

# Asturias Industrial

CCOO +

industria

Nº75 ABRIL/2014



# SOMOS + Industria

*Se culmina la fusión de Industria y Fiteqa de Asturias.  
La nueva organización sectorial cuenta con  
13.000 afiliados y 1.600 delegados.*



## ■ Negociación en Hunosa

*En juego el futuro  
de las Cuencas*

## ■ Situación industrial

*La actualidad de  
nuestras empresas*





industria



**Damián Manzano**  
Secretario General



**Blanca María Colorado**  
Secretaría Organización  
y Comunicación



**Manuel Pérez Uría**  
Secretaría  
Política Sindical



**José Francisco Mantilla**  
Secretaría Elecciones  
Sindicales y Afiliación



**Idoya Unzueta**  
Secretaría Formación,  
Política Social y Mujer



Area Finanzas  
**Luis Angel  
Vázquez Maseda**



Area Afiliación  
**Olegario Eiroa**



Area Minería y Energía  
**Jaime Martínez Caliero**



Area Industrias Auxiliares  
**Antonio Lueje Criado**



Area Siderurgia  
**Angel Díaz**



Area Seguridad  
y Salud Laboral  
**Javier Vázquez**



Area Acción Sindical  
y Negociación Colectiva  
**José Luis García Montes**



Area Vidrio y Cerámica  
**Moisés Santos González**



Area Mutualismo  
y Seguridad Social  
**Arsenio Díaz**

# Sumario

**CCOO** +  
industria



Asturias Industrial nº75  
Abril 2014

EDITA:  
CCOO DE INDUSTRIA  
DE ASTURIAS.

Secretariado:  
Damián Manzano Carneiro,  
Blanca M. Colorado López,  
Manuel Pérez Uría,  
José Francisco Mantilla,  
Idoya Unzueta.

Coordinación:  
Blanca M. Colorado López,  
Matu Fernández.

Fotografías:  
Fusión 10 y archivo.

Tirada de este número:  
12.500 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: redaccion@fusion10.net  
www.fusion10.net

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

Revista CCOO de Industria  
de Asturias.  
C/. Sta Teresa, 15 – 33005 Oviedo  
Teléfono: 985.25.15.77

Se autoriza su reproducción  
excepto con fines comerciales.

www.industria.ccoo.es

**CCOO** +  
industria



## 06 Nace CCOO de Industria de Asturias.

Culmina con éxito el proceso de fusión de la Federación de Industria y Fiteqa de CCOO de Asturias.

**Damián Manzano**, nuevo Secretario General de CCOO de Industria. "Ahora somos más, estamos más unidos y tenemos más fuerza".

Fue aprobada además la composición de los órganos de dirección para la nueva estructura así como el Plan de Actividad, con los nuevos objetivos.

**SOMOS + Industria**

06

## 14 Situación Industrial.

Balance 2013. Un año combatiendo la reforma laboral.

Industria alerta: peores condiciones para las subcontratas.

Actualidad de nuestras empresas:  
Starglass en concurso de acreedores.  
Santa Bárbara, por un convenio sin recortes salariales.



14

23

## Minería.

Hunosa: en el punto clave.  
CMC: minería privada a la expectativa.  
Carbonar: convenio colectivo.

26

## ArcelorMittal, situación a un año del V Acuerdo Marco

28

## Salud Laboral.

Riesgo radiológico, bajo control.

Entrevista: **Rafael Herránz**, jefe de oncología radioterápica en el Hospital Gregorio Marañón (Madrid)

32

## Formación Bonificada.

La Representación Legal de los Trabajadores debe ser informada sobre las acciones formativas en la empresa.

33

## Jurisprudencia.



# ESPIRITU DE COLABORACION.

Visítenos en INTERNET:  
[www.sodeco.es](http://www.sodeco.es)

## CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO DE LAS COMARCAS MINERAS.

SODECO TIENE UN OBJETIVO MUY CLARO: APOYAR LA CREACION DE EMPLEO, ASESORANDO Y OFRECIENDO SERVICIOS FINANCIEROS A NUEVAS EMPRESAS, Y A LAS YA EXISTENTES. AYUDANDO A HACER SUS PROYECTOS REALIDAD Y PARTICIPANDO EN EL CAPITAL SOCIAL HASTA EN UN 45%. SODECO OFRECE TAMBIEN PRESTAMOS PARTICIPATIVOS Y GESTION DE AYUDAS. PERO, POR ENCIMA DE TODO, ESTA LA FIRME VOLUNTAD DE SODECO PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD ECONOMICA Y CONSOLIDAR LA ZONA CENTRAL ASTURIANA COMO UN ESPACIO ECONOMICO DE FUTURO.

**SODECO: SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO DE LAS COMARCAS MINERAS, S.A.**



**SODECO**  
*el socio ágil*

C/ LA UNION, 21 - LA FELGUERA,  
33930 LANGREO, ASTURIAS (ESPAÑA)  
TEL.: 985 67 81 16 - FAX.: 985 67 81 72  
[www.sodeco.es](http://www.sodeco.es)



## Somos más industria, somos más CCOO

**A**sturias Industrial comienza en este número una nueva andadura que se suma a los 21 años que lleva de trayectoria. Esta recién estrenada etapa significa para la revista una ampliación de contenidos para dar cobertura a los sectores pertenecientes a la hasta ahora Fiteqa Asturias. También implica una mayor difusión puesto que nuestro ámbito de afiliación se ve ahora incrementado con la incorporación de nuevos compañeros.

Así pues la constitución de una nueva organización está suponiendo todo un reto, no sólo en el campo de la acción sindical, sino en todas nuestras áreas y estructuras.

Queremos pues dar la bienvenida a todos aquellos afiliados que a partir de ahora recibirán esta revista y por supuesto invitarles a participar en esta publicación que debe ser un medio de difusión, y a la vez de cohesión, para hacer llegar al conjunto de nuestra organización los principales conflictos, líneas de negociación abiertas o acuerdos suscritos y que afectan a un destacado colectivo de trabajadores.

Tenemos también que continuar con la constitución de nuevas Secciones Sindicales en aquellas empresas en las que la afiliación así lo propicie, así como mantener y desarrollar las ya existentes. En los anteriores números de la revista hemos visto ejemplos de cómo allí donde CCOO es fuerte, con un gran respaldo de la afiliación, hemos propiciado acuerdos muy válidos. Y es que nuestra capacidad organizativa, unida a la fuerza de la que

nos dotan los trabajadores es la mejor de las herramientas para afrontar cualquier mesa de negociación con posibilidades de éxito.

El ámbito de las Pymes es una de nuestras principales prioridades. Es en la pequeña y mediana empresa donde CCOO de Industria de Asturias debe hacer llegar sus principios para poder ejercer la defensa de los derechos de los trabajadores. Para ello las delegaciones de cada una de las comarcas son piezas indispensables. Su conocimiento resulta básico para hacer frente a disparidad de situaciones por las que atraviesan los trabajadores. De igual manera los trabajadores deben saber que en esas delegaciones pueden encontrar el mejor asesoramiento y ayuda, al igual que también daremos la bienvenida a la colaboración desinteresada de aquellos afiliados que decidan contribuir con su esfuerzo y compromiso a la buena marcha del sindicato.

Todo ello tiene su razón de ser en CCOO de Industria de Asturias. **Capacidad** para aglutinar la defensa del modelo productivo industrial, basado en el empleo de calidad y con derechos que emana de los convenios colectivos sectoriales o de aquellos otros negociados en el ámbito de la empresa. **Acción sindical** en la empresa, rigurosa y comprometida con los trabajadores. **Presión** en los ámbitos políticos y económicos para preservar el sector industrial como alternativa de desarrollo a la actual crisis económica.

Somos más industria, somos más sindicato y por supuesto somos más CCOO. ■

## Congreso de Fusión

Mieres acogió el pasado mes de marzo el Congreso de Constitución de una nueva organización resultante de la unión de Industria y Fiteqa de Asturias. Los 188 delegados participantes eligieron a Damián Manzano como secretario general y a un equipo de 19 personas como integrantes de la Comisión Ejecutiva. Esta nueva organización, CCOO de Industria de Asturias aglutina a más de 13.000 trabajadores y 1.600 delegados. CCOO de Industria de Asturias constituye la mayor organización sectorial dentro del sindicato y deberá afrontar importantes retos de futuro en uno de los momentos más difíciles que nos ha tocado vivir.



# Nace CCOO de Industria de Asturias

El nuevo órgano surge de la fusión de la hasta ahora Federación de Industria de CCOO de Asturias y Fiteqa, y pretende dar respuesta a los problemas de la industria asturiana, necesitada de un sindicato fuerte en estos tiempos de crisis. El Congreso, que tuvo lugar en el Campus de Mieres, convocó a 188 delegados y delegadas de los diferentes sectores: metal, minería, química, siderurgia, farmacia, industria auxiliar, vidrio, auto textil, bienes de equipo, naval, aluminio y zinc, estaciones de servicio, eléctricas, ferralla y defensa. Se culmina así un proceso en el que las dos federaciones venían trabajando desde 2006 y que demuestra la capacidad de adaptación de nuestra organización a los nuevos tiempos.

Como invitados, participaron distintas personalidades políticas, como el alcalde de Mieres, Aníbal Vázquez; Graciano Torre, Consejero de Economía y Empleo del Principado de Asturias; y Luis Ángel Colunga, Director General de Industria, quienes unánimemente resaltaron el esfuerzo realizado por esta organización para adaptar su estructura a las nuevas necesidades y los nuevos tiempos. En representación de

CCOO de Asturias, estuvieron presentes Gilberto García y José Antonio Iglesias; Juan Carlos Álvarez Liébana, José María Antuña Ruenes y Rufino Ordóñez Álvarez, miembros de la comisión ejecutiva de CCOO de Industria estatal; así como Emilio Prieto, responsable de la Unión Comarcal de CCOO del Caudal. Todos los intervinientes centraron su discurso en las consecuencias de la reforma laboral, la quiebra del diálogo social y la ruptura de la negociación colectiva, retos diarios de CCOO.

**Esta constitución, bajo el lema "Somos + industria" se enmarca dentro del proceso interno de reorganización de las distintas federaciones sectoriales. Es un Congreso que marca un antes y un después en la estructura y la historia de CCOO en Asturias y se espera que suponga un fuerte respaldo al sindicato y un impulso conjunto para ambas organizaciones que ponga freno a la pérdida de derechos que está sufriendo la clase trabajadora.**

Durante el congreso se aprobó la composición de los órganos de dirección para la nueva estructura, así como el Plan de Actividad, que resume los objetivos y estrategias de la organización en esta nueva etapa.

El congreso se desarrolló en un ambiente de normalidad y con un alto nivel de participación por parte de los delegados, un síntoma del interés que suscita la creación de una nueva organización que deberá encarar problemáticas de gran trascendencia para los trabajadores.

La candidatura a secretario general liderada por Damián Manzano obtuvo el respaldo mayoritario con el 80% de los votos frente al 19% que consiguió la segunda candidatura presentada. En la elección de Comisión Ejecutiva, el equipo encabezado por Manzano fue apoyado por el 81% de los delegados.

Tras recibir el apoyo casi unánime de los delegados, Damián Manzano, ya como Secretario General electo, subrayó una vez más su compromiso con la nueva organización, con la defensa del trabajador y de la industria asturiana. ■

# “La industria asturiana está en estado de excepción”

## Damián Manzano

Secretario General de CCOO de Industria de Asturias

Tras el congreso de fusión, Damián Manzano asume la secretaría general de CCOO de Industria de Asturias. Natural de Quirós y mecánico de mantenimiento en la empresa Alcoa, suma ya más de una década de experiencia en diversos ámbitos de la actividad sindical. En 2008 se incorpora a la comisión ejecutiva de la entonces Federación Minerometalúrgica de CCOO de Asturias. Un año más tarde asume la Secretaría de Acción Sindical de la Federación de Industria y en 2012 se convierte en secretario general de la Federación de Industria de CCOO de Asturias.



**L**a fusión ya es un hecho. ¿Cuáles son los objetivos a partir de ahora?

-Cuando comenzamos a trabajar en esta dirección, teníamos presente que el objetivo final sería mejorar la calidad sindical y constituirmos en un referente sólido para todos los trabajadores y trabajadoras, dentro del modelo de sindicalismo de clase que CCOO históricamente ha defendido. Para nosotros, la esencia de esta organización reside en unos sólidos principios de sindicalismo reivindicativo, de clase, participativo que se materializa cada día en las personas que lo integran. Nuestros delegados y afiliados constituyen un ejemplo de cómo se debe desarrollar la lucha en los centros de trabajo, un día tras otro. A partir de ahora, somos más, estamos más unidos y tenemos más fuerza.

**-CCOO mantiene muchos frentes abiertos en la industria asturiana. ¿Cuál es la situación actual?**

-La industria asturiana está en estado de excepción. Atravesamos una situación muy delicada en todos los sectores industriales. Destrucción masiva de empleo, empresas abocadas al cierre, deslocalizaciones al calor de la reforma laboral, rebaja de las condiciones salariales, intentos de bloquear la negociación colectiva. Con las herramientas de las que

disponemos desde CCOO de Industria de Asturias vamos a seguir planteando batalla.

**-En el Congreso se presentó un Plan de Actividad que se desarrollará en los próximos años. ¿Qué es lo más destacable?**

-Es un Plan que nace con ánimo organizativo, y que basa nuestro reforzamiento sindical en la idea de lo que nosotros pensamos que debe ser la industria en Asturias. Llevamos muchos años defendiendo que la industria es el modelo necesario para mantener un nivel económico y de derechos laborales y sociales. Y es además un modelo sostenible, no como aquellos que nos abocaron a esta situación de crisis. Creemos que Asturias es un laboratorio para experimentar lo que un alto nivel de industria puede significar para la sociedad en la que se asienta.

**-¿En qué pilares se va a basar la acción sindical?**

-Nuestro principal objetivo, no me cansaré de repetirlo, es potenciar la presencia del sindicato en la empresa, sean afiliados, delegados o secciones sindicales. Esa es la fuerza de CCOO. Por tanto nuestra primera obligación es seguir haciendo sindicato en los centros de

**“A partir de ahora, somos más, estamos más unidos y tenemos más fuerza”.**

trabajo, extendiendo la afiliación como elemento clave para la participación. Tenemos que exigir nuestro lugar como interlocutores válidos en las relaciones laborales dentro de la empresa y no ceder a las presiones por parte de aquellos sectores que, en un estado que se tiene por democrático, están tratando de hacer desaparecer la figura del sindicalista.

**-¿Cuál es el compromiso de la nueva Comisión Ejecutiva?**

-La actual Ejecutiva está formada por personas de ambas federaciones, que de manera natural, tenemos una base de militancia ideológica y compartimos objetivos. Todos nos sentimos responsables del proyecto de CCOO de Industria de Asturias, creemos en lo que vamos a hacer. En este equipo hay una alta capacidad de compromiso, una implicación que se ha demostrado de la mejor de las maneras: con el trabajo constante, sin horarios y sin abandonar el barco cuando las cosas se ponen difíciles. Esto es lo que tenemos que ofrecer y lo que vamos a demostrar en el día a día. ■



*Idoia Unzueta*

Secretaría de Formación, Política Social y Mujer.

*José Francisco Mantilla*

Secretario de Elecciones Sindicales y Afiliación.

## La nueva Comisión Ejecutiva de Asturias, está formada por:

- Damián Manzano Carneiro
- Manuel Pérez Uría
- Blanca María Colorado
- José Francisco Mantilla Saiz
- José Luis García Montes
- José Manuel Casado López
- Idoia Unzueta García
- Jaime Martínez Caliero
- Antonio Lueje Criado
- Angel Díaz Martínez

## Plan de Actividad

Durante el desarrollo del congreso se presentó el documento que recoge las líneas generales de los objetivos a cubrir durante el próximo periodo, y que fue aprobado por mayoría.

**E**ste Plan de Actividad, basado en las Bases Programáticas aprobadas en el Congreso de Fusión en el ámbito federal estatal, celebrado el 20 de febrero en Madrid, tiene como eje fundamental potenciar el papel del sindicato en la empresa, vía fundamental de fortalecimiento del sindicato. El Plan de Actividad se basa en tres pilares básicos: afiliación, militancia y aprovechamiento de los recursos sindicales, a través principalmente de la gestión eficaz del crédito horario.

El objetivo prioritario como organización es por tanto, cimentarse en la base

de la afiliación, tanto a través de las secciones sindicales como de los delegados y delegadas, y así poder resolver los problemas concretos del trabajador en la empresa. Es necesario tener una presencia sólida para potenciar la participación en la toma de decisiones. El arma principal de CCOO, y donde se deben concentrar los esfuerzos de las secciones sindicales, es en aumentar su influencia en el contenido de los convenios colectivos, que son los que regulan las condiciones de los trabajadores y donde se pueden establecer importantes avances



*Blanca M. Colorado*

Secretaria de Organización  
y Comunicación.

*Manuel Pérez Uría*

Secretario de  
Política Sindical.



## Nueva directiva de CCOO de Industria ya formada por:

- Guillermo Díaz Balsera
- Juan Ignacio Requena Arcajo
- Eladio Díez Carbajal
- Sergio Vicente Vicente
- José Luis Arbesú Blanco
- Gil Manuel Da Costa Sa
- Vicente Nuñez Carrocera
- Alejandro Viciosa Niño
- José Castellanos Domínguez
- Juan Baisaneque Fernández.

concretos. Así mismo, debe prestarse especial atención a las pequeñas y medianas empresas, que son las que con más crudeza están padeciendo las consecuencias de la reforma laboral.

La federación es la suma del esfuerzo de los afiliados y afiliadas. Sólo con ese respaldo es posible extender la acción sindical allí donde sea necesaria. Es por tanto necesario que se entienda la afiliación como la fuente de derechos y de participación a través de una militancia activa. Por otra parte, se constata la consolidación de las

delegaciones como primer referente para la acción sindical más allá de la empresa, como apoyo inmediato a las pymes y como fuente de conocimiento de primera mano de la variedad de problemas que aquejan a los trabajadores.

La nueva organización mantiene asimismo su compromiso de seguir incidiendo en el ámbito político y económico en la defensa del sector industrial como modelo de salida para la actual crisis económica, manteniendo los sectores tradicionales y potenciando a las pequeñas y medianas empresas. ■



## Composición de los órganos de dirección

Durante el congreso fue aprobada por mayoría la composición de los órganos de dirección de la nueva organización, quedando establecida la composición de la Comisión Ejecutiva y del Consejo de la siguiente manera:

- **Comisión Ejecutiva**, formada por 19 personas más el Secretario General.
- **Consejo**: 88 miembros totales, de los cuales 20 corresponden a la Comisión Ejecutiva, 39 a las secciones sindicales y un total de 29 representantes elegidos en las diferentes delegaciones.

Estos criterios han sido establecidos buscando la mayor representatividad posible de compañeros y compañeras de diferentes colectivos, incluyendo aquellos que por no llegar al número mínimo de afiliados no pueden elegir directamente.

**Estos equipos serán los encargados de conducir a la organización y lograr los mejores éxitos en la defensa de los derechos de los trabajadores de la región.**

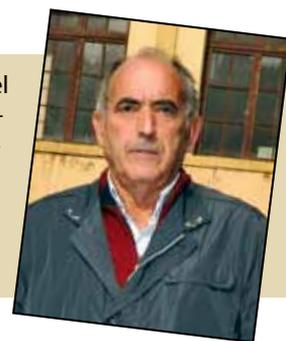


## Hacemos historia

Para contextualizar esta nueva etapa, se proyectó un interesante documental titulado **“CCOO, 38 años de historia del movimiento obrero industrial en España”**, en el que se repasó la historia organizativa desde que en 1976 la organización adopta una estructura sectorial. Primero fueron las Coordinadoras Generales de Rama, embrión de las Federaciones Estatales. La Federación del Metal se fusiona en 1995 con la minería creando la Federación Minerometalúrgica, que tras asumir posteriormente el sector de la energía, se conforma en 2009 como Federación de Industria. Paralelamente, se fusionan por un lado las federaciones de Químicas, Vidrio y Cerámica, y por otro las de Textil y Piel, creando en 1994 la Federación de Industria Textil, Piel, Químicas y Afines. En 2014 se da un paso más con la fusión de ambas federaciones, representativas de los sectores industriales más significativos del país.

## En memoria

Durante el acto se recordó la figura y la trayectoria del compañero Raúl Álvarez Arango, recientemente fallecido. Arango, fundador de CCOO en Trubia, dedicó cuarenta intensos años de su vida a esta organización, y estará en la memoria de todos por su compromiso con el sindicato, por constituir en todo momento un ejemplo para la clase obrera y por su calidad humana.



## Resoluciones

Durante el Congreso constituyente se aprobaron cuatro resoluciones: sobre la actuación en las diferentes áreas que comprende el sindicato, haciendo hincapié en la acción sindical en las pymes; sobre las consecuencias de la reforma laboral; sobre la apuesta por la participación y el debate dentro de la organización y finalmente en apoyo a la Marcha por la Dignidad.

[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)

# AMPLIFON, LÍDER EN SOLUCIONES AUDITIVAS

Ofrece exclusivas ventajas a todos  
los afiliados de CCOO

CCOO



SI OYES MEJOR,  
VIVES MEJOR.

## REVISIÓN AUDITIVA GRATUITA

## PRUEBA DE AUDÍFONOS HASTA 30 DÍAS TOTALMENTE GRATIS

## DESCUENTO DE HASTA EL 30%

en la compra de nuestros audífonos, incluidos modelos digitales y casi invisibles.



### RED DE PUNTOS DE VENTA AMPLIFON

OVIEDO San Juan, 8, bajo · Tel. 985 218 708

GIJÓN Corrida, 7 · Tel. 985 340 577

AVILÉS Dr. Graiño, 27 (Parque las Meanas) · Tel. 985 562 424

MIERES Manuel Llaneza, 41 · Tel. 985 456 780



[www.amplifon.es](http://www.amplifon.es)

Teléfono de atención al cliente  
**902 118 845**

**REGALO  
SORPRESA**  
al hacerte una  
REVISIÓN AUDITIVA

## Proceso Congresual

### Asambleas congresuales en Asturias



↳ 24 de enero

FITEQA de CCOO Asturias celebra su asamblea congresual. Durante el acto fueron elegidos los delegados que participaron posteriormente tanto en el Congreso Estatal celebrado en Madrid, como en el Congreso de Fusión de Asturias.



31 de enero ↪

Días más tarde Industria de CCOO de Asturias celebra también su asamblea congresual y elige a sus representantes para los congresos de fusión. Los secretarios generales de ambas federaciones resaltaron el buen entendimiento, así como la necesidad de construir una estructura más sólida para defender la industria.

### Congresos nacionales de disolución y fusión, en Madrid



La nueva ejecutiva de CCOO de Industria la compone un equipo de 24 personas provenientes de las antiguas federaciones. Además, se decidió que el Consejo estuviese formado por 150 personas.



La representación asturiana participó activamente en todo momento.

El 19 y 20 de febrero tuvieron lugar los congresos de disolución y fusión de la actual Federación de Industria de CCOO y la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CCOO. Dos jornadas históricas para ver nacer a una nueva organización sindical más sólida y adaptada a los nuevos tiempos.



En la fusión de ambas organizaciones participaron 600 delegados de toda España, 168 correspondientes a la delegación de Fiteqa-CCOO y 432 a la de la Federación de Industria de CCOO.

## Nace CCOO de Industria de Asturias



A partir del 20 de febrero comienzan a celebrarse los congresos de fusión de ambas federaciones en todas las comunidades autónomas. Asturias celebró el suyo el día 21 de marzo, con la participación de delegados y delegadas de las dos organizaciones.



## JUNQUERA CLÍNICA DENTAL

Dirección Médica: José Junquera González

### Convenio con CCOO de Asturias

- Descuentos desde el 30% al 60% en todos los tratamientos odontológicos.
- Con más de 20 servicios gratuitos: consultas, radiografías, presupuestos sin compromiso, etc.
- Somos especialistas en niños y adultos.

Oviedo: Plaza Longoria Carvajal, 4-1º A. Tfños.: 985 25 22 80 - 985 27 55 49.

Langreo: C/ Celestino Cabeza, 16. Tfno.: 985 67 48 71.

Gijón: Emilio Tuya, 1 bajo. Tfno.: 985 33 95 17.



### Nuestros servicios:

- Ortodoncia invisible y estética
- Endodoncia
- Blanqueamiento en una sesión
- Anestesia sin aguja
- Protésis fija, removible y estética circonio
- Especialistas en rehabilitaciones oclusales
- Disfunción témporo-mandibular, férulas y placas de descarga
- Especialista en implantología de carga inmediata, sin cirugía, sin sangrado, sin traumas, técnica sencilla y sin complicaciones



### Balance 2013: un año combatiendo la reforma laboral

CCOO vivió a pie de calle las consecuencias de la reforma del Estatuto de los Trabajadores introducida por el Gobierno. Y aunque los daños fueron muy graves para el tejido industrial asturiano, también se demostró que con determinación y unidad es posible hacer frente a la reforma laboral en varios aspectos.

**E**l pasado año fue una prueba para Asturias, doce meses a lo largo de los cuales hubo que encajar duros golpes para el empleo en general y para la industria en particular. La reforma laboral puso trabas muy graves a la negociación colectiva, un aspecto de vital importancia por el número de trabajadores al que afecta y por la responsabilidad que ello supone. El pasado año la Federación de Industria de CCOO de Asturias negoció el Convenio Colectivo del Automóvil y el Convenio Colectivo del Metal, y en ambos casos hemos sido capaces de mantener algunos aspectos irrenunciables para nosotros, como los incrementos salariales, vinculando su revisión a la subida del IPC; y a la vez hemos logrado revertir algunos de los puntos más agresivos, como la propuesta de eliminación de la antigüedad que planteaba la patronal del metal, el aumento de jornada o la supresión de la ultraactividad. Redactar este último punto en los mismos términos que el convenio anterior era fundamental para mantener la continuidad hasta su renovación, asegurar los derechos de los trabajadores y no condenar al sector a la desregulación al expirar los convenios. Para lograrlo fue fundamental tanto la firmeza por nuestra parte en la mesa de negociación, como el compromiso de los trabajadores, que respaldaron las convocatorias de movilizaciones y paros en los casos

en los que se plantearon, aunque no hubiera necesidad de llevarlas finalmente a efecto, como sucedió en el proceso para el acuerdo del convenio del metal.



El pasado año también se caracterizó por la avalancha de expedientes de regulación de empleo, en los que se vieron afectados más de dos mil trabajadores vinculados a la Federación de Industria de CCOO de Asturias. De nuevo, la reforma laboral ha tenido consecuencias dramáticas, puesto que el gobierno ha dejado en manos de los empresarios

la capacidad para plantear expedientes injustificados y, en el caso de no ser alcanzado un acuerdo, ejecutarlos de forma unilateral, anulando la posibilidad de intervención efectiva de la Dirección Provincial de Trabajo, cuya labor en estos casos se limita a cuestiones de procedimiento y de forma, sin capacidad efectiva para paralizar la decisión de las empresas. Esto ha causado un gravísimo perjuicio a la industria asturiana, puesto que ha abierto la puerta a los “expedientes a la carta”, que no necesitan justificar pérdidas, sino sólo merma de beneficios.

Aún en estas circunstancias, la Federación de Industria de CCOO de Asturias consiguió paralizar un número importante de EREs, bien a través de concursos mercantiles, bien manteniendo negociaciones, o bien mediante denuncias en el Juzgado de lo Social, donde en muchos casos se ha constatado la mala fe de las empresas a la hora de plantear sus regulaciones. También en estos casos fue fundamental el respaldo y la determinación por parte de las plantillas. La presión y la movilización son armas que están consiguiendo en muchos casos que la reforma no se aplique en toda su crudeza, ni suponga para los empresarios una carta blanca para adoptar medidas injustificadas, precarizar o destruir empleo, recortar prestaciones y en definitiva, hacernos perder los derechos laborales conseguidos a lo largo de muchos años de lucha.

# Industria



## peores condiciones para las subcontratas

En un escenario en el que el número de empresas que recurren a las contratas y subcontratas es cada vez mayor, CCOO de Industria alerta sobre el endurecimiento de las condiciones exigidas por las grandes empresas para la subcontratación de servicios, que acaba repercutiendo en la calidad del empleo, cada vez más precario.

La progresiva flexibilización de la actividad productiva hace tiempo que deriva en un aumento del número de subcontratas, especialmente por parte de grandes empresas. Sin embargo, CCOO de Industria detecta que de un tiempo a esta parte, al calor de la crisis económica, estas empresas están endureciendo las condiciones de contratación hasta límites insoportables, obligando a las subcontratas a efectuar recortes de diversa índole que acaban repercutiendo directamente en los trabajadores.

CCOO de Industria apela a la responsabilidad del empresario principal a la hora de establecer unas condiciones dignas de



## Situación Industrial

trabajo. "Se están llevando a cabo políticas muy agresivas que conllevan grandes riesgos para la calidad del trabajo -explica Manuel Pérez Uría, Secretario de Política Sindical de CCOO de Industria de Asturias-. Se plantean contratos tan a la baja que se está obligando a las empresas a tirar los precios para poder acceder a las ofertas de mantenimiento". Como consecuencia de estas políticas de abaratamiento salvaje, las empresas están aplicando rebajas salariales, reducciones de plantilla y una merma en las condiciones de trabajo que repercute directamente en la salud y la seguridad en el trabajo, como se constató el pasado año en el grave aumento de la siniestralidad registrado en este tipo de empresas. "Se aprovechan de la reforma laboral, y se amparan en el discurso de la crisis, cuando realmente se trata de grandes empresas que están obteniendo importantes beneficios. Por tanto, desde Industria de CCOO vamos a ser muy severos en la persecución y denuncia de estas actitudes, que suponen un gravísimo deterioro de las condiciones laborales de estos trabajadores". ■

**clínica martínez cortina** CENTRO ODONTOLÓGICO DEL NALÓN  
Especialistas en Odontología

odontología | cirugía | implantes | estética  
endodoncia | ortodoncia | prótesis dental | blanqueamiento

Nuevas Instalaciones  
**Scanner Dental 3D**

**Centro Colaborador con CC.OO. de Asturias.**  
Consulte descuentos y ventajas

Jesús F. Duro 13, La Felguera, Langreo, Asturias  
**t. 985 69 63 05**



### Felguera Melt

#### Acuerdo sin despidos

La empresa, que partía de un expediente de extinción para la totalidad de la plantilla, retira su planteamiento inicial y alcanza un acuerdo sin despidos. Las movilizaciones de los trabajadores y la negociación llevada a cabo por CCOO de Industria, fueron claves en la gestión del proceso.



Fueron meses muy intensos desde el momento en que la dirección del Grupo hizo pública la intención de cerrar Felguera Melt, su factoría en Lada. Tras cerrarse sin acuerdo el periodo de consultas se planteaba un expediente de extinción para 102 trabajadores, que CCOO de Industria de Asturias consideró absolutamente inaceptable desde el primer momento. A partir de entonces comienza un intenso calendario de movilizaciones por parte de la plantilla, apoyadas por una buena parte de la sociedad asturiana, especialmente la de las Cuencas. Gracias a la presión social y a la negociación mantenida por los representantes de los trabajadores, respaldados por CCOO de Industria de Asturias, la empresa acepta un acuerdo sin despidos, en virtud del cual 82 trabajadores se incorporarán progresivamente al proyecto de Felguera Rail en Mieres. En el acuerdo, el Grupo se compromete además a realizar una inversión de unos 12 millones de euros para la construcción de una nueva

fundición en la factoría mierense. Mientras no se finalicen esas obras, parte del contingente de trabajadores continuará realizando su labor en la antigua fundición de las instalaciones de Lada, pero ya vinculados laboralmente a Felguera Rail, conservando categorías y antigüedades.

Para los otros veinte trabajadores se establece la posibilidad de optar por una baja incentivada o bien un compromiso de recolocación dentro del Grupo Duro Felguera o empresas colaboradoras. En ambos casos pueden además acceder voluntariamente a un plan de formación pagada por el Grupo e impartida por Fundación Metal, en el Centro de Formación de Valnalón. Se trata de un curso de electromecánico de mantenimiento de doce meses de duración, y otro de montajes de diez meses. Estos cursos van acompañados de un compromiso de favorecer la incorporación al mercado laboral de aquellos trabajadores que finalicen su formación satisfactoriamente.

**Gracias a la presión social y al compromiso de los trabajadores se alcanzó un acuerdo sin bajas traumáticas.**



Para CCOO de Industria es muy positivo el resultado de unas negociaciones que han logrado revertir el planteamiento inicial del Grupo Duro Felguera, que pasaba por extinguir a la totalidad de la plantilla.

**CCOO, mayoritaria en el Comité Intercentros, no está dispuesta a admitir los nuevos recortes salariales que plantea la empresa en la negociación del Convenio Colectivo, puesto que la plantilla de 365 trabajadores ya soporta las duras condiciones de un ERTE hasta 2015.**

### Santa Bárbara

#### Por un convenio sin recortes salariales

El Convenio Colectivo, que expiraba el pasado 31 de diciembre, fue denunciado por la empresa para propiciar la negociación y tratar de imponer nuevas condiciones a la baja a sus trabajadores. El Comité de Empresa por su parte solicitó en su momento una prórroga del mismo, rechazada por la empresa para poder solicitar rebajas salariales en torno al 20-25%, además de recortes sociales y sindicales. Tras los primeros meses de negociación, las posiciones continúan totalmente enfrentadas. CCOO de Industria considera que el ERTE ya supone un enorme sacrificio para los trabajadores, con una pérdida salarial en torno al 30%, por lo que estos ya no pueden asumir más recortes.

El año 2013 fue excepcionalmente duro para la plantilla de Santa Bárbara Sistemas a nivel nacional, con una reducción de trabajadores en torno al 50% y el cie-

rrer de cuatro centros en todo el estado.

Esteban Elorza, responsable de CCOO en General Dynamics a nivel estatal, denuncia además que la empresa está utilizando todas las medidas que posibilita la Reforma Laboral para imponer recortes en 2014 y 2015, que se prevén difíciles por la falta de obra. "Quieren ceñirse al Estatuto de los Trabajadores y dejar los aspectos sociales en la mínima expresión". Por su parte, la representación de los trabajadores está dispuesta a negociar algunas medidas, como congelación o flexibilidad horaria, pero de ninguna forma aceptarán más recortes salariales.

Los trabajadores están bajo un ERTE hasta el 2015, firmado y aplicado sin acuerdo, y que deja a la plantilla con el 70% del salario. Dada la falta de carga de trabajo prevista para 2014, se teme que la empresa pueda plantear una ampliación del ERTE actual.

#### Trabajo para Trubia

Esteban Elorza denuncia que la carga de trabajo en la planta asturiana es ínfima en este momento. "Estamos elaborando prototipos para presentarlos a concurso, muy lejos de lo que supone tener una producción seriada". Se trabaja en la creación de un modelo para el ejército danés que de ser adjudicado supondría la fabricación de 300 unidades. El resultado se conocerá a finales de 2014. Paralelamente están fabricando prototipos para los SV ingleses, lo que tampoco supone una ocupación importante, y cuya fabricación no sería adjudicada antes de 2016. Por parte del gobierno de nuestro país, sigue pendiente revisar la negociación del contrato del Pizarro, y se está a la espera de que el Ministerio de Defensa desbloquee el 8x8, retenido por los recortes presupuestarios consecuencia de la crisis.

### Ros Casares, engaña a los trabajadores.

**La empresa planteó un cese de actividad y presenta un expediente de extinción para los 33 trabajadores de sus factorías en Asturias. CCOO de Industria condena la actitud de la empresa por actuar de mala fe y engañar sistemáticamente a la plantilla y a sus representantes.**

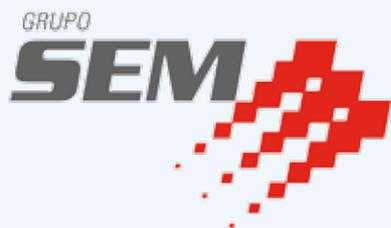
El grupo, ha anunciado su intención de reestructurar sus plantas y concentrar su producción en Toledo, y lo ha hecho sin esperar a que diesen frutos las gestiones realizadas por CCOO de Industria con la administración pública y las entidades bancarias, de cara a conseguir posibles ayudas económicas o la renegociación de las condiciones de las deudas contraídas. Para CCOO no hay nada que justifique la decisión de cierre y lo único que se pone de manifiesto es la mala fe de la empresa,

que ha engañado sistemáticamente tanto a los trabajadores como a sus representantes, al presentar de forma sorpresiva la extinción de todos los contratados. Lo ha hecho a pesar de su compromiso inicial de tratar de buscar una solución a las dificultades económicas planteadas, manteniendo operativas mientras tanto sus instalaciones en Avilés y planteando únicamente expedientes de suspensión temporal. Tampoco ha atendido las propuestas del plan de viabilidad presenta-



do por CCOO, que ofrecía soluciones vinculadas al mantenimiento de los puestos de trabajo. En este momento, la plantilla se enfrenta a un plan de cierre a plazos.

Recientemente seis grandes bancos españoles han consensuado una estrategia común para reflotar empresas, tras los cambios efectuados en la ley concursal. Se creará un fondo para aliviar la deuda de empresas sostenibles y en la prueba piloto participará, entre otras empresas, Ros Casares.



### SEM OBRA EXTERIOR

La empresa plantea un expediente de extinción para más de la mitad de la plantilla. Durante el proceso de negociación CCOO de Industria argumenta una alternativa a la propuesta de la dirección que pasaría por un expediente de suspensión temporal de empleo para todos los trabajadores, acompañado de un plan de viabilidad para que se pudiese encarar un futuro que contemplara entre otros aspectos el mantenimiento del empleo. En este periodo el Comité de Empresa y Sem Obra Exterior alcanzan un acuerdo que se sustenta en lo siguiente: un excedente de 37 trabajadores que iría acompañado de una compensación económica. Para el resto de la plantilla, la empresa adquirió el compromiso de mantener la actividad para así dotar de carga de trabajo a todo el personal. Al cierre de la edición se ha constatado que no ha sido necesario la aplicación del expediente de extinción para el colectivo afectado.



### MECALUX-ESMENA

CCOO de Industria ha denunciado la dinámica por parte de la dirección de Esmena de eliminar algunos de los puestos de trabajo de sus instalaciones en Asturias, en el departamento técnico y administrativo para derivar esas tareas a su central en Barcelona.

Para CCOO de Industria este goteo persistente de despidos por causas objetivas no están en absoluto justificados puesto que existe carga de trabajo para mantener esos puestos en Asturias. De persistir la empresa en esa actitud, CCOO de Industria y la Sección Sindical de CCOO en Esmena no dudarán en convocar movilizaciones.



### Tenneco

## La justicia, con los trabajadores

**La última sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias da la razón a los trabajadores y a CCOO de industria, al obligar a la empresa a readmitir a los trabajadores despedidos. El fallo tiene como fecha límite para su ejecución el 25 de abril, por lo que se confía en reanudar la actividad en el menor plazo posible.**

La sentencia reconoce lo que CCOO de Industria denunció desde un principio: el total incumplimiento del Estatuto de los Trabajadores por parte de la dirección del grupo desde el momento en el que el pasado 5 de septiembre la directiva de Tenneco Automotive Gijón anuncia su intención de cierre. CCOO denunció en numerosas ocasiones que la empresa actuó de mala fe durante las negociaciones que tuvieron lugar, negándose a presentar documentación cuando le fue requerida y engañando a la representación de los trabajadores con datos que luego se demostraron falsos, además de no prestar atención en ningún momento a las demandas y las propuestas alternativas al cierre presentadas por el comité de empresa. Esta sentencia viene a demostrar una vez más la validez de los argumentos de CCOO de Industria, que siempre sostuvo que no existían argumentos objetivos que justificasen la decisión de cierre.

Durante estos meses de protesta, CCOO de Industria ha tomado parte activamente en todas las movilizaciones convocadas por los representantes de los trabajadores, manteniendo un contacto permanente con nuestros afiliados y valorando paso por paso la marcha de todo el proceso que finalmente ha desembocado en la sentencia que anula los despidos.

Por otra parte, es necesario resaltar el buen trabajo realizado por los servicios jurídicos de CCOO a lo largo de todo el proceso, defendiendo que se declarase la nulidad de la decisión de la empresa.

Desde CCOO de Industria reclamamos a la empresa que cumpla lo establecido en la sentencia, que proceda a la inmediata incorporación de los trabajadores y al abono de los salarios, así como que se dote a la factoría de carga de trabajo para poder retomar la actividad de forma normalizada. En el caso de que el grupo insista en su intención de cierre, CCOO se posicionará en consecuencia, adoptando las medidas que considere oportunas.

## Ayuntamiento de Gijón: CCOO de Industria solicita la revisión de la licitación del mantenimiento del alumbrado público.



CCOO ha detectado y denunciado públicamente una serie de irregularidades en el pliego de condiciones para el concurso del mantenimiento del alumbrado público del Ayuntamiento de Gijón. Entre otros aspectos, se establece que la empresa adjudicataria no está obligada a subrogarse en la plantilla existente, sino solamente a acogerla al inicio del contrato, por tanto existe un claro riesgo de que los 41 trabajadores de la plantilla puedan ser despedidos en cualquier momento. El servicio está gestionado actualmente por la empresa IMES API.

Al margen de la posibilidad de pérdida de puestos de trabajo, CCOO de Industria denuncia las durísimas condiciones para acceder a los contratos, planteados entre un 20 y un 30% a la baja. Ante esta situación, CCOO de Industria ha instado al Ayuntamiento de Gijón a replantear el pliego de condiciones, y hacer una propuesta responsable y respetuosa con los derechos de los trabajadores.

## Tax Lease Estabilidad para el sector



La regulación del sector después de la crisis originada por decisión de devolver las ayudas del llamado "tax lease", está dotando poco a poco al sector de una cierta estabilidad que permite que los astilleros puedan contratar con garantías y sin las incertidumbres de la etapa anterior. CCOO de Industria insta al Ministerio de Industria y Energía a poner todas las facilidades a las empresas para incorporarse a este nuevo régimen de financiación. Así pues, existe en el sector un moderado optimismo, ya que los astilleros están dotándose de carga de trabajo y los inversores superan poco a poco la desconfianza generada por el conflicto que en verano de 2013 sacó a los trabajadores de los astilleros de todo el país a la calle.

## Armón

El astillero de Armón en Gijón está siendo objeto de seguimiento por parte de CCOO de Industria, después de que se hayan detectado una serie de irregularidades en la aplicación del convenio colectivo, la contratación o el ámbito de la salud laboral. CCOO de Industria de Asturias mantiene contacto con los trabajadores para brindarles asesoramiento así como vigilar de cerca el cumplimiento de sus derechos elementales por parte de la empresa. De persistir esta actitud, nos veríamos obligados a exigir el fin de las irregularidades.



## Chigre San Feliz



## San Feliz Apartamentos rurales

[www.sanfeliz.es](http://www.sanfeliz.es)

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

[info@sanfeliz.es](mailto:info@sanfeliz.es)

(34) 647 584 878 / (34) 985 490 057 Lugar San Feliz, nº17 • 33638 Lena - Asturias (34) 696 635 611 / (34) 985 490 297

### Starglass, en concurso de acreedores.

La empresa, ubicada en el Polígono de Sovilla y dedicada a la fabricación de lunetas de automóviles, está en manos de los administradores concursales, que han detectado innumerables irregularidades contables. La plantilla se encuentra ahora mismo en un ERE temporal y a la espera de que se intente alcanzar un acuerdo con las entidades financieras para aliviar la deuda.

A mediados de octubre la dirección, que cuenta con otra planta en Logroño, comunicó su decisión de presentar un concurso de acreedores, al no poder afrontar los pagos de una deuda que según se afirmó en un primer momento llegaba a los 47 millones de euros. A partir de ese momento, la empresa quedó en manos de los administradores concursales que comprobaron la difícil situación de la factoría, cuya deuda real es sensiblemente mayor que la admitida por la directiva, y asciende a 76 millones de euros.

En el momento presente la situación para los trabajadores es sumamente complicada, y se han negociado 79 excedentes de los cuales sólo seis se han ejecutado. La situación es tan difícil que los administradores concursales han solicitado al juez la paralización de los despidos para poner en marcha otras fórmulas de salida, dado que no es po-



sible el pago de las indemnizaciones correspondientes. La fábrica tiene carga de trabajo pero no es suficiente para levantar la situación, principalmente porque el Plan de Empresa estaba diseñado para afrontar una deuda de 47 millones, no de 76 millones de euros.

CCOO de Industria permanece a la espera de una nueva reunión con los administradores concursales en la que se

informe del proceso. La empresa cuenta en la actualidad con 122 trabajadores sometidos a un ERE temporal del 50% de la jornada hasta el 31 de junio, tiempo durante el cual todavía se tratará de alcanzar un acuerdo con las entidades financieras para posibilitar el pago de la deuda.

Por otra parte, cabe resaltar que esta empresa fue creada con fondos mineros por la familia Villanueva, que a pesar de tener sus raíces en la zona de Ujo, no ha mostrado ningún tipo de compromiso con la sociedad asturiana en general ni con la de Mieres en particular. "En el momento en que comenzaron las dificultades se limitaron a hacer las maletas, vender su parte a un fondo privado de inversión y dejar que sean los trabajadores los que paguen la mala gestión de la empresa", explica José Luis García Montes, responsable del Área de Acción Sindical y Negociación Colectiva.

### Farmastur, pasa a manos suizas.

Tras cuatro años de gran incertidumbre, los 58 trabajadores ven con esperanza la adquisición de la empresa por parte de la suiza Eumedica, confiando en que se retome la normalidad a la mayor brevedad posible.

La empresa, asentada en Asturias desde el año 1985, fue en su día una escisión de Antibióticos de León bajo el nombre de Asturpharma. Los últimos años de este laboratorio, dedicado a la producción de los principios activos de los antibióticos y cuya plantilla tiene un alto grado de especialización, han sido muy duros para los trabajadores. La nefasta gestión de su antiguo propietario y una malograda venta posterior, propiciaron una descapitalización importante y un empeoramiento de la situación, derivando en un concurso de acreedores y una nueva venta en 2009. El industrial italiano Danielle Pucci, también máximo accionista de Antibióticos León, adquiere la empresa y abona los salarios durante el año 2010. Pero la estabilidad termina el año siguiente, cuando los trabajadores llegan a acumular nueve nóminas impa-



gadas. En este momento comienza la negociación para una nueva venta. En este caso es la suiza Eumedica, que en principio parece que garantiza solvencia financiera y ha dado muestras de su intención de garantizar estabilidad en la actividad y en las condiciones de trabajo de la plantilla. De hecho, Eumedica se hizo

cargo de la gestión durante el primer trimestre del año, abonó inmediatamente parte de las nóminas pendientes, y los trabajadores a su vez desconvocaron la huelga indefinida que mantenían desde noviembre. A partir de ese momento se inicia una normalidad que la plantilla no conocía desde al menos cuatro años. Se espera que la situación se consolide tras la venta, que ha sido posible tras renegociar con las entidades financieras los doce millones de euros de deuda que acumulaba Farmastur.

Desde CCOO de Industria confiamos en que con la nueva dirección llegue la estabilidad necesaria para el mantenimiento de la actividad, que en su mejor momento llegó a tener una plantilla de 120 trabajadores y que podría generar una veintena de nuevos puestos en su próxima etapa.



## CCOO dice no al acuerdo de Rioglass Solar

CCOO rechaza el planteamiento de la empresa que no vincula el acuerdo al mantenimiento del empleo y omite la utilización de la bolsa de empleo para las nuevas contrataciones.

Para CCOO la firma del acuerdo en Rioglass Solar pasa por el mantenimiento del empleo, máxime cuando la propia dirección de la empresa confirma la necesidad de nuevas contrataciones al menos durante un año ante el aumento de la producción. Esto implicaría a su vez un nuevo régimen de turnos (3t4). CCOO no ha puesto su rúbrica en el documento, si bien se aplicará con el respaldo del resto de organizaciones. El acuerdo, cuya vigencia es de un año contempla recortes del 15% en todos los pluses variables, producción, calidad, absentismo, etc.

Desde el Área de Vidrio y Cerámica, Moisés Santos subraya además que en reiteradas ocasiones solicitamos a la empresa un compromiso firme para preservar los empleos durante el periodo de negociación. En el último año y medio se han perdido medio centenar de puestos de trabajo en Rioglass Solar, un dato inadmisibles que refleja con nitidez la estrategia que persigue implantar la empresa.

Rioglass Solar, ubicada en Villallana (Lena) planteó un ERE en 2012 que fue rechazado y combatido por CCOO, que calificó la medida de injustificada. A pesar de ello la dirección de la planta continuó adelante con su objetivo. Como medida represora adopta además duros ajustes en las instalaciones en las que CCOO tenía una fuerte afiliación. CCOO ha puesto en evidencia además la fórmula que está aplicando esta empresa con despidos escalonados, para no sobrepasar nunca el 10% preceptivo que obliga a aplicar un expediente.

Por otra parte desde CCOO también se ha denunciado el traspaso de personal de una planta a otra en función de las necesidades por lo que se omite la contratación de trabajadores procedentes de la bolsa de empleo creada tras el expediente de extinción de los 40 trabajadores de hace poco más de un año.

Esta empresa, fabricante de espejos solares para la industria y creada con fondos mineros, mantiene un alto nivel tecnológico y opera principalmente en los mercados exteriores.

## Situación Industrial



## Ervisa busca comprador.

La empresa, originaria de Zaragoza y dedicada a la extrusión de resinas vinílicas, está en concurso de acreedores desde 2013. Sindicatos y administradores tratan de encontrar un comprador para evitar la liquidación.

La firma posee dos plantas, una en la capital maña y otra en Asturias, donde se llegó a tener 110 trabajadores para una producción que alcanzaba las 900 toneladas de plástico transformado. En 2009 empiezan las dificultades financieras para la empresa. A partir de ahí disminuye la producción hasta que en 2013 presenta concurso de acreedores para las dos plantas. Se plantea un expediente de extinción para 10 trabajadores en Zaragoza y 26 en Asturias, lo que refleja que la prioridad de la dirección es salvar la primera. CCOO no admitió en ningún momento este expediente, por entender que lo que se pretendía en último término era dismantelar la factoría de Asturias. Sin embargo sí fue admitido por la judicatura, cuya estrategia consiste en dejar la planta en mínimos y posibilitar su venta. De los 26 despidos se ejecutaron finalmente 23, en diciembre de 2013, con lo que la planta cuenta ahora mismo con 20 trabajadores sometidos a un ERE de seis meses con una reducción importante de jornada. En este momento, y ante la falta de acuerdo con las entidades financieras para negociar la deuda, se trabaja en la búsqueda urgente de un posible comprador antes de la próxima reunión fechada para el 15 de mayo, donde se tratará de alcanzar un acuerdo con las entidades financieras y los principales acreedores, y evitar así que la empresa quede abocada a la liquidación.



Más de 300 mercados y ferias al año



## Arquiveca

Esta empresa ubicada en Granda (Siero) ha entrado recientemente en concurso de acreedores y tras agotar el periodo de consultas informó al Juzgado de lo Mercantil de la extinción de 11 contratos. Con una plantilla actual de doce trabajadores, la empresa continuará su actividad tratando de superar las dificultades económicas que está atravesando.

## Schindler

Una sentencia del TSJ da la razón a CCOO de Industria de Asturias al obligar a la empresa a abonar el 3,2 del IPC de los años 2012 y 2013. Pese a ello Schindler no ha ejecutado la sentencia y continúa sin efectuar los abonos ni actualizar las nóminas de los trabajadores con referencia al IPC, como indica el Tribunal. De no llevarse a cabo en breve plazo, CCOO de Industria de Asturias procederá a solicitar la ejecución de la sentencia.

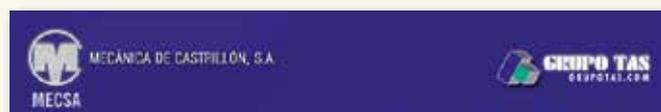
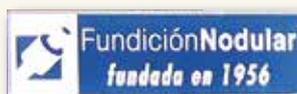
Por otra parte, se ha ganado la sentencia con respecto a las SAP (Servicio Asistencia Permanente), planteada en varias provincias españolas a raíz de que la empresa eliminase unilateralmente el 30% del salario que corresponde a las guardias realizadas. Tampoco en este caso han sido realizados los abonos que corresponden a los trabajadores en virtud de esta sentencia.

En este marco, ha finalizado la vigencia del convenio de empresa y debería dar comienzo la negociación del siguiente, pero a la vista de la actitud que mantiene la empresa, negándose a ejecutar estas sentencias, el comité ha puesto como premisa para sentarse a la mesa de negociaciones que se actualicen de forma inmediata las tablas salariales con referencia al IPC, dado que sólo así se podrían establecer los nuevos incrementos.



## Fundación Nodular

La empresa cesó su actividad hace unos meses, continúa a la espera de que aparezca un inversor que garantice su continuidad. A mediados de febrero CCOO de Industria de Asturias participó en una reunión con el Director General de Industria, Luis Ángel Colunga, para analizar los posibles intereses en torno a su adquisición. Desde CCOO afrontamos la situación con cierto optimismo, a la espera de que se concreten las posibilidades de que Fundación Nodular pueda continuar adelante bajo una dirección diferente.



## Mecánicas de Castrillón

A pesar de estar inmersa en un concurso de acreedores la empresa continúa la actividad y se alberga un moderado optimismo, ante la posibilidad de que pueda superar las dificultades y mantener a sus 28 trabajadores.

La rigurosa labor que ejerció CCOO durante el proceso del concurso de acreedores siempre tuvo la aprobación del conjunto de la plantilla. Como consecuencia de ello los trabajadores decidieron depositar su confianza en el delegado de CCOO elegido en el proceso electoral, que a partir de ahora será su representante en la empresa.

## Cobra y Elecnor, contratan bajo mínimos

CCOO de Industria de Asturias alerta sobre las repercusiones en el empleo al bajar a mínimos históricos el precio de las subcontrataciones. Tensa y Asturwatt, con suspensiones temporales.



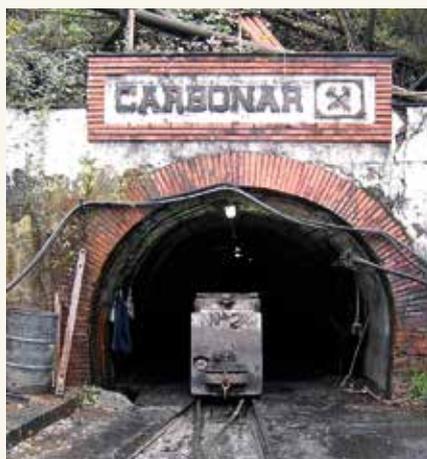
CCOO de Industria de Asturias muestra su preocupación por la situación generada entre las empresas subcontratadoras de servicios, un sector en el que las agresivas políticas de las grandes compañías ha obligado a bajar los precios de forma injusta y peligrosa para la conservación del empleo. Cobra y Elecnor han obtenido la concesión de contratos para realizar servicios de mantenimiento en otras empresas, presentando propuestas con una bajada entre un 15 y 20%. Aunque al acceder a estos contratos las empresas tendrán carga de trabajo, la situación dista de ser tranquilizadora puesto que para poder mantener los precios se ponen en peligro los derechos laborales de los trabajadores, con riesgo de modificación de la estructura salarial, flexibilización de horarios, etc. Otras empresas, como Tensa o Asturwatt, han perdido la concesión y han planteado un Ere de suspensión, en el primer caso para el 20% de la plantilla y en el segundo para el 100%.

Para CCOO de Industria, la situación a la que se están viendo abocadas las empresas de servicios de este tipo es tremendamente alarmante en todos los sentidos, puesto que quienes obtienen las adjudicaciones lo hacen mediante ofertas tan bajas que ponen en peligro las condiciones laborales de los trabajadores, mientras que las que no logran la adjudicación, se ven obligadas a eres de suspensión mientras no consigan carga de trabajo suficiente para estabilizar a sus plantillas.

## Carbonar: convenio colectivo

CCOO de Industria de Asturias firmó el pasado febrero el convenio colectivo de Carbonar, con una vigencia de seis años (2013-2018). El documento establece las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa. A pesar de que se trata de un convenio ajustado a las circunstancias económicas por las que atraviesa el sector, en el que los trabajadores asumen una congelación salarial durante los dos primeros años, CCOO de Industria de Asturias manifiesta una satisfacción moderada puesto que se ha recogido el mantenimiento de la jornada laboral y un compromiso para la creación de empleo, con incorporaciones equivalentes al 10% de la plantilla, aspectos fundamentales defendidos por esta organización.

La firma del convenio dará estabilidad a la explotación durante el próximo periodo, después de un tiempo de grandes dificultades para el sector en general y para la comarca de Cangas del Narcea en particular, en el que ha sido clave el compromiso y la actitud responsable de los trabajadores.



Por otra parte, CCOO de Industria de Asturias insta al gobierno a hacer efectivo con urgencia el Real Decreto de Restricciones por Garantía de Suministro que establece los parámetros de compra de carbón nacional para las térmicas. Si no se regulan inmediatamente estas ventas, Carbonar, como otras empresas, podría verse afectada y su liquidez comprometida por la falta de ingresos y porque dejarían de cobrar las subvenciones establecidas según las producciones.



## CMC, en liquidación

La empresa se encuentra a la espera de concretar su venta, una vez que el Juzgado de lo Mercantil número 5 de Madrid aprobase el Plan de Liquidación presentado por los administradores concursales. El plazo para la subasta se amplió hasta el 31 de marzo a petición de los actuales gestores, ante la posibilidad de recibir más ofertas de compra. Finalmente se han concretado tres, que serán evaluadas por los administradores concursales.

Mientras tanto, los trabajadores que estaban sometidos a un Ere se han incorporado con normalidad a su puesto de trabajo, y continúan la actividad a la espera de que se resuelva la venta de manera positiva.

Universidad de Oviedo

### RUTAS BOTÁNICAS POR EL CANTÁBRICO

2ª EDICIÓN  
NUEVAS RUTAS

**Aprende a interpretar el paisaje de la mano de nuestro equipo científico.**

---

**Programa de excursiones 2014:**

- 12 y 13 de abril:** Playa de Barayo
- 10 y 11 de mayo:** Valle del río Nueva y Bufones de Pria\*
- 24 y 25 de mayo:** Marismas del Eo-Taramundi
- 14 y 15 de junio:** Montaña Central, Teverga-Ventana
- 12 y 13 de julio:** Ponga-Puerto de Ventaniella\*
- 13 y 14 de septiembre:** Caso-Puerto de Tarna
- 11 y 12 de octubre:** Bosques de Sajambre

---

**2 turnos por ruta, en sábado y domingo**

(\*) Rutas con dificultad media-alta (resto de rutas: dificultad media).

**Precio:** 20€ / persona.  
Incluye autobús, guía especializado y material de trabajo.

**Más información:** teléfono 985 185 130 y nuestra web.

**www.botanicoatlantico.com**

Síguenos en /botanicoatlantico

## HUNOSA Por la defensa del futuro de las Cuencas

CCOO de Industria continúa firme en su defensa del empleo y mantiene la presión sobre la hullera pública, participando en una negociación permanente para conseguir compromisos sólidos que excluyan salidas traumáticas y garanticen la actividad.



Más de 30.000 personas salieron a la calle en Langreo el pasado 27 de marzo en defensa de Hunosa y por el mantenimiento del empleo. Las Cuencas se vuelcan en su apoyo al sector de la minería.

El mes de marzo ha estado marcado por las huelgas en la hullera pública Hunosa. Fueron ocho jornadas convocadas por CCOO de Industria de Asturias y otras organizaciones, que tuvieron un seguimiento mayoritario, como medida de protesta ante el bloqueo de la negociación por parte de la dirección de Hunosa y su falta de interés en llegar a un acuerdo que garantice el mantenimiento de los puestos de trabajo.

La cerrazón de la dirección de Hunosa y su intención de mantener bloqueada la negociación del Plan de Empresa, obligaron a los sindicatos mayoritarios, CCOO de Industria de Asturias y Soma Fitag UGT a convocar 8 jornadas de huelga en los centros de trabajo de la hullera pública, los días 5,6,11,12,18,19,26 y 27 de marzo.

Se llegó a esta decisión al comprobar que después de haber tratado de avanzar a lo largo de una veintena de reuniones, la dirección de Hunosa no manifestaba intención alguna de variar su propuesta inicial basada en el despido de trabajadores. La empresa tampoco presentó en ningún momento un plan de futuro para garantizar la actividad y el empleo, lo que evidencia el desinterés, la incompetencia y la falta de planificación de esta directiva. La SEPI, cuya presencia se solicitó explícitamente en numerosas ocasiones, no acudió a la mesa de negociación en ningún

momento, dando muestras de la dejadez con la que aborda un tema de crucial importancia para las comarcas mineras.

CCOO de Industria de Asturias se mantiene firme en su convencimiento de que no son necesarios despidos si se trabaja conjuntamente en un Plan Industrial eficaz, que se base en la diversificación de actividades dentro de Hunosa y que mantenga su apuesta por el empleo y su compromiso histórico con las comarcas mineras. Además, es imprescindible un Plan Social que contemple salidas no traumáticas.

El planteamiento de Hunosa, consistente en mantener dos explotaciones en la cuenca del Caudal, (el Pozo San Nicolás y el Pozo Aller), y otra en la Cuenca del Nalón (el Pozo Carrio) hasta 2018, no garantiza el mantenimiento de la totalidad de la plantilla, condición irrenunciable para CCOO de Industria, ya que implica que al finalizar ese periodo se confirmen 197 despidos.

CCOO de Industria mantuvo en el mes de marzo una ronda de contactos para recabar el el compromiso de IU, PSOE, PP Y FORO de exigir a la SEPI que agilizase el plan de empresa. Al cierre de esta edición, CCOO de Industria continúa participando en la negociación permanente abierta con Hunosa, confiando en que es posible acordar un Plan de Empresa sin despidos y que garantice el empleo al menos hasta 2018.



Los trabajadores han sido puntualmente informados por CCOO de Industria sobre las claves de la negociación. El apoyo ha sido mayoritario y el proceso se ha afrontado en todo momento con unidad dentro del sector.

Desde el pasado 3 de abril la Comisión Negociadora permanece en las oficinas centrales de HUNOSA en Oviedo como medida de presión para tratar de avanzar en el Plan Industrial Complementario.

**Las propuestas de CCOO:**  
*“Queremos que se siga generando riqueza en las comarcas mineras”*

**Jaime Martínez Caliero**, responsable del Área de Minería y Energía de CCOO de Industria de Asturias, insiste en que se han planteado soluciones que la dirección de la empresa no quiere contemplar. “Debemos aumentar las producciones para obtener más ingresos y dar cabida a más trabajadores. También proponemos crear un departamento de servicios energéticos que aproveche todo el conocimiento acumulado de los técnicos de la empresa y permita diversificar la actividad, apostando por actividades alternativas como la biomasa, la geotermia, la gestión de los recursos hídricos, abundantes en las minas, etc”. Una de las propuestas más sólidas es la creación de una planta industrial de captura y secuestro de CO<sub>2</sub>, similar a la que sirvió de experiencia piloto en La Pereda. En otra línea, el mantenimiento de los pozos cerrados podría continuar generando actividad, como de hecho sucede en otros países con procesos similares. La limpieza de escombreras, el acondicionamiento del patrimonio industrial, la gestión del agua para evitar las inundaciones y otras tareas también contribuiría al mantenimiento de los puestos de trabajo.



Las jornadas de huelga convocadas tuvieron un seguimiento mayoritario por parte de los trabajadores.



CCOO de Industria hace balance del primer año del V Acuerdo Marco, que entraba en vigor en las plantas asturianas de ArcelorMittal el 1 de enero de 2013 y que ha afectado a fundamentalmente al salario y las vacaciones. Como en su día denunció CCOO, los trabajadores han perdido poder adquisitivo y soportan un calendario de trabajo excesivo.



## ArcelorMittal Un año del V Acuerdo Marco

**E**ste Acuerdo, que se incorporará a los textos definitivos del Convenio Colectivo en ArcelorMittal Asturias para los años 2013, 2014 y 2015, trajo consigo en el año 2013 la variabilización del 8% del salario bruto, referenciándolo al Ebtida del Clúster ArcelorMittal España (Asturias, Leseka y Etxebarri). Si el Ebtida resultara positivo, deberían cumplirse además los objetivos marcados por el grupo en cuatro parámetros técnicos, con una compleja fórmula y muy difíciles de controlar y conseguir. Esto quiere decir que han descontado unos 2400 € y devuelven unos 288 €. “Esta realidad está muy alejada de aquellos cantos de sirena que, desde la empresa y desde las Secciones Sindicales que pedían el SI en el referéndum, decían que podríamos llegar a recuperar el salario descontado e incluso ganar un 25% más de lo inicialmente descontado”, señala José Manuel Casado, responsable de Siderurgia de la Federación Estatal.

Para los años 2014 y 2015 el porcentaje de variabilización sube al 8.5%. También suben ligeramente los objetivos de los parámetros técnicos, es decir, que se establece una mayor dificultad para su consecución. Esto ya quedó demostrado en enero de 2014, cuando sólo se pudo cumplir uno de ellos, a la espera de conocer el siempre escaso valor del Ebtida, un indicador de muy difícil control por parte de los trabajadores.

“Esta supuesta variabilización esconde en realidad una rebaja salarial en toda regla, -denuncia José Manuel Casado- En la actualidad estamos en niveles de producción anteriores a la crisis, con una plantilla mucho menor (actualmente unos 5500 trabajadores) y con costes salariales mucho más bajos”.

Mención aparte merecen las vacaciones y su repercusión en la jornada. El acuerdo facultaba a la empresa para utilizar una bolsa de horas a modo de jornada irregular, que podría utilizar para

**“La situación actual destaca por un aumento del malestar en la plantilla, no sólo por la importante merma que han sufrido sus salarios, sino también por la incertidumbre sobre los calendarios de vacaciones para este año. La situación es límite y los trabajadores han dado sobradas muestras de que plantarán batalla por conservar el 3T5 todo el año”.**

situaciones de paradas, falta de pedidos o para cubrir la ausencia de trabajadores por disfrute de las vacaciones, especialmente en las instalaciones de marcha continua (fundamentalmente cabecera y aquellas que les dan servicio o que no tienen parada anual). Ello se tradujo en un calendario para dichas instalaciones, que suponía durante tres meses el paso a un calendario de rotación biológica de 6 días de trabajo y 2 de descanso, con la utilización de una bolsa de 96 horas (12 días de trabajo más).

El resultado fue demoledor, con un descontento generalizado de los trabajadores afectados, debido a lo agotador de dicho calendario, así como de la imposibilidad de cualquier mínima opción de conciliar la vida laboral y familiar. Llama la atención también que durante la utilización de dicha jornada, el absentismo se disparó a niveles insoportables.

### Vacaciones: inciertas

El nuevo calendario planteado por la empresa causa una gran incertidumbre entre los trabajadores, que harán lo que esté en su mano por conservar el 3T5 todo el año.

### Salarios: en descenso

Cada trabajador dentro de convenio de ArcelorMittal Asturias ha perdido de media más de 2.000 € de su salario.

### Horas extra: excesivas

Debido a la falta de plantilla, las horas extraordinarias realizadas en 2013 alcanzaron la alarmante cifra de 200.000 que en una región como Asturias, donde el paro azota con violencia, nos parece una verdadera aberración.

### Inversiones: insuficientes

La más que evidente falta de inversiones, ha provocado múltiples incidentes, bien por el colapso de diversas estructuras o por fallos por el escaso mantenimiento de máquinas e instalaciones, convirtiendo en una odisea el acopio de repuestos o materiales.

## CCOO propone:

**Amparados en el nuevo convenio, proponemos tandas de al menos 20 días naturales en verano, el resto en invierno y con el mantenimiento del 3T5 para todo el año. Para lograrlo pedimos la contratación del personal eventual necesario.**

Esta propuesta supone un gran esfuerzo para la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal, que siempre ha apostado por las tandas de 28 días de vacaciones, defendiéndolas incluso por la vía judicial, como en el caso de las de los años 2009, 2010 y 2011, dándonos la razón el Tribunal Supremo en todas ellas. Ello ha supuesto la anulación de los acuerdos alcanzados por la empresa y los sindicatos UGT y USO en esos años por la vulneración del convenio colectivo 2009-2012, y que supondrá la repetición de las vacaciones de esos años para cerca de 200 afiliados a CCOO.

**La reforma laboral primero y después el V Acuerdo Marco han traído nuevas reglas de juego y por tanto debemos ser respetuosos con ellas, aún cuando éste sindicato defendió el NO, tanto en el referéndum del Acuerdo Marco como en el del convenio.**

Además exigimos la cumplimentación de las plantillas pactadas en cada instalación, así como la contratación del personal necesario para paliar el absentismo y eliminar el sangrante número de horas extraordinarias.

Desde CCOO seguiremos apostando por un sindicalismo activo, a pie de taller y que escucha a la gente, buscando el fortalecimiento de nuestro sindicato, que redunde en una mejor defensa de los intereses y derechos de nuestros afiliados y del conjunto de los trabajadores. ■



## CCOO de Industria firmará el Convenio Colectivo de Auxiliares del Metal

Los términos del mismo fueron ratificados por los ocho miembros de la comisión negociadora, más los delegados de las auxiliares del metal, y finalmente fue respaldado por los afiliados convocados en asamblea. El Convenio, que contempla una subida salarial del 0,75%, será firmado a finales del mes de abril.

El texto final conserva una gran parte del articulado anterior y plantea un convenio a dos años para el periodo 2014/2015. Fue una negociación dura puesto que Femetal trató de imponer una congelación salarial para estos dos años. Finalmente se logra un aumento salarial del 0,75% para 2014 y 2015, con revisión al alza en base al IPC. La diferencia será abonada en el primer trimestre del año siguiente y la revisión no se reflejará en las tablas salariales.

Por otra parte, se ha logrado mantener la ultraactividad, una de las premisas irrenunciables para CCOO de Industria. Además se revisan aspectos referentes a dietas y desplazamiento de trabajadores al extranjero.

El Convenio Colectivo Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias afecta a 2500 trabajadores en la región, repartidos en una docena de empresas. Se trata de un convenio de gran importancia para CCOO puesto que recoge condiciones laborales y sociales superiores a otros convenios.

## PEQUES



### GUARDERÍA INFANTIL

- Niños de 3 meses a 3 años.
  - Servicio de comedor.
  - Transporte.
  - Zona ajardinada.
- Horario de 7:30 de la mañana a 21:00 horas.

C/ Favila, 16 - Bajo. 33013 Oviedo  
Tfno.: 985 27 67 76





La presencia de fuentes radiactivas en las chatarras metálicas, es una posibilidad que los trabajadores siderometalúrgicos que las manipulan deben conocer a fondo. Hace más de una década que CCOO defiende la firma obligada de un protocolo de seguridad y la formación de las plantillas para controlar los riesgos.



Un lavavajillas contaminado con cobalto. O una lavadora, o una bandeja metálica de adorno para el hogar, o las antorchas decorativas que hemos comprado para iluminar el jardín... Los productos resultantes de las chatarras fundidas pueden acabar reciclados en objetos diversos de la vida cotidiana. Incluso un lote de botoneras de ascensor tuvo que ser retirado hace dos años porque se le detectó cierto nivel de radiación. Por tanto, el riesgo radiológico en el proceso de recuperación, transporte y fundición de las chatarras metálicas, es un peligro real del que CCOO lleva años advirtiendo, y pidiendo que se generalicen los controles en todas las empresas y que se imparta formación continua para cualificar a los trabajadores.

España es un país importador de chatarra. Entre un 40 y un 50% de la que fundimos se compra en lotes procedentes de países distintos. Ahí comienza el problema: si el país de origen tiene los controles adecuados, como los de la UE, no dejarán salir de sus fronteras residuos con radiactividad. Pero eso es la excepción, no la norma. Son mayoría las chatarras de orígenes inciertos o de países donde no hay ningún tipo de vigilancia, como por ejemplo las ex Repúblicas Soviéticas. Una vez que un barco cargado de chatarra atraca en uno de nuestros puertos, los camiones cargados parten hacia las distintas acerías que los van a tratar, dispersas por el territorio nacional. Si se trata de una gran empresa, lo habitual es que tenga arcos de detección de radiación

(los llamados "pórticos"). Cuando llega una carga contaminada (una "fuente"), los trabajadores cualificados la detectan e informan al Consejo de Seguridad Nuclear sobre qué fuente es, qué actividad tiene y si disponen de medios para aislarla. La fuente no llega a fundirse y por tanto a dispersarse, y el riesgo para la salud de los trabajadores permanece controlado. Con toda probabilidad ese pedazo de chatarra acabará en El Cabril (Hornachuelos, Córdoba), el almacén nacional para residuos radiactivos de baja y media intensidad.

Pero veamos el caso contrario. Si una fuente llega en un camión a una empresa de mediana o pequeña envergadura, lo habitual es que no disponga de pórticos

**Se calcula que de veinte fuentes, diecinueve se identifican y una llega a fundirse. Es en esos casos donde resulta fundamental aumentar la seguridad aplicando las reivindicaciones que mantiene CCOO.**

porque resulta demasiado caro comprarlos, mantenerlos y sobre todo disponer de personal con la cualificación que requiere su manejo. Por tanto el riesgo de que la fuente acabe fundiéndose es muy alto. Se calcula que de veinte fuentes, diecinueve se identifican y una llega a fundirse. Es en esos casos donde resulta fundamental aumentar la seguridad aplicando las reivindicaciones que mantiene CCOO.

## La Federación de Industria de CCOO de Asturias, en la Jornada sobre Riesgos Radiológicos en las chatarras metálicas

El pasado 27 de noviembre tuvo lugar en Oviedo una Jornada orientada a informar a los trabajadores de actividades siderometalúrgicas que emplean chatarras metálicas, de los riesgos que implica la actividad y la manera de controlarlos. En el evento, promovido por la Federación de Industria de CCOO de Asturias y otros organismos, participaron expertos en temas jurídicos, médicos, medioambientales, de gestión de emergencias, etc. que abordaron el tema desde distintas facetas para informar a los delegados y delegadas presentes.





**Si una fuente radiactiva llega a una empresa de mediana o pequeña envergadura, que no disponga de pórticos, el riesgo de que acabe fundiéndose es muy alto.**

### Antes y después de Acerinox

En España, la percepción del riesgo radiológico tiene una fecha, 1998, y un nombre, Acerinox. En mayo de ese año una fuente de cesio 137 provoca una nube radiactiva y dos mil toneladas de residuos contaminados. En El Cabril se tuvo que construir una nave específicamente para albergarlos. Afortunadamente no hubo daños personales, pero desde entonces se dejó de asociar el riesgo radiológico solamente a lo relacionado con las centrales nucleares, y se hizo evidente la necesidad de establecer controles para evitar accidentes de este tipo en el futuro. Como consecuencia, el año siguiente se establece un Protocolo de colaboración para la vigilancia radiológica de los materiales metálicos. Lo firma el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, el Ministerio de Fomento, el Consejo de Seguridad Nuclear, diversos organismos entre los que figura CCOO, y hasta la fecha, 161 empresas. La adhesión supone un

compromiso de vigilancia, instalando pórticos donde sea necesario y formando a los trabajadores. Y está funcionando bien. El problema radica en que suscribir el protocolo es voluntario, por lo que un gran número de pequeñas y medianas empresas no lo han hecho. Por tanto, la principal reivindicación de CCOO es "fomentar la incorporación de todas las empresas que aún no lo han hecho, porque pueden ser la puerta por donde entre material radiactivo". Son palabras de Luis Jodra, responsable del Sector Nuclear en CCOO de Industria, con treinta años de experiencia laboral en Trillo y otras instalaciones nucleares españolas. Y la segunda reclamación: "Como organización sindical insistimos también en la importancia de contar con trabajadores formados. Tanto si hay un incidente (detección de una fuente) como un accidente (fusión de la misma) los trabajadores deben saber exactamente qué tienen que hacer". ■

### En Asturias...

La industria asturiana no ha tenido ningún afectado por contaminación radiológica. El incidente más reseñable fue el ocurrido en Daniel González Riestra SL el 11 de agosto de 2003, cuando un camión con residuos ligeros fue detectado al pasar por el pórtico, sin que se viese afectado ningún trabajador.

Es difícil de cuantificar el número de trabajadores asturianos que manejan habitualmente chatarras metálicas, pero se estiman alrededor de los dos mil. Hay cuatro empresas adheridas al protocolo (Almacenes Recamet SL, Asociación de Recuperadores Asturianos, Daniel González Riestra SL y Gescometal 2002 SL) aunque hay que tener en cuenta que por ejemplo ArcelorMittal, tiene tres arcos de control de material radiactivo en el Puerto de Avilés.



**España es un país importador de chatarra. La mayoría proviene de países donde no hay vigilancia, como por ejemplo las ex Repúblicas Soviéticas. Los puertos son un lugar de entrada.**

[www.ayto-laviana.es](http://www.ayto-laviana.es)



**Ayuntamiento de Laviana**



Dr. Rafael Herranz

Cuando nos referimos a instalaciones radiactivas no sólo hay que pensar en una central nuclear. Trabajadores sanitarios, de la industria, etc, pueden verse sometidos a radiación dentro de su ámbito laboral. Contra lo que pueda pensarse, la radiación ionizante no sólo se recibe accidentalmente -de hecho las dosis más elevadas provienen del uso, controlado con fines médicos- pero es la radiación accidental la que resulta más peligrosa y cuyas consecuencias son más difíciles de predecir. Y por ello es importante controlar los riesgos radiológicos en el entorno de trabajo.

## “La salud nuclear y radiológica en España es excelente”

**E**l doctor **Rafael Herranz** dirige el Servicio de Oncología Radioterápica del Hospital Gregorio Marañón (Madrid). Es el departamento especializado en el tratamiento de contaminados e irradiados y el lugar al que se remite cualquier tipo de incidencia de este tipo a nivel nacional.

### *¿De qué manera puede recibir radiación un ciudadano?*

Nos referiremos a partir de ahora exclusivamente a las radiaciones ionizantes, que son las capaces, de alterar la estabilidad de los átomos y de las moléculas, incluso las más complejas, llegando a alterar la estructura del ADN.

Cualquier ciudadano recibe anualmente dosis de radiaciones ionizantes procedentes fundamentalmente de un origen natural y en menor cuantía de naturaleza artificial, que constituyen alrededor de un 13% del total y que corresponde mayormente a la utilizada con finalidad médica. En España se estima que la dosis efectiva media que recibe un ciudadano anualmente es de 3,7 mSv, dosis en convivencia normal con el hombre.

En actividades ocupacionales el porcentaje estimado es de un 0,2%, escasamente significativa en el conjunto mostrado.

Como conclusión, se debe contemplar por tanto que el ser humano en su conjunto ya convive con radiaciones ionizantes. Otra cosa es el mundo profesionalmente vinculado a ellas, donde la protección debe garantizar que la actividad se desarrolle dentro de los límites legalmente establecidos para evitar al máximo riesgos derivados de una potencial sobreexposición.

### *¿Es la exposición a las radiaciones en el mundo laboral, la más significativa?*

Lógicamente debería serlo. Sin embargo el concepto de “mundo laboral” es

tan amplio que requiere matices. Cualquier instalación, sea radiactiva o nuclear, requiere previamente a su puesta en marcha, una inspección y autorización consecuentemente a ella, que garantice que sus trabajadores vayan a desarrollar su actividad dentro de los límites de dosis marcados por la ley.

Los medios impuestos en el desarrollo laboral, por los Servicios de Protección Radiológica propios o externos hacen altamente improbable que se alcancen esas dosis.

**“Es fundamental el respeto a las normas que dictan los responsables de Protección Radiológica, que deben ser exigidas por los propios trabajadores”.**

### *¿Cuál es el umbral por encima del cual la radiación es peligrosa para a salud?*

Está estimado que una exposición única, brutal, a todo el cuerpo y que supone la muerte del individuo está en dosis superiores a los 8.000 mSv (8 Sv), algo solo alcanzable en situaciones bélicas o accidentales y por tanto absolutamente fuera del ámbito laboral. Si comparamos la dosis de 20 mSv que figura como límite anual para trabajadores profesionalmente expuestos con situaciones frecuentes en la práctica diaria médica, en el fondo radiactivo en España o en lo que puede recibirse en un vuelo transoceánico, vemos como la dimensión de lo que parece un problema se reduce mucho. Incluso la dosis límite anual para el público o para una embarazada durante toda la gestación se limita a 1 mSv.

Sin embargo cuando un trabajador refleja en su dosímetro un valor superior a 100 mSv, debe de ser sometido a un doble control. Por un lado revisar su proce-

dimiento de trabajo y la idoneidad de la instalación donde lo realiza. Por otro es recomendable un estudio médico al trabajador, incluyendo estudio cromosómico mediante dosimetría biológica. No se espera encontrar alteraciones en la salud pero sí requiere una vigilancia médica especial.

En cuanto a la cuestión sobre el umbral para efectos en la persona, aquellos en los que puede establecerse una relación causa efecto, se sitúa por encima de una dosis efectiva de 1 Sv, muy distante como se ve de los límites de dosis autorizados.

### *¿Son significativas las cifras de cáncer relacionadas con la radiación en el marco laboral?*

La conclusión más importante es que no hay evidencia de incrementos de cánceres en profesionales para dosis inferiores a 100 mSv, lo que deja significativamente explícita la ausencia de este riesgo.

### *Desde su experiencia, ¿cree que es posible trabajar con radiación en el entorno laboral sin riesgo para la salud?*

Es fundamental el respeto a las normas que dictan los responsables de Protección Radiológica tanto a nivel local como las de los propios organismos reguladores, que deben ser exigidas por los propios trabajadores en su medio de trabajo.

Desde que fuimos responsabilizados como Centro de Referencia para Atención a Irradiados y Contaminados en España, en 1983, sólo dos trabajadores superaron el límite determinista de 1Sv, aunque levemente, y fue por mal estado del equipo que manipulaban y en uno de los dos casos por falta de formación previa. Puedo afirmar por todo ello que la salud nuclear y radiológica en España es excelente. ■

CORRECCIÓN VISUAL POR LÁSER

# SIN GAFAS NI LENTILLAS TODO SE VE MEJOR

**Dra. M<sup>a</sup> Rolindes  
F. Montes**

Especialista en oftalmología  
Clínica Baviera Gijón

**SÓLO  
HASTA EL 31  
DE JULIO**

**Guillermo de Pedro**  
Paciente de Clínica Baviera

**PROMOCIÓN EXCLUSIVA**

para afiliados  
y familiares directos de



comisiones obreras de asturias  
comissions obreres d'asturies

**895** €/ojo

Consulta médica preoperatoria **35€**

¡NO OLVIDES  
PRESENTAR en clínica  
tu **ACREDITACIÓN**  
de **AFILIADO!**

Resto de consultas y servicios 10% dto (Excepto anillos y lentes intraoculares)

Tarifa General: 995€/ojo. Tarifas válidas para el tratamiento láser. Excepto Laser/Laserik Z-100. Promoción válida desde 01/06/14 hasta 31/07/14. No acumulable e otras ofertas.

Gijón. Avda. de la Costa, 88 • 985 19 59 80

TARIFAS Y PROMOCIÓN VÁLIDAS SÓLO EN GIJÓN

SOLICITA YA TU 1<sup>o</sup> CONSULTA PREOPERATORIA 902 130 100 / [clinicabaviera.com](http://clinicabaviera.com)

**CLÍNICA BAVIERA**  
INSTITUTO OFTALMOLÓGICO EUROPEO

**ESPECIALISTAS EN TU SALUD VISUAL**

## Formación Bonificada: sí, pero con información

### CLAVES ¿Qué es la Formación Bonificada?

1.- La formación continua bonificada es el conjunto de acciones formativas que las empresas **planifican y gestionan** para sus trabajadores; utilizan para su financiación la cuantía para formación que se asigna a cada empresa en función de su plantilla.

2.- Esta iniciativa de formación comprende también los **Permisos individuales de formación (PIF)**, que tienen por objeto el que los trabajadores puedan realizar acciones formativas reconocidas por una titulación oficial, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios. Los Permisos Individuales de Formación no van dirigidos a cumplir con necesidades de la empresa de formar a los trabajadores. No se pueden utilizar para la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción.

### RECUERDA:

Es obligatorio **informar a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT)** sobre la formación por la cual se va a bonificar, tanto acciones formativas que planifica la propia empresa como los Permisos Individuales de Formación. Debe hacerse con anterioridad al inicio del curso. El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de informar a la RLT impedirá la adquisición y en su caso el mantenimiento del derecho a la bonificación.

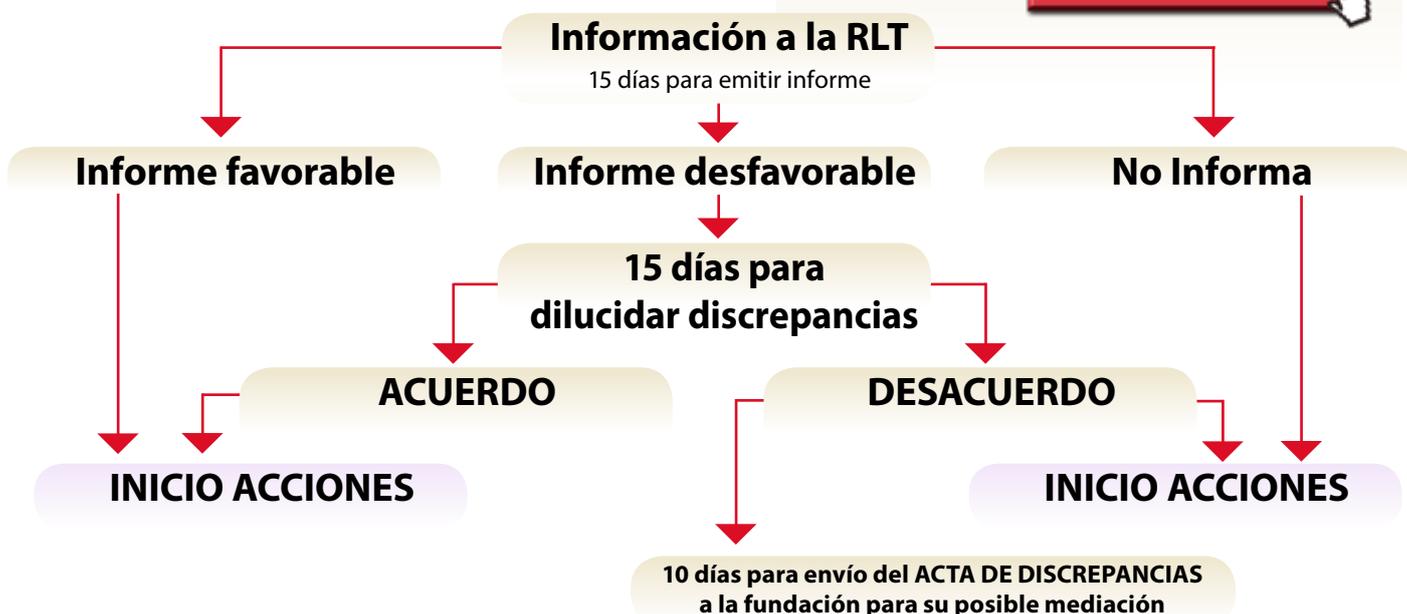
Desde CCOO de Industria de Asturias cada vez se están detectando más casos de empresas que realizan Formación Continua para sus trabajadores, con la consiguiente bonificación, sin mantener convenientemente informados a los delegados. En muchos casos existe un grado de desconocimiento importante sobre el funcionamiento de este tipo de formación, cuya normativa está recogida en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo.

**La documentación mínima que la empresa tiene que presentar para informar a la RLT es la siguiente.**

- Denominación, descripción y objetivos de las acciones formativas.
- Colectivos destinatarios y número de participantes.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición.
- Balance de acciones formativas del año anterior.

LA RLT tiene 15 días desde la comunicación por parte de la empresa para emitir un **informe que puede ser favorable, desfavorable o no informar**. Si el resultado es favorable o no informa puede iniciarse el comienzo de las acciones formativas. Si el informe es **desfavorable se disponen de 15 días para resolver discrepancias**. Caso de que finalmente se mantenga el **desacuerdo** será la **Comisión Paritaria Sectorial** la encargada de resolver.

[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)



Si deses obtener más información, ponte en contacto con CCOO de Industria de Asturias.

## SEGURIDAD SOCIAL. REVISIÓN DE DOCTRINA

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) de 29 de enero de 2014

Texto: Amable Glez. Méndez



### Resumen

**Pensión de Viudedad. Separación o Divorcio: Requisito de estar percibiendo pensión compensatoria, extinguiéndose ésta por el fallecimiento del causante.**

Desde la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de Medidas en Materia de Seguridad Social, que da una nueva redacción al artículo 147.2 de la Ley General de la Seguridad Social, las personas separadas o divorciadas, para tener derecho a la pensión de viudedad, tienen que haber estado percibiendo la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil y que ésta se haya extinguido con el fallecimiento del causante.

En esta sentencia el TS revisa su doctrina anterior y, para valorar el derecho o no a percibir la pensión de viudedad, se aparta de la literalidad de la ley, centrándose en la distinción entre la pensión de alimentos en favor de los hijos de otras sumas periódicas en favor de la esposa que, con independencia de su denominación, tienen la naturaleza de pensión compensatoria.

Los hechos probados de las sentencias que dan lugar al recurso presentado ante TS son los siguientes:

Una mujer solicita la pensión de viudedad ante el Instituto Nacional de la Segu-

ridad Social (INSS), siéndole denegada por no tener derecho en el momento del fallecimiento del marido a la pensión compensatoria.

La separación fue declarada mediante sentencia en la que se establece que el hijo menor quedaría al cuidado de la madre, asumiendo el esposo los gastos necesarios para alimentar a los hijos, fijándose una cantidad sin establecer pensión compensatoria.

No obstante, el hijo menor, convivió en un primer momento con la hermana mayor y luego con su padre.

La mujer presenta demanda ante el Juzgado de lo Social, dándole éste la razón, al igual que lo hizo el Tribunal Superior de Justicia (TSJ), cuya sentencia es recurrida en casación para unificación de doctrina por el INSS ante el TS.

El TS venía sumiendo las argumentaciones de que la norma es contundente cuando señala expresamente el artículo 97 del Código Civil.

Ahora establece el TS que, mientras que las pensiones para el sustento de los hijos constituyen la regla habitual y sirven para cubrir una necesidad, la pensión compensatoria trata de corregir un desequilibrio tras la ruptura del vínculo matrimonial lo que exige la ponderación de otras circunstancias y, por tanto, no sigue una tónica de automaticidad, a lo que hay que añadir que en los Convenios Reguladores de las separaciones o divorcios falta habitualmente una calificación

jurídica estricta, utilizando terminología variada.

En este caso concreto, considera el TS que es indiscutible que la mujer percibía determinadas sumas económicas a cargo de quien había sido su cónyuge y que, con independencia de su denominación en el momento de la separación (se hacía mención a los gastos de alimentos de los hijos), lo cierto es que el único hijo menor de la pareja no convivía con ella, incluso antes de la separación, lo cual era conocido por el esposo con quien finalmente paso a convivir. A pesar de ello no solo se mantuvo la pensión mensual sino que fue incrementada un año antes del fallecimiento y 16 años después de la separación.



Por todo ello, considera el TS que dicha cantidad mensual no puede considerarse una pensión alimenticia del hijo sino una pensión en beneficio exclusivo de la mujer, por lo que tiene derecho a percibir la prestación de viudedad, y desestima el recurso presentado por el INSS frente a la sentencia del TSJ confirmando la sentencia del Juzgado de lo Social.

**Cambiamos para progresar.  
Progresamos para innovar.  
Innovamos para darte cada día, un mejor servicio.**

En Asturagua tenemos claro nuestro compromiso con nuestros clientes y aspiramos a ser cada día más próximos. Queremos seguir siendo fieles a nuestra máxima de cuidarte. Para ello, hemos mejorado nuestros canales de comunicación y de atención al cliente.



**NUEVA WEB  
OFICINA VIRTUAL  
+ LÍNEAS TELEFÓNICAS**

Todos los canales nos llevan a ti, ayúdanos a mejorar.  
[www.asturagua.es](http://www.asturagua.es)





## Mujer: renovando compromisos.

CCOO de Industria, contra la reforma de la Ley del Aborto

En el marco de la celebración el pasado 8 de marzo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, CCOO de Industria afirmó una vez más su compromiso en la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres, y el respaldo a las políticas que la garanticen, en un momento en el que el contexto social, político y económico está poniendo en peligro los avances conquistado en las últimas décadas.

Somos conscientes de que el retroceso que está teniendo lugar debe ser combatido con firmeza, puesto que supone un ataque a los derechos de las mujeres desde varios frentes simultáneamente: en el terreno laboral, educativo, y en lo referente a la salud sexual y reproductiva. La reforma de la Ley del Aborto que pretende imponer el gobierno despoja a las mujeres del derecho a decidir sobre su maternidad y supone un retroceso histórico para las libertades civiles que desde CCOO no vamos a consentir. Exigimos además que se articulen políticas efectivas para luchar contra la discriminación, generalicen un modelo educativo basado en la igualdad y frenen la violencia contra las mujeres.

## Guía de Servicios

¡¡¡ Pídelas en tu delegación !!!!



• **Residencias universitarias:** Precios especiales y descuentos desde el 5 % al 15% en residencias de estudiantes de varias ciudades de España . Algunas se pueden utilizar todo el año y otras durante periodos vacacionales de los alumnos. Más información en [www.resa.es](http://www.resa.es). También en [servicios.ccoo.es](http://servicios.ccoo.es).

• **Vacaciones familiares en Francia:** VTF es una asociación francesa de turismo que incluye residencias y ciudades de vacaciones en el campo, la montaña y en el mar. Se ofertan una treintena de residencias ubicadas en Francia y Bélgica. Los afiliados a CCOO tienen un descuento entre el 5 % y el 13 %. Más información en [www.vtf-vacances.com](http://www.vtf-vacances.com). También en [servicios.ccoo.es](http://servicios.ccoo.es)



• **Centro de vacaciones Morillo de Tou :** Ubicado en el Pirineo aragonés, cerca del Parque Natural de Ordesa.

Este centro de vacaciones es un pueblo reconstruido del siglo XVIII. Dispone de albergues, hostales, caravanas equipadas , cabañas,etc. Los afiliados a CCOO tienen un descuento del 14% . Más información en [www.morillodetou.com](http://www.morillodetou.com).

• **Camping el Teularet :** Centro de ecoturismo y formación situado en la provincia de Valencia. Las actividades son de tipo educativo y de carácter medioambiental . Los afiliados tiene un descuento del 10% en el alojamiento. Más información en [www.teularet.com](http://www.teularet.com).

...Y además en la Guía de Servicios de CCOO importantes descuentos para los afiliados en clínicas dentales, centros auditivos, turismo, ocio, tiempo libre y alimentación.

[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)

## ¡Atención lector!

“Asturias Industrial” quiere contar contigo. Cuéntanos tus propuestas, ideas, sugerencias y artículos de opinión. ¿Qué te gustaría cambiar y cómo? También puedes enviarnos tus mejores fotos.

[bmcolorado@industria.ccoo.es](mailto:bmcolorado@industria.ccoo.es) • [matu@industria.ccoo.es](mailto:matu@industria.ccoo.es)  
 Federación Industria CCOO Asturias. Secretaria de Comunicación  
 C/Santa Teresa, 15 - 3ªplanta. 33005 Oviedo.

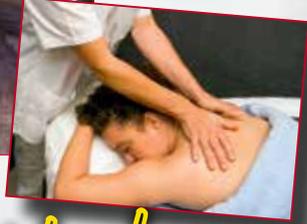
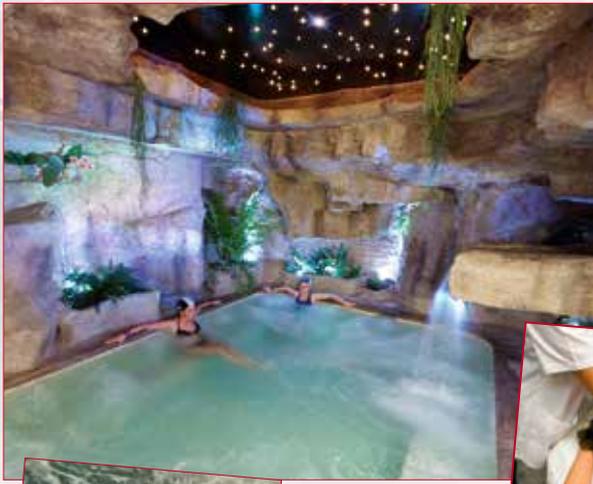
¿Tienes algo que contar y no sabes dónde?

¡Este es tu espacio!



# SPA La Minería

Felechosa (Aller)



*¡Disfruta del relax  
y la tranquilidad!*

Residencia-SPA de Mayores La Minería.  
Carretera General s/n. 33688 Felechosa. Aller.  
Tfno.: 985 48 75 11. [www.montepio.es](http://www.montepio.es)



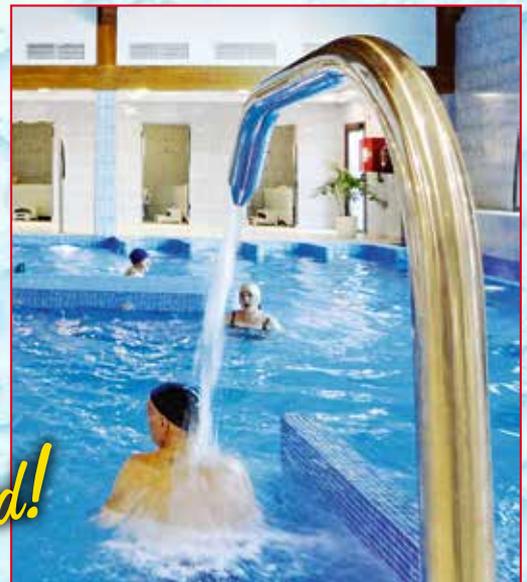
## Especialistas en la terapéutica del agua



*Donde el Agua  
hace Historia*



*¡Regálate salud!*



Baños de Ledesma. 37115 Vega de Tirados • Salamanca. Teléfonos: 923 149 100 / 923 149 101  
[www.balnearioledesma.com](http://www.balnearioledesma.com) • [www.montepio.es](http://www.montepio.es)



# industria

*Síguenos en las  
redes sociales  
y en nuestra web*



[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)

**C/. Sta Teresa,15 – 33005 Oviedo**  
**Teléfono: 985 25 15 77**