese de la actividad minera en los Pozos Carrio y Santiago, se diseñó un Plan Social para dar cobertura a los excedentes y dejar una plantilla dimensionada a las nuevas necesidades a partir de 2024.

Pero la transformación aún no se ha llevado a cabo. Por el medio ha habido pandemias, retrasos administrativos y burocráticos, cambios en la presidencia de Hunosa y unas elecciones generales que han ralentizado el proceso. Por ello, a día de hoy nos encontramos con una compañía que ya no es minera, pero que aún no se ha transformado en otra cosa.

El principal problema radica en que la empresa pretende que las nuevas actividades que se generen en torno a los nuevos proyectos sean llevadas a cabo por los mineros mediante recolocaciones, lo que supondría un retroceso en sus condiciones laborales y pérdida de derechos. La transición energética no puede ni debe ser sinónimo de precarización de las condiciones laborales de los trabajadores.

Por otro lado, están los trabajadores de las empresas auxiliares. El fin de la actividad minera puede suponer la liquidación de alrededor de 150 puestos de trabajo de trabajadores de subcontratas. Tanto el Gobierno como Hunosa

deben asumir un compromiso moral con estos trabajadores que, si no se les ofrece alternativa, desembocarán en el desempleo. La transición justa también debe serlo para ellos.

La última propuesta de SEPI recoge la contratación por parte de Hunosa de 60 trabajadores, de los cuales 26 serían de perfil técnico, y un plan de salidas que afectaría a 17 trabajadores. Este planteamiento lleva aparejado un plan de recolocaciones forzosas con pérdida de condiciones laborales inasumible.

La transición energética no puede ni debe ser sinónimo de precarización de las condiciones laborales de los trabajadores.

En cuanto a Sadim Medio Propio (filial de Hunosa que ha adquirido esta condición y que llevará a cabo trabajos de restauración medioambiental para las administraciones y otras empresas públicas), hemos logrado aumentar la cifra inicial de contrataciones en el período 2025-2028 de 52 a 80, aunque no hay una garantía real de contratación.

En este punto, hemos exigido a la SEPI un diseño más realista de las plantillas y hemos planteado 3 puntos fundamentales:

1. Aumento de las contrataciones en Hunosa de 60 a 90-100, para que las nuevas actividades puedan llevarse a cabo mediante nuevos perfiles.

2. Incremento del número de salidas no traumáticas, ya que de otro modo parte de la plantilla se vería obligada a una movilidad interna forzosa con pérdida de derechos.

Finaliza el año 2025 y lo hace sin que hayamos conseguido alcanzar un acuerdo con la SEPI en el Plan de Empresa 2025-2028. Tras haber cerrado un principio de acuerdo con la dirección de Hunosa en diciembre de 2024 que la SEPI no avaló, la negociación se trasladó a Madrid, capitaneada por el vicepresidente de SEPI, Bartolomé Lora. Tras más de una veintena de reuniones, no hemos sido capaces de cerrar un acuerdo de futuro y sigue habiendo discrepancias en cuanto a la confección de las plantillas.

3. Una garantía firme para las 80 contrataciones de Sadim Medio Propio: si en el período 2025-2028 no se cubren todas, que Hunosa incorpore a los que falten.

Estas exigencias no son caprichos sino la garantía de que la transición industrial en Hunosa se realice de manera ordenada, justa y con garantías para los trabajadores tanto propios como de subcontratas. Todo proyecto de futuro debe basarse en proyectos e inversiones reales, pero también con empleo digno y estable.

El cierre de la minería no puede significar que más de un centenar de trabajadores de las subcontratas pasen de un día para otro al desempleo. Hablar de transición justa implica también ofrecer alternativas a quienes han sostenido durante años la actividad diaria en los pozos con condiciones laborales muy inferiores a las de la plantilla propia. Por eso insistimos en que las nuevas contrataciones se orienten a este colectivo. No se trata de crear privilegios, sino de evitar un abandono social inaceptable.

Somos conscientes también de la incertidumbre que genera el contexto político actual, pero no por ello podemos firmar un plan sin garantías. Nos estamos jugando mucho y, mientras exista margen de negociación, seguiremos peleando por lo que creemos justo.

La SEPI se ha comprometido a estudiar nuestras peticiones y trasladarnos una última propuesta global que deberemos aceptar o rechazar en su conjunto. Esperamos que esa propuesta esté a la altura y podamos, por fin, establecer las bases de futuro de Hunosa y su estabilidad a largo plazo.

DESCUBRE CABRANES
Lo + Natural de Asturias

Ayuntamiento de Cabranes

Con N, naturalmente

Escuela de escalada (El Llano).

Canoas (Embalse de Valdemuro).

QUIRÓS:

RESERVA DE LA BIOSFERA

Museo Etnográfico de Quirós

ALMONASTER,
un pueblo que enamora...

Ven a conocer la riqueza patrimonial que posee Almonaster la Real

OFICINA DE TURISMO DE ALMONASTER LA REAL

Avda. San Martín s/n (junto a la Iglesia)

637 595 756 | turismo@almonasterlareal.es
www.turismoalmonasterlareal.com

Excmo. Ayuntamiento de Almonaster la Real



Mieres

*Donde patrimonio
e innovación se unen*

Mieres se ha convertido en los últimos años en una referencia cultural y de transformación del patrimonio. Desde el corazón del territorio minero asturiano, este concejo es ejemplo de cómo el pasado puede servir para construir futuro y ofrecer esperanza. Todo ello apostando por combinar pasado y futuro, innovación y tradición. Una receta que está dando sus frutos y que está haciendo de Mieres un lugar de peregrinación cultural y artística, un concejo que se mueve, que cree y que crea.

Ejemplos de esto que decimos hay muchos. Quizás el Pozo Santa Bárbara, primer pozo minero declarado Bien de Interés Cultural (BIC) en nuestro país, es uno de los buques insignia de la política cultural y turística del Ayuntamiento de Mieres. La estrella que marca el camino de cómo transformar el patrimonio. Aquí han intervenido artistas tan importantes como Anthony McCall, Regine Schumann o Herminio y se pueden disfrutar instalaciones audiovisuales que se disfrutan en Turón como en Nueva York, Berlín o Copenhague. Más de 25.000

personas han disfrutado de estas intervenciones artísticas en un espacio único. Pero hay más.

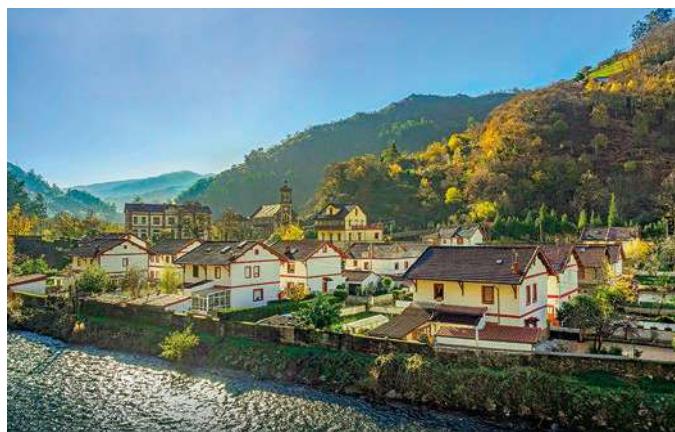
A pocos metros del Pozo Santa Bárbara se puede visitar el Pozo Espinos, una gran joya del patrimonio minero e industrial y un lugar que es escenario varias veces al año de Bocamina, una gastrovelada que se convierte en una experiencia sensorial donde gastronomía, patrimonio, tecnología y cultura se convierten en un solo elemento para crear un evento único y singular en un entorno de lujo que recomendamos visitar en cualquier época del año. Porque el Pozo Espinos es un castillete singular y muy diferente a la imagen que tenemos de una mina.

Pero en Mieres hay mucho más. El poblado minero de Bustiello, una excepción dentro del patrimonio industrial y joya y ejemplo del paternalismo industrial es otra parada imprescindible en Mieres, con visitas guiadas que también se pue-

den realizar a otros centros de interpretación y lugares turísticos del concejo.

Porque la realidad es que Mieres tiene un patrimonio digno de conocer. El Valle de Cuna y Cenera, con una naturaleza única que impresiona, la Güeria de San Xuan, con su patrimonio y su arquitectura industrial, el Valle de Turón o lugares como Uxo, con su iglesia románica como símbolo, son lugares de visita obligada. Al igual que el casco urbano, con la Plaza de Requexu, la plaza sidrera por excelencia de Asturias, el Campus Universitario o los parques y zonas de hostelería y comercio...

Todo un concejo que está dando pasos importantes para crear futuro y para que todos y todas lo descubramos. Cualquier excusa es buena, así que no te pierdas nada de toda la actividad de Mieres en www.mieres.es y visita este territorio minero que mira con orgullo al pasado y con ilusión, ganas y proyectos al futuro.



RETO
TERRITORIO
MINERO

MIERES
ASTURIAS

70 KM
DISTANCIA
2.600 M
DESNIVEL



retoterritoriominero.mieres.es



MIERES
va prestate

CCOO de Industria de Asturias mantiene su liderazgo en las Elecciones Sindicales

El compromiso de las trabajadoras y los trabajadores asturianos sigue reflejándose en las urnas. En los diferentes procesos celebrados durante este año, CCOO de Industria de Asturias ha vuelto a consolidar su posición como sindicato de referencia en los sectores industriales de la región, manteniendo una amplia ventaja sobre el resto de organizaciones presentes en la industria asturiana.

A pesar de que 2025 no ha sido un año de gran actividad electoral, los resultados obtenidos refuerzan la tendencia de los últimos ejercicios y muestran, una vez más, la confianza sostenida que las plantillas depositan en CCOO de Industria. Este apoyo no es casual: es fruto del trabajo diario de nuestros delegados y delegadas, de su presencia constante en los centros de trabajo y de su capacidad para defender los derechos laborales con rigor, cercanía y compromiso.

La participación de la plantilla en los procesos electorales es esencial para fortalecer la representación sindical en las empresas. Por eso, desde CCOO de Industria de Asturias agradecemos

expresamente el esfuerzo de quienes han formado parte de estos comicios, tanto votando como presentándose en las candidaturas. Cada voto, cada apoyo y cada delegada y delegado elegido son pasos concretos para reforzar la acción sindical y avanzar en unas mejores condiciones para la clase trabajadora asturiana.

De cara a los próximos meses, se abrirá un nuevo periodo en el que el número de procesos electorales irá aumentando progresivamente. En 2026 comenzará a intensificarse el calendario, y será en 2027 cuando entremos nuevamente en un periodo álgido de Elecciones Sindicales, en el que se renovará una parte significativa de la representación en las empresas.

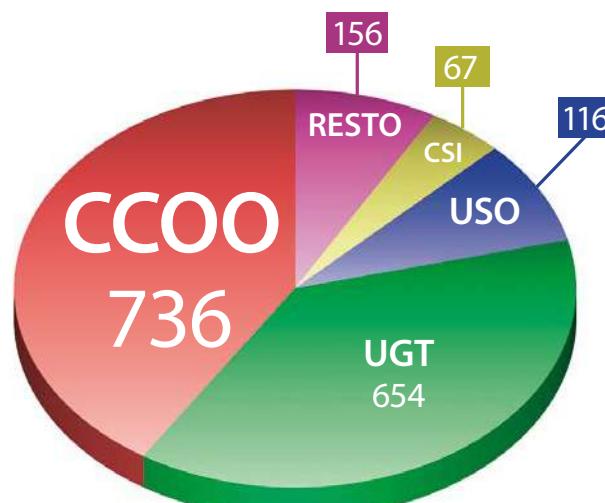


Nuestro objetivo es claro: consolidar los resultados obtenidos hasta ahora y continuar siendo la fuerza sindical más votada en la industria asturiana.

Durante los últimos meses, CCOO de Industria de Asturias ha obtenido y renovado representación en diversas empresas del sector, logrando victorias en un número significativo de centros de trabajo. Estos resultados reflejan la fortaleza organizativa del sindicato y el trabajo continuo de nuestra afiliación y cuadros sindicales para defender los derechos laborales, mejorar las condiciones de la clase trabajadora y reforzar nuestra presencia en todos los sectores industriales del Principado.

Nombre del centro de trabajo	CANDIDATURAS		
	CCOO	UGT	RESTO
Electrónica Edimar SA	1		
INDASA	4		
Metalicas Somonte SL	3		
Astur Sercomar SLU	1		
Daorje SL (Tabaza)	1		
Cierres del Hogar SL	1		
FERJOVI SAU	1		
Reparaciones Rafer	1		
Talleres Antuña SL	3	2	
SOLIS Industrias del Caucho	1		
SONTARA Asturias	3		2
Windar Renovables SA	3	2	
MONTRASA	3	2	

Delegados y delegadas totales: 1729



CABRALES

Copyright © Turismo Asturias - Mampirls

Copyright © Ayuntamiento Cabrales - Pedro Fernández

PILONA
TIERRA DE ASTURCONES
EL TIEMPO SE PARA EN LA COMARCA DEL SUEVE

Ayuntamiento de Piloña
www.ayto-pilon.es

Outeiro de Rei

el paraíso de los niñ@s

Outeiro de Rei, en la provincia de Lugo, es uno de los pocos municipios de la provincia que no pierde población, al contrario su índice de natalidad es positivo.

En Outeiro de Rei los niños y las niñas de cualquier localidad y sus familias tienen diferentes actividades y lugares para visitar y disfrutar:

Centro de interpretación Avifauna. Se encuentra en Bravos, perteneciente a la parroquia de Vicinte. La visita a este centro permite al visitante un recorrido a través del cual podrá hacerse una idea de la riqueza avícola de los cinco continentes, haciéndose especial hincapié en la fauna autóctona gallega. En el centro se exhiben aproximadamente 200 especies de aves.

Marcelle naturaleza. Situado en San Martín de Guillar. Se trata de un amplio espacio natural dedicado a los animales, donde los niños en familia se pueden relajar y pasear observando una gran variedad de especies en régimen de semilibertad.

Aldea de las Hormigas. En la parroquia de San Clodio se encuentra la Aldea de las Hormigas, un parque en la naturaleza que recrea escenas de la vida cotidiana representadas por unas hormigas hechas con materiales reciclados además de otros personajes realizados con la misma filosofía ecológica. La Aldea de las Hormigas permite una experiencia en la que se puede disfrutar de la naturaleza y de una forma de entretenimiento diferente para todas las edades.

Vida de Aldea San Clodio.

Avifauna.

Puente colgante Parada.

Marcelle.

Bosque mágico Bonxe.

El bosque mágico. En la parroquia de Bonxe hay un parque temático dedicado a las hadas y a los trasmisos. Este espacio, ideal para toda la familia, permite vivir una experiencia mágica en la naturaleza explorando un bosque encantado y descubriendo las maravillas que se esconden entre los árboles.

donde después de cruzar un puente colgante podemos recorrer una isla dentro del Río en el Miño en plena Reserva de la Biosfera adentrándonos en un magnífico bosque de Ribera en un recorrido de una hora más o menos donde oiremos cantar las aves y croar las ranas en su hábitat natural.

Concello de Outeiro de Rei
www.outeiroderei.gal

Exigimos responsabilidades:

“La mina se explotaba ilegalmente y la administración miró hacia otro lado”



El compromiso de CCOO de Industria de Asturias con el esclarecimiento del accidente mortal ocurrido el 31 de marzo de 2025 en la mina de Zarréu (Cerredo, Degaña) ha sido rotundo, inquebrantable y valiente desde el primer momento. Cinco trabajadores perdieron la vida y otros resultaron heridos en una explosión de grisú mientras la empresa Blue Solving extraía mineral ilegalmente, sin que las inspecciones detectasen las graves irregularidades que estaban a la vista de todos, como denunciamos recientemente ante la comisión que investiga las causas del accidente.

En ese proceso, nuestra organización está desempeñando un papel clave, a través de nuestro representante en la Comisión de Seguridad Minera del Principado, Luis Javier Vázquez. Nuestro compañero, ex minero e Ingeniero de Minas, miembro de la Comisión de Seguridad Minera de Asturias, de la Comisión Especial de Investigación del accidente y secretario de Salud Laboral, Medioambiente y Seguridad Social de CCOO de Industria, compareció el pasado octubre ante la comisión parlamentaria creada en la Junta General del Principado para analizar lo sucedido.

Su intervención marcó un punto de inflexión: con un discurso firme, sustentado en datos técnicos y experiencia directa, denunció la existencia de actividad ilegal en la mina de Cerredo y la falta del necesario control administrativo que habría detectado las irregularidades flagrantes. Lo hizo con la claridad y la contundencia que han caracterizado la posición de nuestra organización desde el primer momento, denunciando tanto los incumplimientos empresariales como las negligencias administrativas que, en su conjunto, desembocaron en una tragedia evitable.

Una explotación ilegal

Durante su intervención, Javier Vázquez fue tajante: en la explotación minera se produjeron graves incumpli-

mientos, principalmente por parte de la empresa, que explotaba el yacimiento de forma ilegal y a plena vista. Blue Solving solo disponía de un permiso de investigación en la primera planta y licencias para recuperar materiales metálicos en los niveles 2, 3, 5 y 6, pero en ningún caso estaba autorizada para extraer carbón. Sin embargo, lo hacía de manera sistemática, amparándose en el silencio administrativo y la falta de control. “Tenían tablones, bastidores y mampostas, el material necesario para el sostenimiento de una explotación. Solo viendo eso ya se sabía que allí se estaba extrayendo carbón”, explicó Vázquez, quien aseguró que las pruebas

eran evidentes para cualquier conocedor de la actividad, incluso sin acceder al interior de la mina.

A los incumplimientos legales se suma un hecho que calificó de “moralmente inaceptable”: en el momento de celebrarse la comparecencia, casi a finales de octubre, varios trabajadores llevaban meses sin cobrar los salarios de junio y julio pese a encontrarse de baja por accidente laboral. “Y la empresa sigue sin responder. No solo incumplieron la ley, también dejan mucho que desear en cuanto a ética y dignidad”, denunció.

Una administración que falló en su deber

El representante sindical cargó también contra la pasividad de la administración, señalando que la Dirección Regional de Seguridad Minera no cumplió su papel de garante de la seguridad y el control. “La última revisión de la tercera planta, donde se produjo el accidente, se había realizado ocho meses antes. No es moral ni legalmente admisible que se deje tanto tiempo sin inspección una instalación de ese riesgo”, afirmó.

Para Vázquez, lo ocurrido demuestra una falta de vigilancia crónica y estructural, no un error puntual. “La administración tiene la obligación de controlar y vigilar los procesos, no solo de otorgar



Javier Vázquez, durante su intervención en la Comisión de Investigación sobre el accidente en la mina de Cerredo, el pasado octubre.

permisos. Las inspecciones nunca deben abandonarse". Recordó, además, que los actuarios de minas, encargados de realizar las inspecciones, tienen una responsabilidad equiparable a la de los inspectores laborales. "El inspector puede modificar el itinerario de la visita y decidir qué zonas comprobar. Eximir responsabilidades cuando hay vidas en juego no es una opción".

Antecedentes ignorados y un patrón de negligencia

La falta de vigilancia resulta aún más grave, subrayó Vázquez, si se tiene en cuenta que ya existían antecedentes en la misma empresa. En agosto de 2022, un siniestro con un camión volquete causó la muerte de un trabajador y la amputación de una pierna a otro. Aquel accidente se produjo en un área donde solo existía un permiso de restauración, no de explotación ni de investigación. "Nosotros ya lo denunciamos entonces —recordó—. El empresario intentó



Para CCOO de Industria de Asturias, el accidente de Cerredo fue consecuencia directa de una cadena de irresponsabilidades, omisiones y negligencias.

engaño a la Administración, y aun así no se reforzó la vigilancia". La Administración tenía herramientas suficientes para verificar la trazabilidad del carbón extraído. A juicio de Javier Vázquez, las cifras hablan por sí solas: 123 toneladas diarias no pueden justificarse como parte de un proyecto de investigación, sino de una explotación encubierta.

Además, Blue Solving llegó a manipular las muestras enviadas al Instituto de Ciencia y Tecnología del Carbono (INCAR), utilizando capas distintas a las autorizadas para aparentar una calidad superior. "Fue un engaño flagrante que la Administración no detectó".

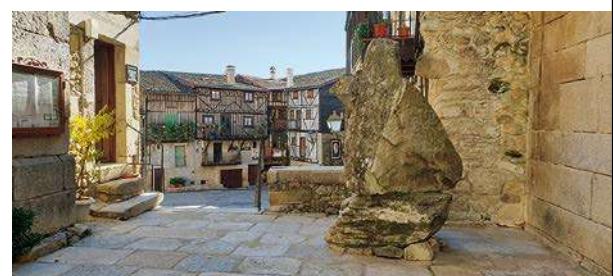
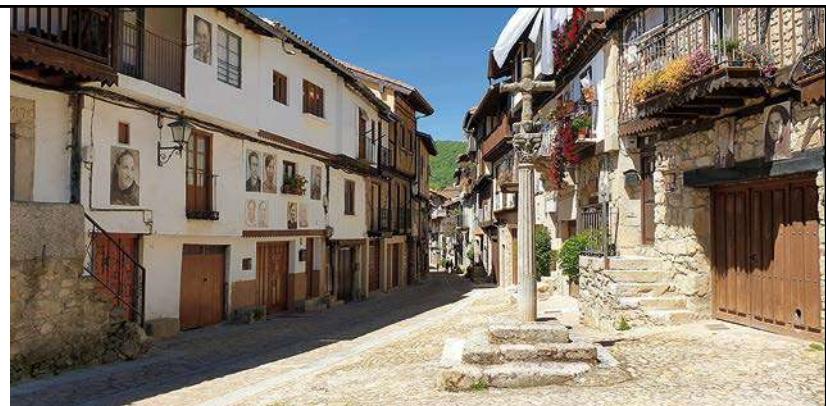
Para CCOO de Industria de Asturias, el accidente de Cerredo fue consecuencia directa de una cadena de irresponsabilidades, omisiones y negligencias. Nuestro sindicato continuará exigiendo responsabilidades políticas al Gobierno del Principado, garante último de que las minas operen bajo condiciones seguras y legales.

Lo sucedido fue el resultado de una irresponsabilidad empresarial consentida y de un control administrativo fallido. Por tanto, seguiremos denunciando, exigiendo que se depuren responsabilidades y acompañando en este doloroso proceso a las familias y los compañeros de los trabajadores fallecidos.

D eclarado Conjunto Histórico en 1998, **Mogarraz** es un espectáculo para los sentidos. Pasear por su calles estrechas y empinadas, admirar las tradicionales casas serranas, detenerse a escuchar el sonido del agua de sus diez fuentes y caños, visitar la Iglesia de Nuestra Señora de las Nieves o la ermita y fuente del Humilladero puede ser una buena opción para conocer esta villa perteneciente a la provincia de Salamanca.

Los amantes del arte pueden ver a lo largo del municipio los más de 800 retratos sobre láminas de chapa dibujados por el artista local Florencio Maíllo o visitar el Museo Etnográfico "Casa de las Artesanías", donde se puede aprender el oficio de las afamadas artesanas del bordado serrano, que ha servido para obtener la declaración de Bien de Interés Cultural del Bordado Serrano.

Mogarraz cuenta además con un entorno privilegiado ya que pertenece al Parque Natural Batuecas - Sierra de Francia y a la Reserva de la Biosfera de las Sierras de Béjar y Francia.



STOP genocidio



Asturias se moviliza por Palestina:

la clase trabajadora exige el fin del genocidio

El pasado 15 de octubre, trabajadores y trabajadoras de la industria asturiana se unieron a la llamada de CCOO en todo el país para mostrar su apoyo al pueblo palestino. Desde sus propios centros de trabajo y también desde las calles, el pueblo asturiano reafirmó el compromiso de la clase trabajadora con la paz, la justicia y los derechos humanos.

Fueron numerosas las plantillas de empresas del sector industrial asturiano que respondieron a la llamada de CCOO y se sumaron a la convocatoria, escenificando en sus centros de trabajo el rechazo firme y contundente al genocidio al que Israel está sometiendo a la población de la Franja de Gaza.

Durante la misma jornada, banderas palestinas, pañuelos y pancartas se alzaron en las concentraciones que tuvieron lugar en Oviedo, Gijón y otras localidades asturianas. Las movilizaciones, que coincidieron con actos similares en todo el país, fueron un mensaje claro: la clase trabajadora no permanecerá callada ante las atrocidades cometidas contra el pueblo palestino.

El compromiso de CCOO con los derechos humanos es innegociable. Lo hemos demostrado siempre: ante la guerra, la represión o la injusticia. Y lo volvemos a demostrar cuando sea necesario. Como en esta ocasión, para exigir a la comunidad internacional una actuación contundente para detener la masacre.

Una causa de clase y de justicia universal

En Gaza y Cisjordania, la clase trabajadora palestina es quien paga el precio más alto. Entre las víctimas hay personal sanitario, docentes, cooperantes y periodistas. Miles de puestos de trabajo han desaparecido y la destrucción de fábricas y talleres ha anulado las posibilidades de reconstrucción económica. Además de una tragedia humanitaria, es también un ataque directo a la dignidad del trabajo y a la posibilidad de un futuro digno para la población palestina.

Por eso insistimos: la lucha de la clase trabajadora no puede desvincularse de las causas universales de justicia y dignidad.



Trabajadores y trabajadoras de distintas empresas asturianas se movilizaron en apoyo a Palestina.



Oviedo, ven y vívela

Historia, cultura y gastronomía
en el Origen del Camino.



OVIEDO
ORIGEN DEL CAMINO

OviedoOrigendelCamino

¡Comparte tu momento!

Oviedo Turismo

@oviedo.turismo

@oviedo_turismo

oviedoturismo

@oviedoturismo

iVOOX



www.visitoviedo.info

Formarse para transformar: arranca el curso sindical 2025-2026

En CCOO de Industria de Asturias creemos firmemente que la formación es el motor que impulsa la acción sindical efectiva y de calidad. Por eso, un año más, nos preparamos para iniciar el curso de formación sindical 2025-2026, un espacio de aprendizaje, intercambio y compromiso que llevamos impulsando desde 2008.

Desde que esta federación comenzó a impartir ciclos formativos, centenares de delegados y delegadas han pasado por nuestras aulas, demostrando que la formación continua es una herramienta imprescindible para ejercer la representación sindical con eficacia, criterio y seguridad. Cada nueva edición consolida un proyecto que ha crecido gracias a la experiencia de quienes lo imparten y a la motivación de quienes participan.

Más que un curso: una escuela de sindicalismo

El programa combina contenidos teóricos y prácticos que abordan todos los ámbitos de la acción sindical. A lo largo de varios meses, los y las participantes profundizan en materias como la negociación colectiva, las elecciones sindicales, la estructura de CCOO, el papel de la representación legal de las personas trabajadoras, la igualdad y la salud laboral, así como en aspectos esenciales del día a día, como la interpretación de nóminas o la aplicación de los convenios colectivos.

Cada bloque temático está diseñado e impartido por compañeros y compañeras con una sólida trayectoria sindical, que comparten su conocimiento y su experiencia con una visión realista y cercana a los problemas que se viven en los centros de trabajo. Esta transmisión directa entre generaciones sindicales convierte el curso en un espacio vivo, donde se aprende tanto de los contenidos como del intercambio entre compañeros y compañeras.

Además de herramientas técnicas, la formación ayuda a desarrollar habilidades personales esenciales para la acción sindical: liderazgo, comunicación, negociación y resolución de conflictos, competencias que fortalecen tanto el trabajo sindical como el crecimiento individual de quienes asumen la responsabilidad de representar a sus compañeros y compañeras.

El curso se convierte también en un punto de encuentro entre delegados

y delegadas que, aunque desarrollen su labor en contextos diferentes, comparten un mismo compromiso: mejorar las condiciones laborales y sociales de todas las personas trabajadoras.

Un compromiso que renovamos año a año

Desde que iniciamos este camino formativo en 2008, CCOO de Industria de Asturias ha mantenido su compromiso de ofrecer una capacitación sindical sólida, rigurosa y accesible. Lo hemos hecho con recursos propios y con el esfuerzo voluntario de muchos compañeros y compañeras que, de manera desinteresada, han dedicado su tiempo a formar a los nuevos delegados y delegadas.

Esa implicación colectiva es lo que ha hecho posible sostener esta apuesta durante más de quince años, adaptán-

dola a los cambios del mundo laboral y a las necesidades de cada momento. Y siempre apoyándonos en uno de los aspectos más valiosos de este curso: el contacto entre distintas generaciones de sindicalistas como forma de asegurar el legado de lucha, solidaridad y compromiso que caracteriza a CCOO siga vivo y se proyecte hacia el futuro.

Y, a la vez, nuestras formaciones tienen la mirada puesta en los desafíos del presente. La transformación digital, los nuevos modelos de empleo, la transición ecológica, la igualdad real entre mujeres y hombres son temas que ya forman parte del debate sindical y también del contenido de nuestra formación. Saber cómo afrontarlos, con criterios técnicos y con una perspectiva de clase, es fundamental para continuar siendo el sindicato más representativo y más preparado del país.

Módulos de formación 2025-2026

Octubre: Historia de CCOO y Movimiento Obrero, con Juan Carlos Acebal



Noviembre: Elecciones Sindicales y Funciones Delegados: ADHMAD

Diciembre: Negociación Colectiva, con José Manuel Cima

Enero: Nóminas, con José Ismael Muñiz

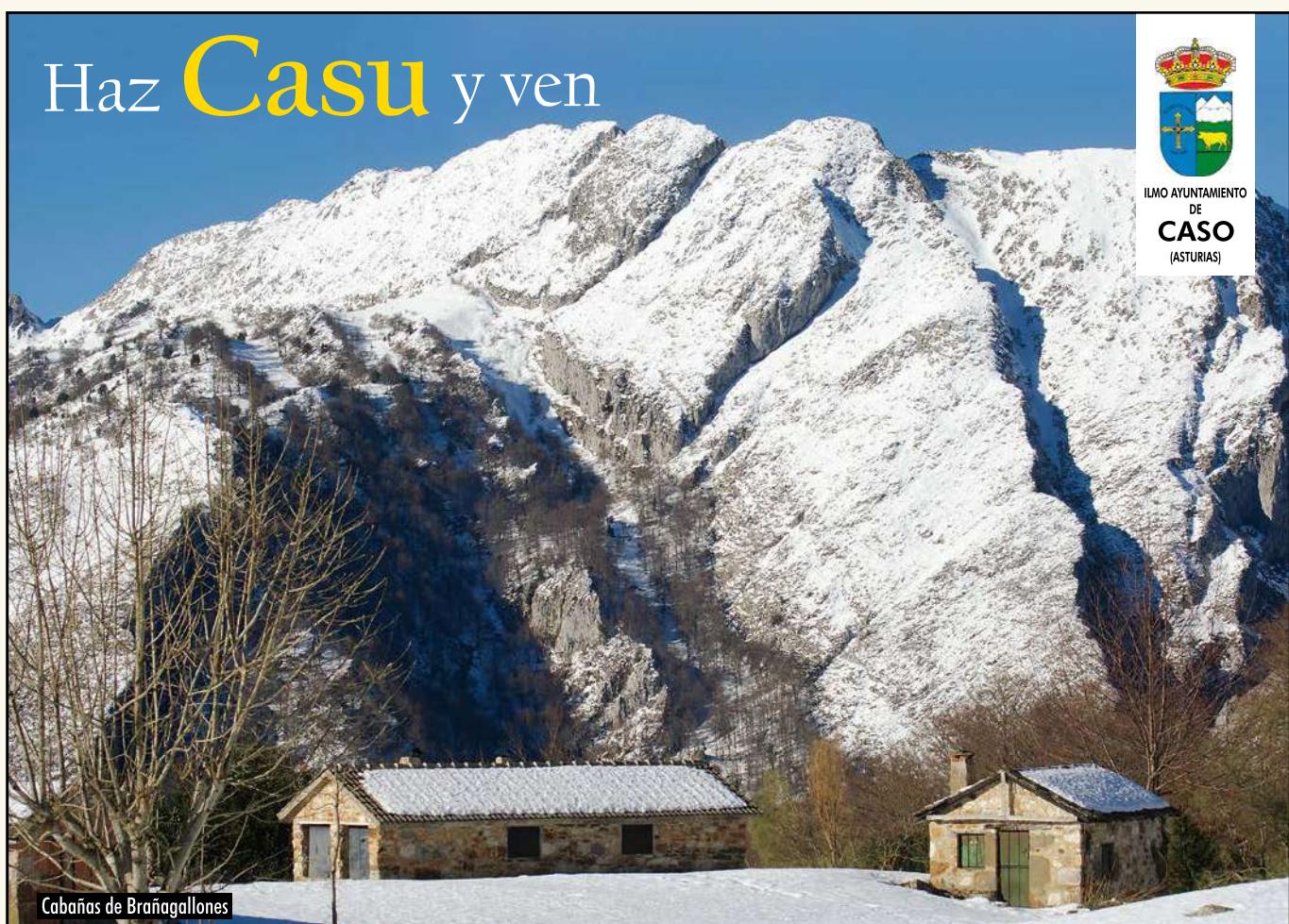
Febrero: El papel de la RLT en formación (pendiente de confirmar responsable)

Marzo: Seguridad Social y Mutualismo, con José Ismael Muñiz

Abril: Salud Laboral, con Javier Vázquez

Mayo: Igualdad y Comunicación, con Jessica Fernández Rodríguez y Cecilia García Gutiérrez





Avanzando hacia una industria más justa e igualitaria

En un sector altamente masculinizado como la industria asturiana, la Secretaría de Igualdad de CCOO de Industria de Asturias mantiene una agenda activa para avanzar en derechos, mejorar los planes de igualdad y asegurar que la plantilla esté informada y protegida. Nuestro compromiso sigue siendo firme: que la igualdad sea real en cada empresa.

Desde CCOO de Industria de Asturias hemos comenzado una nueva etapa en la Secretaría de Igualdad, un espacio desde el que seguimos impulsando cambios estructurales en un sector profundamente masculinizado. Nuestro objetivo es claro: avanzar en derechos, mejorar los planes de igualdad y garantizar que cada empresa asuma que la igualdad no es un trámite, sino una obligación legal y un principio democrático básico.

Una de las principales tareas de la Secretaría es la gestión, asesoramiento y seguimiento del desarrollo e implantación de los planes de igualdad. Gracias al trabajo constante de nuestros delegados y delegadas y a la labor directa de la Secretaría, cada vez son más las empresas asturianas que cuentan con un plan activo. Sin embargo, queda camino por recorrer. Todavía hay empresas que no han incorporado la igualdad en su cultura organizativa y siguen entendiendo los planes como un mero requisito formal. Desde CCOO de Industria de Asturias continuamos trabajando para transformar esta mentalidad, teniendo claro que la igualdad real exige compromiso, evaluación continua y participación de la plantilla.

Junto a esta responsabilidad central, la secretaría mantiene otra labor imprescindible: difundir entre la afiliación todas las novedades en derechos sociales y laborales. Informar es proteger, por eso nos esforzamos en que cada trabajador y cada trabajadora conozca sus derechos, sepa cómo ejercerlos y cuente con el respaldo sindical necesario para hacerlos valer.

También hemos difundido los cursos impulsados por el Instituto Asturiano de la Mujer, a través de su Escuela Virtual de Igualdad, am-

pliando así las oportunidades formativas para la afiliación.

Otro espacio fundamental que hemos consolidado es "La Asamblea", el podcast de las mujeres de Industria, desarrollado también bajo la Dirección de Igualdad de CCOO Asturias. Con seis episodios ya grabados, este proyecto visibiliza el papel de las mujeres en nuestro sindicato y en el mundo del trabajo. A través de entrevistas a referentes como Pilar Rato, Luzma Rodríguez o Carolina Vidal, entre otras, recuperamos la memoria colectiva, compartimos experiencias y reforzamos la presencia de las mujeres en el movimiento sindical.

Esta nueva etapa reafirma nuestra voluntad de seguir avanzando. Desde la Secretaría de Igualdad de CCOO de Industria de Asturias continuaremos trabajando para mejorar los planes de igualdad, combatir la masculinización del sector, ampliar la formación y garantizar que la afiliación esté informada, acompañada y protegida.

Bajo la dirección de la Dirección de Igualdad de CCOO Asturias, en los últimos meses hemos reforzado nuestra actividad formativa con acciones dirigidas a delegados, delegadas y personas afiliadas. Entre ellas destacan:

Formación sindical frente a la LGTBI+fobia, una herramienta crucial para combatir cualquier forma de discriminación en los centros de trabajo.

Sesión técnica sobre los problemas prácticos en la aplicación de los permisos de conciliación, una cuestión que sigue generando dudas y desigualdades.

Formación sobre violencia económica contra las mujeres, una realidad que afecta de forma directa a la autonomía laboral, vital y financiera de muchas trabajadoras.

Novedades de los
PERMISOS
de
CONCILIACIÓN
Te las explicamos.

CCOO

CAMBIOS GENERALES

- El permiso por nacimiento, adopción, y guarda con fines de adopción y de acogimiento pasa de 16 a 19 semanas.
- Dos de estas 19 semanas podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.
- Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Imagen de la campaña informativa sobre permisos de conciliación.

Jorge Huerta. Una Clínica Dental Innovadora

Transformando sonrisas a través de la tecnología y la formación continua

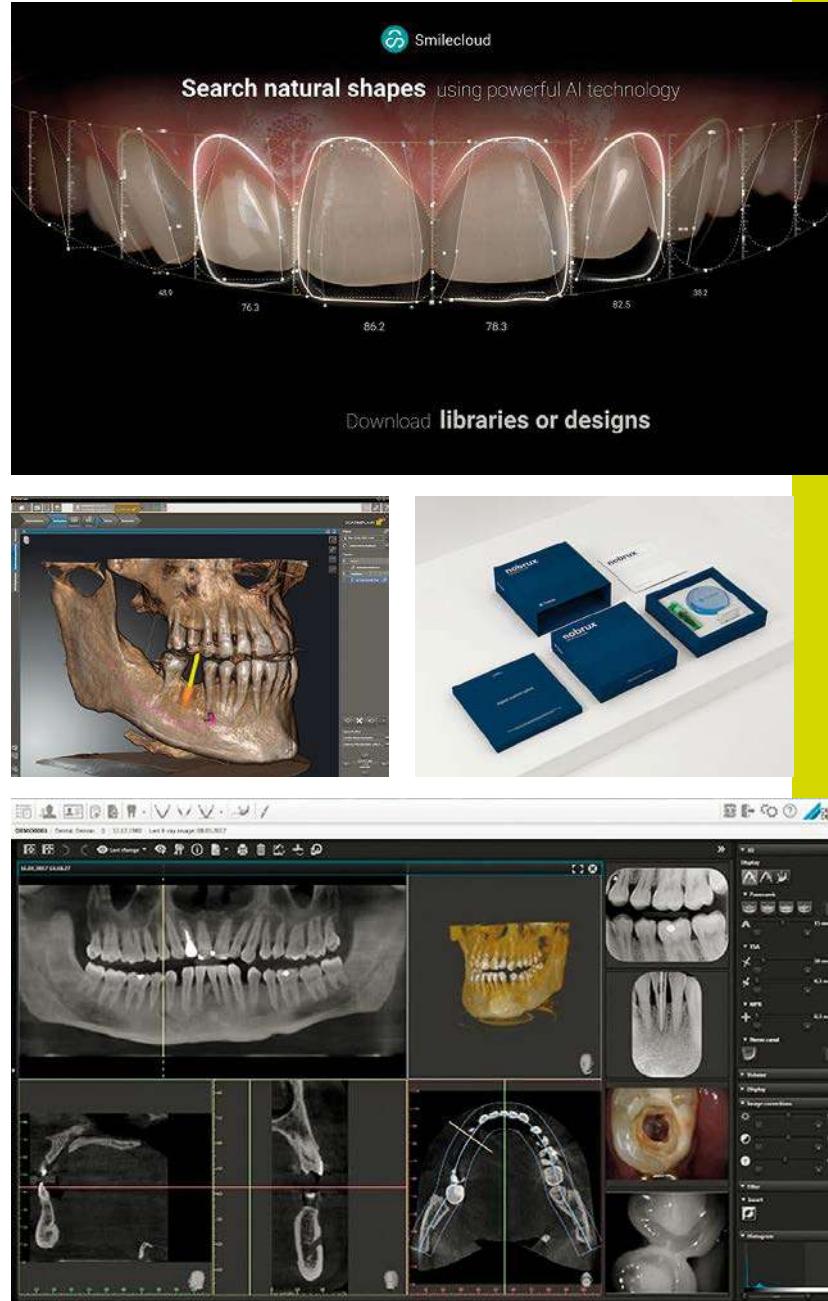
En un mundo en constante evolución, la excelencia en el cuidado de la salud bucal ha dado un giro innovador en la Clínica Dental Jorge Huerta. Situada en el corazón de Asturias, esta clínica ha estado liderando el camino hacia la transformación de sonrisas a través de una combinación única de innovación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

Acuerdo de colaboración |

Si eres afiliado, consulta los descuentos y la financiación de hasta 24 meses sin intereses.

Cultura



Iván Maraver, ganador del XXII Concurso de Microrrelatos Mineros

El certamen "Manuel Nevado Madrid" vuelve a demostrar que la literatura puede ser una poderosa herramienta para preservar la memoria del trabajo minero. Entre los 540 relatos recibidos desde 22 países, el jurado ha distinguido como ganador el texto "La herencia de las entrañas". Además, cabe destacar tres accésit: testimonio histórico para "Coro de mujeres", de Diego Polo Román; menor de 20 años para "Donde la tierra se cierra sobre los vivos", de Lucía Cárdenas; y relato en asturiano para "El candil caberu", de David Fernández González.

El ganador de esta XXII edición es Iván Maraver Martín (Villafranca del Penedés, 1978). Su acercamiento a la escritura nació casi por necesidad: tras el fallecimiento de su madre comenzó a escribir como una forma de canalizar emociones que le costaba expresar de otra manera. Con el tiempo descubrió el poder de sus palabras para emocionar a quienes le leían, y eso le empujó a participar en certámenes literarios y a dar forma a una novela que actualmente busca editorial. Este reconocimiento es su primer premio importante en el ámbito literario.

¿Cómo llegaste al certamen y qué te animó a participar?

No conocía el concurso; lo encontré a través de una página web de certámenes literarios. La temática me llamó la atención y quise probar suerte. Escribir un microrrelato es un reto en sí mismo: lograr que algo tan breve tenga sentido y emocione no es nada fácil. De hecho, el texto empezó ocupando dos páginas y tardé una semana en reducirlo a un solo folio. Me lo tomé como un desafío personal.

¿Existe una conexión personal con el mundo minero?

No tengo un vínculo directo con la minería. Mi abuelo era pocero en Andalucía y excavaba la tierra en busca de agua; mi abuela me contaba historias de derrumbes. En lo personal, trabajo reparando fotocopiadoras y siempre vuelvo a casa cubierto de polvo de tóner, que se posa igual que el polvo negro que describo en el relato. Esa imagen cotidiana me ayudó a entender cómo el trabajo se cuela en la vida doméstica, algo que quise reflejar.

En el relato hablas de la mina como "una entidad trepadora" que invade la vida. ¿Qué buscabas transmitir con

ese contraste con el "mundo de aire limpio"?

Para documentarme leí muchos textos, y una imagen que me impactó fue la de la mina como una bestia que devora a los obreros. Coincido en esa idea: la naturaleza tiene vida propia y no debe subestimarse. En el contraste con el "mundo de aire limpio" quise mostrar la reflexión de una nieta que reconoce el sacrificio de generaciones anteriores para que ella no tuviera que vivir las mismas durezas: un trabajo sin riesgo, sin miedo a enfermar, con libertad para decidir su propio camino.

La herencia es un concepto central en el relato. ¿Por qué crees que es importante que las nuevas generaciones conozcan la historia minera?

Creo que existe una falta de conciencia sobre todo el esfuerzo que hicieron quienes nos precedieron. En el texto intento explicar esa idea cuando digo que "no buscaban iluminar nada, sino simplemente sostener la vida". Por un lado, muestra cómo nuestros abuelos sobrevivían más que vivían, sacrificándose para que sus hijos y nietos pudieran elegir su futuro. Y por otro, refleja la experiencia personal de una abuela cuya vida giraba en torno a cuidar de su familia. Es importante no olvidar de dónde venimos.

¿Qué aportan certámenes como este a la memoria colectiva?

Contribuyen a mantener vivo el recuerdo de oficios que están desapareciendo. A través de los relatos se da voz a las vivencias de los obreros, de sus familias y de todo un modo de vida que no debería caer en el olvido. Es una forma de poner en valor el legado de esas tierras y de las personas que las trabajaron, de cuidar esa "herencia de las entrañas".



Belleza Natural

30 A

NIVERSARIO

Ley 31/1995,
de 8 de noviembre,
de Prevención de Riesgos Laborales

2026

AÑO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Principado de
Asturias



INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN
RIESGOS LABORALES

www.iaprl.org

NUN YES
LIBRE
SI YES
PROBE
DE TIEMPU



Principáu
d'Asturies

Conseyería d'Ordenación de
Territoriu, Urbanismu, Vivienda
y Derechos Ciudadanos

