

# Asturias Industrial

**CCOO**   
industria

Nº98 Mayo/2022



**La fuerza de la Negociación Colectiva**



**CCOO firma los principales convenios  
de la industria asturiana:  
metal, auto y auxiliares**

*Pacto de Estado  
por la Industria*

*1 de Mayo  
¡Volvimos a las calles!*

*Avanzan los  
Planes de Igualdad*



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



Ayuntamiento de Meruelo (Cantabria)



# MERUELO

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

Cerca de todo, cerca de ti.

**Entre la tradición y la vanguardia.**

## VISITA AMPUDIA



Ayuntamiento de Ampudia  
(Palencia)



# Sumario

**CCOO**   
**industria**



Asturias Industrial nº98. Mayo 2022  
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS  
FOTO PORTADA: Fernando/ Glow Foto Studio

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

Coordinación:  
Blanca M. Colorado.

Fotografías: Fusión 10 y archivo.  
Tirada de este número:  
10.500 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 Industria de Asturias.  
C/. Sta Teresa, 15 - 33005 Oviedo  
Teléfono: 985.25.15.77  
www.industria.ccoo.es

Se autoriza su reproducción excepto  
con fines comerciales.

**CCOO**   
**industria**

05

## EDITORIAL

Industria hoy, industria siempre.

06

## Pacto de Estado por la Industria

Asamblea el 23 de mayo en Avilés y manifestación en Madrid el próximo 21 de junio.

08

**Negociación colectiva.** CCOO firma los 3 convenios más importantes de Asturias: Metal, Auto y Auxiliares. La subida del SMI, en todos los convenios asturianos.



13

**Situación industrial.** General Dynamics, Alu Ibérica, Orovalle, Rioglass Solar.

16

**Entrevista: José Luis Prieto Espinosa,** responsable del Sector Auxiliar de CCOO de Industria de Asturias.



18

**ArcelorMittal.** En defensa del Contrato de Relevo.

El Comité Intercentros aborda la negociación del VIII Acuerdo Marco.

20

**Hunosa.** Seguimos esperando un Plan Industrial.

21

**Elecciones Sindicales.** CCOO continúa siendo la fuerza más votada en Asturias.

22

**Secciones Sindicales:** Sacyr y Reny Picot.



24

**Movilizaciones.** Asturias sale a la calle para celebrar el 1 de Mayo.

28

**Igualdad.** CCOO sigue prestando apoyo en la negociación de los Planes de Igualdad.

30

**Cultura.** Estreno del documental *Los once del Pozo Llamas*. Homenaje a José Manuel Buján Álvarez. Exposición La Transición, un éxito de visitantes.

*Fe de erratas: En el número 96 de Asturias Industrial, página 20, publicamos por error que "las muestras sanguíneas han revelado que algunos trabajadores triplican el máximo permitido de plomo en sangre". La información correcta es que "las muestras de plomo en el aire han revelado que en algunos puestos se triplica el máximo permitido".*

# Alfoz

en el interior de la 'Mariña Lucense' marco incomparable de paisajes y belleza natural.



CONCELLO DE ALFOZ  
(Lugo)

   
www.concellodealfoz.com  
APP CAMIÑOS DE ALFOZ



# SODECO



Sociedad para el Desarrollo  
Comarcas Mineras de Asturias

## Capital riesgo público y emprendimiento

### *Aportación financiera a proyectos empresariales*

Nuestra actividad principal, financiando proyectos empresariales, tanto iniciados como ya existentes, independientemente de su tamaño.

### *Centros de empresas*

Apoyamos la creación y desarrollo de pequeñas iniciativas empresariales y favorecemos el desarrollo de la cultura emprendedora. SODECO es titular de dos espacios específicos propios,

**SODECO NALON / SODECO CAUDAL**

### *LaC6, HUB de emprendimiento e innovación*

Desarrollo de proyectos empresariales creando un espacio de trabajo cercano y cooperativo, colaborando con entidades de relevancia nacional e internacional en el ámbito empresarial y la emprendeduría.

**170**

Proyectos realizados.

**62.950**

Millones de euros invertidos en grandes proyectos.

**3.652**

Empleos creados.

**6.370**

Millones de euros invertidos en capital semilla.



## Industria hoy, industria siempre

**N**os encaminamos al ecuador de este año 2021 habiendo realizado un trabajo importante. Un trabajo del que nos sentimos orgullosos porque consolida, más si cabe, el modelo sindical por el que apostamos y en el que confiamos: aquel que abandera la negociación colectiva como herramienta básica y fundamental para defender los derechos salariales y sociales de los trabajadores y trabajadoras de este país.

Así pues, en CCOO de Industria de Asturias hemos cumplido con nuestro compromiso de velar por las condiciones de las personas trabajadoras. Y lo hemos hecho como corresponde, poniendo sobre papel y firmando con la administración, las distintas patronales y el resto de agentes sociales, unas condiciones dignas para la industria asturiana, en concreto del sector del metal, el automóvil y las empresas auxiliares, tres motores económicos de la región, con un fuerte potencial de creación de riqueza y empleo.

Además, hemos firmado otros convenios sectoriales y de empresa, trasladando a todos ellos la subida del Salario Mínimo Interprofesional que establece la ley, de forma que podemos afirmar que ya no quedan en Asturias convenios sectoriales con categorías por debajo del SMI.

Y con ese mismo espíritu, continuar defendiendo a los trabajadores y trabajadoras de este país, nos encaminamos hacia otra de las grandes reivindicaciones que defendemos como sindicato y que marcarán la actividad sindical de este año: la necesidad de que, a nivel estatal, se establezca un Pacto por la Industria que reconozca que el sector industrial es clave para el desarrollo, para soportar el tejido económico en crisis venideras y para seguir generando riqueza en todo el territorio nacional.

Si ya el año pasado denunciábamos, con el apoyo masivo de la ciudadanía asturiana, la situación de Emergencia Industrial hacia la que nos estamos encaminando, ahora queremos ampliar nuestra lucha y exigir un pacto que coordine a las distintas administraciones y cree un frente común para que la industria sea reconocida y defendida como lo que es: un pilar fundamental para la economía asturiana y española.

Por tanto, informaremos como corresponde, en asamblea, sobre las implicaciones de este pacto y lo defenderemos en Madrid, en una multitudinaria manifestación que reunirá a trabajadores y trabajadoras llegados desde las distintas Comunidades Autónomas, como una sola voz: exigiendo un Pacto de Estado por la Industria. Porque la industria es hoy más imprescindible que nunca.



Haz  
**Casu**  
y ven



ILMO AYUNTAMIENTO  
DE  
**CASO**  
(ASTURIAS)

# Movilización ¡YA! en defensa de los trabajadores y trabajadoras de la industria

Vivimos un momento de transformación radical, con multitud de procesos en marcha que implican a toda la sociedad, pero muy especialmente a los trabajadores y trabajadoras de la industria, que son quienes, en primera persona, se van a ver afectados en mayor medida por estos cambios.

**“Es necesario un Pacto de Estado por la Industria antes del final de esta legislatura”**

Damián Manzano, secretario general de CCOO de Industria de Asturias



**E**stamos, además, en medio de un proceso ya de por sí complicado, que muestra sus debilidades de manera descarnada en forma de transiciones que no tienen lugar y que terminan en pérdidas de empleo traumáticas. A ello hay que sumar las circunstancias socioeconómicas derivadas de la pandemia motivada por el covid-19 y, más recientemente, la invasión rusa de Ucrania. Esa suma de factores que han confluído en el tiempo, están golpeando contundentemente la economía y se traducen en un aumento de la brecha de la desigualdad social como pocas veces se había visto.

Por eso, desde CCOO de Industria de Asturias, consideramos que es el momento preciso para dotarnos de las herramientas necesarias que nos permitan a los trabajadores y las trabajadoras afrontar ese futuro con cierto grado de certezas y así no repetir los errores del pasado que padecemos en este presente.

Es necesario un Pacto de Estado por la Industria antes del final de esta legislatura para que la actividad industrial se coloque en el centro de todos los esfuerzos para el desarrollo sostenible de toda la sociedad. Reiteradamente se ha demostrado que la industria permite afrontar crisis como las pasadas o las actuales con mayores garantías en todos

los sentidos, tanto en lo relacionado con el empleo, la estabilidad e incluso autonomía a la hora de tomar decisiones estratégicas como Estado.

Es necesario un Pacto de Estado por la Industria que contenga medidas de política industrial concretas y no sea solo una mera declaración de intenciones. Pero no son medidas nuevas, sino aquellas que, desde CCOO de Industria llevamos décadas reivindicando:

- Estabilidad en los precios de la energía.
- Costes de producción equiparables con los países del ámbito comunitario.
- Medidas frente a quienes compiten de forma “sucias” en el proceso de transición energética, etc.

Es necesario un Pacto de Estado por la Industria que lleve implícita una renovada y actualizada Ley de Industria,

**“Hemos puesto en marcha un proceso movilizador en todo el Estado, con asambleas durante el mes de mayo que culminarán a finales de junio con una manifestación en Madrid”**

con participación en la elaboración de la misma de las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores y las trabajadoras. Desde CCOO no vamos a consentir que se nos siga considerando un mero sujeto pasivo en dicho proceso.

Por eso, y con esa exigencia, CCOO de Industria ha decidido poner en marcha un proceso movilizador a nivel social en el conjunto del Estado, con celebración de asambleas durante el mes de mayo que culminarán a finales de junio con una manifestación en Madrid.

Este proceso debe dar continuidad natural a las movilizaciones que ya tuvieron lugar en Asturias; movilizaciones que, si bien fueron en el ámbito de nuestra comunidad, tuvieron un trasfondo compartido y común en el resto de comunidades.

Queremos, con ello, que se oiga la voz alta y clara de las personas de la Industria, que exigen futuro, derechos y justicia con mecanismos ciertos y se rompa el ciclo nefasto de ausencia de Política Industrial clara por parte de los sucesivos gobiernos durante demasiado tiempo.

Reivindicar la Industria y su empleo es reivindicar un futuro más justo, más sostenible y con más derechos, porque la industria somos todos y todas, y nos va mucho en ello.

## Asamblea en Avilés (23 de mayo) y manifestación en Madrid (21 de junio)

La ciudadanía reclama en todo el país un Pacto de Estado por la Industria

CCOO de Industria llama a toda la ciudadanía a sumarse a la gran movilización convocada el 21 de junio en Madrid, como colofón a un proceso de asambleas que tendrá lugar previamente en las principales ciudades de todo el país (en Asturias será el día 23 de mayo, a las 10 h, en la Casa de la Cultura de Avilés), y en el que se explicarán los motivos de esta convocatoria y la urgencia de conseguir este Pacto de Estado por la Industria.

Se trata de un pacto en el que deben participar no solo los agentes sociales o el Ministerio de Industria. Para que sea un acuerdo con vocación de continuidad es necesario:

- Establecer una estrategia clara de industrialización.
- Crear una dinámica de colaboración interministerial para coordinar actuaciones.
- Trazar objetivos, entre los cuales deben estar la lucha contra el cambio climático, el empleo de calidad y el futuro de los sectores que conforman la industria española.

Todo ello para generar un modelo definitivo, generador de riqueza y capaz de garantizar la seguridad en momentos de crisis.



- **“La industria es, sin duda, la actividad que mayor solidez confiere a la economía en términos de generación de riqueza, empleo de calidad y bienestar económico y social de su ciudadanía, y proporciona, a su vez, una mayor intensidad de crecimiento en periodos expansivos y una mayor resistencia ante eventuales crisis globales, estructurales o coyunturales, funcionando además como sector tractor de servicios y dinamizador del tejido empresarial”.**

## Negociación Colectiva

# CCOO de Industria de Asturias firma el Convenio del Metal (2021-2024)



Después de más de un año de negociación, el pasado 25 de febrero firmamos por fin uno de los convenios de referencia para el sector industrial asturiano. El Convenio del Metal, que da cobertura a más de 20.000 trabajadores y trabajadoras pertenecientes a un millar de empresas en la región, recoge subidas salariales y defiende el poder adquisitivo de las personas trabajadoras del sector.

**T**ras una negociación complicada, en la que CCOO de Industria de Asturias tuvo que mantenerse firme ante las propuestas sin sentido de la patronal, que pretendía rebajar las condiciones sociales y laborales de las personas trabajadoras en un momento en el que el sector arroja resultados positivos, finalmente se alcanzó un acuerdo digno.

El convenio firmado, establece incrementos salariales del 2% para 2021 y 2022, y del 2,25% para 2023, con una cláusula de revisión salarial con base en el IPC, que se consolidaría en las tablas salariales en 2024 si la diferencia supera el resultante del sumatorio de los tres años.

Además, CCOO de Industria de Asturias defendió y logró un incremento superior para cuestiones penosas, como los turnos de noche, por entender que es un concepto que merece retribución adicional. Así, además de la subida lineal, se consiguió un incremento directo sobre el concepto de noches del 5% para 2022 y 5% para 2023.

Además de estas subidas salariales, el convenio incluye avances en distintas cuestiones que mejoran las condiciones laborales de las personas trabajadoras:

➤ **Vacaciones:** en el momento en que se fraccionen, se cuentan como 22 días laborables en vez de los 30 naturales que figuraban en el convenio anterior. Es un avance importante que evita especulaciones que puedan perjudicar a los trabajadores y trabajadoras.

➤ **Jubilación:** el convenio establece la obligatoriedad de retirarse cuando se alcance la edad de jubilación y se pueda acceder a ella con el 100% de la pensión. De ese modo, se facilita la incorporación de personal joven y la renovación progresiva de las plantillas.

➤ **Desconexión digital:** este punto, que se incorpora al convenio colectivo como novedad, reconoce a los trabajadores y trabajadoras su derecho a desconectar cuando se termina su jornada laboral, y garantiza que la empresa no

se va a poner en contacto con ellos por medios digitales fuera del horario de trabajo.

➤ **Reforma laboral:** se recoge la disposición de las partes a incorporar lo que establece la reforma laboral, firmada cuando se estaba ultimando la negociación del convenio. Para que sea posible, queda recogida la creación de una comisión adicional, que tendrá como objetivo debatir, analizar e incorporar aquellos aspectos que mejoren las condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector.

➤ **Igualdad:** se establece la creación de una Comisión de Igualdad que tendrá como cometido impulsar la firma de Planes de Igualdad dentro de las empresas del sector y dar así un impulso a las políticas de igualdad en un sector muy masculinizado, como es el del metal.

➤ **Permisos retribuidos:** cualquier licencia retribuida comenzará siempre a partir de un día laborable (en el convenio anterior podrían empezar en días naturales).

➤ **Otros permisos:** los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 20 horas anuales para formarse en titulaciones vinculadas con la actividad de la empresa. Dada la importancia de la formación, tanto la parte social como la empresarial tenemos por delante la tarea de desarrollar planes formativos que brinden a las personas trabajadoras la posibilidad de mejorar su capacitación.





## Firmado el Convenio de Montajes y Empresas Auxiliares (2021-2024)

Tras una negociación compleja, en la que fue necesario que los trabajadores y trabajadoras del sector se concentrasen delante de la patronal FEMETAL y se convocaran 9 jornadas de huelga de todo el sector (que, finalmente, no fue necesario materializar), el 17 de febrero CCOO de Industria de Asturias firmó el Convenio Colectivo para el sector de las empresas auxiliares.



Se trata de uno de los convenios sectoriales más importantes de Asturias, junto con el del Metal y el del Automóvil, y da cobertura a más de 3500 trabajadores y trabajadoras. Gracias al esfuerzo sindical representado por CCOO de Industria de Asturias y al compromiso de las personas trabajadoras, se ha logrado alcanzar un acuerdo para un convenio con vigencia de 4 años, que dará estabilidad al sector en un momento clave para la industria asturiana, en pleno proceso de transición energética.

El convenio establece las siguientes subidas salariales para los próximos cuatro años: del 1% para 2021 (con un acuerdo para el cobro de atrasos con la diferencia entre el incremento salarial y el IPC), el 2,5% para 2022 y el 3% para 2023 y 2024.

También se ha acordado que, al terminar este periodo de cuatro años, se consolide en las tablas salariales la suma de los incrementos pactados y el IPC, de forma que sirva para establecer la base de cálculo de los años siguientes.

Otro punto importante es que se ha logrado una muy significativa reducción de jornada de 8 horas (pasa de 1739 a 1722), lo que mejora las condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector.

Se trata de un convenio satisfactorio, que fue previamente ratificado en asamblea por los delegados y delegadas del sector. Aportará estabilidad y protege el poder adquisitivo de los trabajadores para los próximos cuatro años.

## La subida del SMI llega a todos los convenios sectoriales de Asturias

La reciente subida del salario mínimo interprofesional, que ha pasado a 1000 euros brutos mensuales en 14 pagas, ya es una realidad reflejada en los convenios sectoriales que aún mantenían alguna categoría por debajo del mínimo establecido por el Gobierno.

A partir del momento en el que se hizo efectiva la última subida del SMI, CCOO de Industria de Asturias se puso en contacto con aquellas patronales de los sectores en cuyos convenios todavía existía alguna categoría profesional con salario inferior. En concreto, las patronales de los sectores de panaderías, confiterías y embotelladores de vinos, fueron invitados a actualizar sus convenios y alinearse con el SMI. El objetivo es que en la primera mitad del año, no haya trabajadores o trabajadoras de estos sectores con salarios por debajo de los 14.000 euros anuales.

La subida del Salario Mínimo Interprofesional, alcanzada tras el acuerdo entre CCOO, Gobierno y otros agentes sociales, beneficia en todo el país a unos

1.800.000 trabajadores y trabajadoras, principalmente jóvenes y mujeres, mejora la cohesión social y contribuye a recortar la brecha salarial entre géneros.

Se estima que el 8,2% de los trabajadores con contrato indefinido y el 20% de aquellos con contrato temporal, se beneficiarán de esta subida, que se trata, sin duda de la confirmación de que la reivindicación que CCOO lleva haciendo durante años a favor de la subida de salarios, es justa y un avance positivo para la sociedad en su conjunto.

De hecho, cabe resaltar la presión sindical ejercida mayormente por CCOO,



que ha favorecido que en los últimos años se haya registrado un incremento sustancial del salario mínimo, que en 2017 era de 707 euros.

En este proceso, CCOO lamenta que la patronal se haya desvinculado de un acuerdo histórico, en unos términos que ellos mismos suscribieron en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2018, donde tanto la parte social como empresarial asumimos el compromiso de elevar el salario mínimo de convenio hasta los 14.000 euros anuales.

## CCOO firma el Convenio de Almacenistas y Embotelladores de Vino



Con una vigencia de tres años (2021-2023), el Convenio de Almacenistas y Embotelladores de Vino, que agrupa a empresas de comercialización, y distribución mayorista de vinos y demás bebidas alcohólicas, firmado el pasado 5 de enero, respalda a los 500 trabajadores y trabajadoras del sector en Asturias.

Tras meses de negociación y las dificultades añadidas por las dificultades que vive el sector, el convenio firmado establece una subida salarial del 1% en todos los conceptos de las tablas salariales, revisable hasta el 1,5% para el segundo y tercer año. Además, se han mejorado algunos aspectos sociales, como por ejemplo los relacionados con los permisos.

En cualquier caso, es un convenio esperado que traerá estabilidad al sector durante tres años y mejoras para las personas trabajadoras.

## Convenio CAPSA: CCOO no firma el preacuerdo

El principio de acuerdo para el Convenio Colectivo de la factoría de Granda, alcanzado el pasado 30 de marzo, no ha sido ratificado por CCOO de Industria de Asturias, ya que consideramos que supone un retroceso histórico en los salarios para las personas trabajadoras de la empresa.



Consideramos, además, que el preacuerdo no recoge avances en temas sociales ni refleja los objetivos que fueron consensuados por la parte social en la plataforma negociadora. Eso, sumado a la evidente pérdida de poder adquisitivo que supondría para la plantilla, ha llevado a CCOO a tomar la decisión de no firmarlo para no contribuir a un retroceso evidente en los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, a diferencia de otras organizaciones sindicales que sí han aceptado las condiciones que recoge el texto.

De forma resumida, estos han sido los motivos que nos han llevado a rechazar el preacuerdo:

➤ **Poder adquisitivo:** el incremento que recoge el preacuerdo, del 6,1% para el acumulado de los cuatro años de vigencia y sin cláusula de revisión salarial, supondrá una pérdida de poder adquisitivo para las personas trabajadoras, en un momento de subida histórica del IPC y teniendo en cuenta que la empresa arroja beneficios todos los años.

➤ **Jubilación Parcial:** la posibilidad de acogerse a esta modalidad, queda a criterio exclusivo de la empresa.

➤ **Bolsa de empleo:** agotada la actual, no se recoge la necesidad de crear una nueva para atender las necesidades de la empresa, sin recurrir a empresas de trabajo temporal. Por otra parte, los 10 trabajadores que actualmente están en la bolsa siguen a la espera de una resolución de la IT para su conversión a indefinidos, superando ya los plazos que recoge la reforma laboral.

➤ **Reducción de jornada anual:** no existe, tras más de 30 años sin que se haya modificado, a pesar de que era un objetivo común de la parte social. Los días de exceso de jornada anual, actualmente solo se conceden a criterio de la empresa y, en la práctica, son denegados sistemáticamente.

➤ **Personal de libre designación:** no se facilita la integración de este colectivo en las garantías del convenio; al contrario, sus condiciones se acuerdan mediante pacto individual, lo que sigue precarizando las condiciones de estas personas trabajadoras.

Por estos motivos, CCOO de Industria de Asturias no ha firmado un preacuerdo de convenio que perjudica claramente a los trabajadores y trabajadoras de CAPSA.

## CCOO logró una prórroga clave para los ERTE Covid

Tal como solicitaba CCOO, el Gobierno aceptó prorrogar los ERTE que estaban vigentes un mes más de lo previsto inicialmente, hasta el 31 de marzo, para dar más tiempo a hacer la transición hacia los ERTE previstos en la reforma laboral.

La medida da más tiempo a todas las partes para preparar el camino hacia los ERTE de la reforma laboral aprobada el pasado diciembre. En este nuevo marco, se dispondrá del Mecanismo RED, que es en realidad un modo de flexibilidad negociada adaptada al nuevo marco legal, para la protección de los trabajadores y las trabajadoras.

Este Mecanismo RED permite que las empresas soliciten medidas de reducción de jornada y suspensión de contrato, cuando sean necesarias para dar estabilidad al empleo, con la garantía de que

serán medidas que solo se activarán por decisión del consejo de ministros y con un límite temporal establecido.

Además, la reforma laboral establece la creación de un fondo RED destinado a financiar medidas de protección, ya sea prestaciones o pagos de las empresas a la Seguridad Social.

La prórroga de un mes mantuvo las condiciones de protección a las personas trabajadoras y ganó tiempo para continuar preparando una transición justa hacia el Mecanismo RED.



*“Mondariz Balneario cura los estragos del pensamiento y los males de la civilización”*

*Emilia Pardo Bazán*

Declarada “moi hospitalaria vila” desde el 17 de abril de 1925, **Mondariz Balneario** está situada en el valle del río Tea, donde confluyen la naturaleza y el arte. Un lugar de regatos alegres y cantarines.

Es más que un lugar, es la Compostela del enfermo (Emilio Castelar). Es la Villa termal por excelencia, que nos brinda una estancia única con su gastronomía y el sonido de la naturaleza. En Mondariz Balneario el río Tea nos acompaña en sus senderos dejándonos disfrutar de sus aguas en las playas fluviales, y orgullosos de nuestro termalismo, también somos cultura, arte y ocio. Nuestras noches son claras para ver el cielo y las estrellas y nuestras instalaciones son ideales para practicar el golf y la hípica. Visite la Plaza de los Fundadores con el antiguo Gran Hotel realizado por Genaro de la Fuente y la Fuente de La Gandara, un monumento al agua realizado por Otamendi y Palacios. Esta villa es única y exquisita en su buen trato por eso ven y descubre nuestra hospitalaria villa.



Concello da moi hospitalaria vila de Mondariz Balneario -Pontevedra-

### Alcanzado un preacuerdo para el convenio de industrias lácteas

El pasado 11 de enero, y después de doce reuniones, la mesa de negociación del Convenio Colectivo de industrias lácteas, en la que CCOO es mayoría, alcanzó un preacuerdo que deberá ser ratificado por la afiliación y los delegados y delegadas.

Finalmente, el preacuerdo podría desbloquear la negociación de un convenio estatal que regula las condiciones de 20.000 personas trabajadoras en España y 900 en Asturias.

El preacuerdo contempla una subida salarial del 3,5% en 2021, con el pago de atrasos desde el 1 de enero (del 2,5%, al haber dado ya un 1% a cuenta), más una subida salarial para 2022, 2023 y 2024 del IPC real, con un

incremento a cuenta del 1%. Los atrasos quedarían topados al 2,5% de cada periodo.

Los incrementos pactados, más los atrasos, garantizan que las personas trabajadoras del sector no perderán poder adquisitivo durante los 4 años de vigencia del convenio. Otras medidas contempladas son: una bolsa de 16 horas anuales para visitas médicas o acompañamiento de familiares, 3 días de asuntos propios sin justificación, subida de los pluses de domingos y festivos, Navidad y Año Nuevo, nocturnidad y creación del plus de ayuda a personas trabajadoras con descendientes con discapacidad, entre otras mejoras.



### Convenio Colectivo de Fertiberia, en fase inicial

Se trata de un convenio estatal para todos los centros de trabajo que tiene la empresa en España, y que se ha empezado a negociar en Madrid.

En Asturias, la empresa dedicada al sector de los abonos, fertilizantes y químicos industriales, tiene una factoría en Avilés. Un delegado de CCOO de Industria de Asturias, perteneciente a este centro de trabajo, participa en la mesa de negociación nacional del convenio de empresa.

Cabe destacar que en los últimos tiempos, la Sección Sindical de CCOO en Avilés ha desarrollado una importante acción sindical, ante un problema de abuso de contratación de trabajadores vía ETT. Gracias a su intervención, se consiguió que 3 trabajadores temporales contratados a través de una de estas empresas, pasasen a formar parte de Fertiberia como indefinidos.

Todo ello, en línea con la idea que defiende CCOO de intentar limitar o incluso eliminar la contratación temporal, especialmente en aquellos casos en los que es posible la contratación directa, con el objetivo de evitar este tipo de uso abusivo de las empresas de contratación temporal.



### Estaciones de Servicio: sindicatos y patronal acuerdan la revisión de las tablas salariales con el 5,2% de subida

Después de que CCOO y otros sindicatos con representación en la mesa negociadora solicitasen la mediación del SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), finalmente el pasado 3 de marzo se logró que la patronal se sentase de nuevo a negociar y se acordase la revisión de las tablas salariales, con el 5,2% de subida en el convenio.

Anteriormente, la patronal había cuestionado la revisión salarial y proponía un incremento menor (3,5%) y el fraccionamiento del pago de atrasos durante 2022, a lo que CCOO se negó. Fue necesario mantener dos reuniones de mediación más un in-

tenso trabajo de la parte social, para conseguir finalmente incluir la revisión de tablas en los términos planteados por los sindicatos. También se acordó que, una vez pactado el nuevo convenio, el incremento acordado para el año 2022 se aplicará sobre las tablas definitivas del año 2021 (revisadas con el 5,2%) incrementadas con el 0,3%.

CCOO de Industria espera poder reanudar la mesa negociadora a la mayor brevedad posible para continuar trabajando por un convenio justo para todos los trabajadores y trabajadoras del sector, unos 1100 en Asturias.

## General Dynamics ELS-Santa Bárbara Sistemas

### Pendiente de iniciar la negociación de su convenio colectivo

Se esperaba, como así ha sido finalmente, que a lo largo del mes de abril quedase conformada la plataforma conjunta, para lograr, al menos, agendar la primera reunión con la empresa y empezar a debatir las condiciones del próximo convenio colectivo para los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

**E**l convenio, que se negocia a nivel estatal, regula las condiciones de las plantillas de todas las factorías que la empresa tiene en territorio español. La negociación debía haber comenzado a finales del año pasado, tras la denuncia de la parte social en el mes de octubre, pero se ha retrasado debido a la convocatoria de movilizaciones en los tres centros de trabajo, motivadas por los 24 despidos por causas objetivas. De las movilizaciones de la plantilla de Alcalá de Guadaíra (Sevilla), que durante semanas reclamaron a la empresa un Plan Industrial para el centro sevillano y una comisión de seguimiento que velase por el cumplimiento del mismo.

Este Plan Industrial finalmente agrupará tareas para reducir costes en desplazamientos. Evitará, por ejemplo, que un vehículo producido en Asturias tenga que viajar hasta Andalucía para su integración o montaje. La empresa tiene intención de centralizar la fase de producción en la factoría de Trubia, y aglutinar en el centro de Sevilla todos los mantenimientos y adecuaciones o adaptaciones de vehículos.

En paralelo, y a pesar de que la dirección había prometido que estos cambios no afectarían al empleo, se produjeron



en Sevilla y Madrid los 24 despidos mencionados y las consecuentes movilizaciones secundadas por los centros de toda España. La presión obligó a la empresa a dar marcha atrás y ofrecer la readmisión en las mismas condiciones, conservando la antigüedad, o una compensación mayor de la inicial.

Aun a pesar de esta situación, el Comité Intercentros (en el que CCOO de Industria tiene dos representantes, uno de ellos perteneciente al centro de Asturias), debía intentar colocar en la agenda

la negociación del convenio, que lleva meses de retraso por esta suma de factores. Es algo que no resultó fácil, puesto que las otras fuerzas sindicales tenían miembros pertenecientes a la factoría de Sevilla, aún hasta hace poco en conflicto con la empresa, que dilataron las conversaciones para llegar a sentarse en la mesa de negociación.



## CCOO no firma el ERE de extinción de Rioglass Solar

CCOO de Industria de Asturias no se adhiere a la firma del acuerdo final, dentro del periodo de consultas, por entender que no respeta lo negociado en el preacuerdo. La factoría de Rioglass Solar en Mieres se encuentra ya prácticamente sin actividad.

**L**a dirección de Rioglass Solar puso sobre la mesa el pasado marzo un expediente de extinción alegando causas de carácter productivo, esto es, falta de carga de trabajo suficiente para mantener la actividad.

Una vez terminado el periodo de consultas, CCOO constata que la empresa no ha respetado los criterios firmados en el preacuerdo a la hora de elaborar la lista definitiva de personas trabajadoras afectadas por el ERE, con el objetivo de salvar a determinados trabajadores. Entendemos, por tanto, que ha habido mala fe por parte de la empresa, que

además se ha opuesto a los vetos de los trabajadores directos e indirectos (colectivo de técnicos) no afectados por este procedimiento.

En este momento la dirección trata de dar un giro, orientando la producción hacia el vidrio plano, más generalista y menos competitivo, y renunciando así a la producción especializada en cilindro parabólico. Finalmente, aunque todavía quedan unos 12 trabajadores en la empresa, la realidad es que la factoría está prácticamente cerrada, con trabajos de mantenimiento que no se prolongarán mucho en el tiempo.



### Indemnizaciones para los despedidos de Alu Ibérica

La plantilla de Alu Ibérica firma el ERE con acuerdo y espera recibir próximamente las indemnizaciones. Es un triste final para la lucha de los trabajadores y trabajadoras, junto con sus familias, contra una sucesión de fraudes y mentiras por parte de la empresa y la falta de respaldo de las instituciones.

Después de que el administrador concursal plantease el expediente de extinción para toda la plantilla de Alu Ibérica y se celebrase el periodo de consultas, finalmente los trabajadores y trabajadoras de la factoría de Avilés decidieron por unanimidad firmar un ERE con acuerdo y percibir la indemnización por despido.

“Después de los acontecimientos de los últimos meses y de haber pasado por el concurso de acreedores y la liquidación, constatando que no teníamos ningún tipo de apoyo político, a los trabajadores no nos quedó otra opción que buscar la fórmula para obtener las mejores condiciones posibles -explica José Manuel Gómez de la Uz, presidente del Comité de Empresa de Alu Ibérica en la factoría de Avilés-. Una vez que la empresa quiso alcanzar un acuerdo, se informó a la plantilla de las condiciones y se firmó unánimemente el ERE con acuerdo”.

“La valoración sindical de lo sucedido no puede ser positiva, en el

sentido de que no ha sido posible mantener la actividad industrial y los empleos, que era nuestra prioridad”, reconoce de la Uz. Durante los últimos años, la sección sindical de CCOO en Alcoa ha luchado sin tregua contra las mentiras, tanto de la multinacional, como de Parter Capital y posteriormente el Grupo Riesgo, que en ningún momento tuvieron como objetivo prioritario retomar la actividad, sino conducir a las plantas hacia el cierre total. CCOO contó para ello con el respaldo de la ciudadanía asturiana, que salió a las calles para defender la industria del aluminio en la región. En especial, con una multitudinaria manifestación el pasado 8 de noviembre, tres años después de que se hubiese hecho público el cierre de las factorías.

“Por otra parte, sí valoramos positivamente este acuerdo, en la medida en que es la decisión de los trabajadores y trabajadoras, y otorgará a las familias un tiempo de tranquilidad económica para reorientar su futuro laboral”, concluye de la Uz.

### Orovalle

### CCOO dice NO al ERTE por fuerza mayor que solicita la empresa

Los representantes de CCOO de Industria de Asturias presentes en Orovalle Minerals entienden que no se dan las condiciones necesarias para justificar esta medida y rechazan, por tanto, la solicitud de Regulación Temporal de Empleo por causa de fuerza mayor.

La representación de los trabajadores, encabezada por CCOO, denuncia que no se cumplen las condiciones para la solicitud del ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP), ya que no se han producido el tipo de acontecimientos impredecibles, inevitables y externos a la empresa, susceptibles de hacer imposible la actividad laboral en Orovalle.

Se dan, por el contrario, circunstancias de otra índole, que no afectan a los suministros básicos pero que han llevado a la empresa a paralizar la actividad en algunas áreas.

Hemos denunciado también que la empresa ha puesto en marcha el procedimiento administrativo para la suspensión de contratos sin que se hayan dado las garantías necesarias, de forma totalmente unilateral y autoritaria, y sin informar debidamente a la representación sindical.

Por tanto, y a la vista de los hechos, CCOO y el resto de organizaciones sindicales presentes en Orovalle, han solicitado a la autoridad laboral ser tenidos en cuenta como parte y que se escuchen las alegaciones pertinentes, dado que según nuestro criterio no se han dado las condiciones necesarias para que el ERTE se lleve adelante; un expediente, por otra parte, que no afecta ni a la dirección ni a los jefes de departamento o área.

A la vista de la situación, no descartamos que sea necesario convocar movilizaciones para que la empresa atienda a razones y suspenda esta decisión.



**Siempre apostando  
por el desarrollo**

En los 30 años de actividad, y desde sus inicios, Gijón Impulsa ha mantenido su compromiso con la ciudad de Gijón y su desarrollo económico y empresarial. Como agente tractor de la Milla del Conocimiento y ente gestor del Parque Científico Tecnológico, actualmente se encuentra plenamente centrado en la ampliación de la Milla del Conocimiento que pasará a contar con 218.000 m<sup>2</sup> más.

## Financia tu negocio con Gijón Impulsa

Con el ánimo de potenciar el crecimiento de las empresas locales y fomentar la puesta en marcha de nuevas iniciativas empresariales en Gijón, el Ayuntamiento, a través de Gijón Impulsa, pone a disposición diversas líneas para conseguir financiación para su proyecto o empresa.

### Líneas de Incentivos (plazos de presentación en mayo y septiembre)

#### Subvenciones a proyectos innovadores

Para el desarrollo de actuaciones que permitan alcanzar los objetivos estratégicos en materia de promoción económica e innovación, y ser el elemento facilitador que desarrolle y atraiga talento y contribuya a la dinamización de la actividad económica local, así como un efecto potenciador del bienestar social. Se propone un programa de ayudas estructurado en dos líneas de actuación:

Aceleración de Proyectos Latentes. Dirigido a personas físicas o jurídicas para impulsar el diseño, validación y puesta en marcha de ideas empresariales de especial contenido innovador.

Ayuda Máxima: 6.000 €

Plataformas de Cooperación Empresarial. Constituyen un incentivo enfocado al desarrollo de proyectos empresariales en colaboración que supongan el desarrollo de productos/servicios innovadores con un alto impacto en el municipio, con especial atención a la participación de empresarios/as individuales y micro pymes.

Ayuda Máxima: 43.520 €



#### Ampliación de mercados 2022

Incentivar la realización de actuaciones, por parte de empresas del municipio, tendentes a la apertura de nuevos mercados o a la mejora de la comercialización de sus productos o servicios, participando como expositores con stand propio o como visitantes, en ferias comerciales, congresos u otros encuentros/eventos especializados que tengan carácter internacional y que contribuyan a la apertura de nuevos mercados, dar a conocer los productos y/o servicios de estas empresas con especial atención a las enmarcadas en los proyectos estratégicos: Milla del Conocimiento, Gijón Creativo, Gijón Sostenible y Gijón Azul.

Cuantía:

Visitante: 750 € y Expositor: 2.000 € en general y 3.000 € para las empresas de los sectores estratégicos.



#### Ecosistemas de desarrollo empresarial

Dirigidas a la realización de actuaciones que supongan un efecto incentivador en la actividad económica de Gijón y dinamicen el bienestar social local. Están dirigidas a la realización de proyectos que supongan un incentivo para el Ecosistema de Desarrollo Empresarial durante el año 2022 y 2023, por parte de corporaciones de derecho público y entidades sin ánimo de lucro. La cuantía máxima subvencionable será de 12.500 €

Además de las líneas de incentivos, en el plazo de dos a tres meses, se pondrá en marcha un nuevo fondo Capital riesgo GIJÓN INVIERTE II, dotado íntegramente por capital municipal, con 5 millones de euros. Pretende dinamizar la actividad económica del municipio, facilitando la creación y consolidación de empresas de base tecnológica, fomentando las actividades de I+D+i y la implantación de nuevas actividades en el entorno del Parque Científico y Tecnológico y otros enclaves de la ciudad.





José Luis Prieto Espinosa,  
responsable del Sector Auxiliar de CCOO  
de Industria de Asturias

## “Renovar los Acuerdos de Oviedo es un compromiso irrenunciable”



**L**as empresas auxiliares de Asturias cuentan por fin con un convenio para los próximos cuatro años, tras una negociación que casi moviliza al sector. ¿Cuál es su valoración?

Fue una negociación dura, de hecho la firma llegó pasada la medianoche, después de una jornada maratónica para tratar de llegar a acuerdos.

Para lograrlo, tuvimos incluso que convocar movilizaciones. Hubo un día de concentración delante de la patronal FEMETAL, el 3 de enero, y ya se habían convocado 9 jornadas de huelga que, finalmente, no llegaron a celebrarse porque se alcanzó un principio de acuerdo *in extremis*, que luego pudimos desarrollar satisfactoriamente.

Ahora tenemos por delante un Convenio Colectivo por un periodo largo, de cuatro años, que dará mucha estabilidad a todos los trabajadores y trabajadoras del sector.

¿Cuáles son los logros más destacados de este convenio?

Una reivindicación que llevábamos tiempo intentando incluir y no habíamos conseguido hasta ahora, es la reducción de jornada. Por fin hemos

logrado pasar de las 1730 horas anteriores, a 1722. Una reducción importante, de 8 horas.

En cuanto a los incrementos salariales, se firmó el 1% para 2021, 2,5% para 2022 y 3% para 2023 y 2024, una subida que da tranquilidad al sector durante los próximos años, especialmente en momentos como los que estamos atravesando, de bastante incertidumbre, por tanto la valoración ha de ser positiva.

Después de que las asambleas celebradas en los centros de trabajo ratificaran el preacuerdo, los delegados y las delegadas dieron su respaldo para proceder a la firma.

*En estos meses también tuvo lugar el anuncio, por parte de ArcelorMittal, de la puesta en marcha de una nueva manera de asignar las tareas de mantenimiento y producción. Si antes estaban concentradas mayormente en una empresa (Daorje) ahora se están llevando a cabo de forma disgregada, en bloques. ¿Cómo está resultando la gestión de este nuevo procedimiento?*

Sí, así fue. El contrato más importante, que era el de Daorje, se dividió en siete

partes: Eulen, Ferrovial, IMSA, LaTesys, Moncobra, Algeposa, SEM y Daorje.

Lo más importante es que no se ha perdido ningún empleo, que era nuestra principal preocupación. Ese ha sido el mayor triunfo desde el punto de vista sindical. Las personas trabajadoras, o bien se quedaron en la empresa en la que estaban, o bien fueron subrogadas a otra, pero nadie se quedó por el camino. En concreto, Daorje se quedó con un 40% de los puestos de trabajo y el resto fueron subrogados.

**“En CCOO teníamos muy claro que el proceso de asignación de bloques en ArcelorMittal solo se podía llevar a cabo manteniendo el 100% de los empleos, y así ha sido”**

A partir de ahí, queda que estas empresas, nuevas en el sector, se acostumbren a trabajar en Arcelor, con las particularidades que ello implica.

¿Cómo va a ser, a partir de ahora, el trabajo de coordinación con este número de empresas auxiliares?



## Asturias será pionera en la producción de hidrógeno verde

Cambiará la forma de organización, pero no el fondo.

Ahora ampliaremos el número de delegados y delegadas en los comités de empresa, y también habrá más comités, lo que dará mayor fuerza.

¿Qué puede pasar? Quizá, que tengamos que hacer un mayor esfuerzo de coordinación, cuando haya que gestionar algún problema. Antes teníamos dos comités fuertes, Veriña y Avilés y las gestiones estaban bastante centralizadas. Ahora habrá más interlocutores. También seremos más representantes cuando haya que sentarse con la patronal, por ejemplo a negociar el próximo convenio en 2024.

**Otro paso importante que se dio en los primeros meses del año fue la firma de los Acuerdos de Oviedo.**

Efectivamente, los Acuerdos están renovados y firmados desde el 28 de enero, por un plazo de 5 años, e incluyen a 306 trabajadores y trabajadoras.

Para nosotros esto era irrenunciable. Los Acuerdos de Oviedo son algo único en la industria española y es algo por lo que seguiremos peleando en el tiempo. Dan estabilidad, son garantía de paz social y las personas trabajadoras del sector auxiliar son, afortunadamente, muy conscientes de que hay que estar dentro y continuar renovándolos por muchos años.

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



La alianza entre cuatro grandes empresas (ArcelorMittal, Fertiberia, Enagás y DH2) servirá para impulsar un complejo de hidrógeno único en el mundo, con el que se alimentará la industria asturiana.

Se trata de un avance importante en la búsqueda de soluciones energéticas que favorezcan el desarrollo industrial. ArcelorMittal y Fertiberia, junto con Enagás y DH2, promueven la creación del mayor complejo de hidrógeno hasta la fecha, destinado a generar energía para las plantas de la siderurgia en Asturias y la empresa, fabricante de abonos y fertilizantes químicos.

Es un paso más en el objetivo de la descarbonización y la utilización de energías verdes. Será un complejo ubicado en el norte de España, cuya localización exacta aún está sin determinar, que producirá hidrógeno renovable mediante un proceso de electrólisis y se alimentará de energía fotovoltaica producida en España. Se espera que comience su actividad en 2025 y que esté a pleno rendimiento hacia 2030.

El hidrógeno verde es una energía renovable a un precio competitivo, que contribuirá a reducir las actuales emisiones de CO<sub>2</sub> de España. Además, está prevista la construcción de una planta de amoníaco, otra fuente de energía verde que será utilizada para usos industriales por Fertiberia.

Para CCOO de Industria de Asturias, se trata de un proyecto importante para la industria asturiana, que en un futuro, y cuando pueda producirse a gran escala, podría sustituir a los combustibles fósiles en el ámbito industrial en primer lugar, pero también en otros, como la movilidad o los usos domésticos.

En cualquier caso, y aunque habrá que ver el desarrollo del proyecto en el tiempo, es un paso más en el camino hacia las energías renovables y sostenibles en las que se apoyará la industria del futuro.



**Illas, ¡ Va Prestate !**



ArcelorMittal

Trabajadores y trabajadoras de ArcelorMittal,

en defensa del Contrato de Relevo

Tras la huelga convocada por CCOO, la empresa da marcha atrás en algunos puntos y desbloquea la salida de una parte de los Contratos de Relevo.

Tras 3 largos años de engaños, incumplimientos, actos fraudulentos y mala fe en la negociación por parte de la dirección del grupo en España, y pese a que se han batido todos los récords de beneficios habidos y por haber, se pretende ahora, con la excusa de una mal entendida descarbonización, disminuir la producción de acero en Asturias en más de 1.200.000 toneladas anuales. Eso supondría llevarse por delante casi un millar de empleos directos, más otros del sector auxiliar, transporte, proveedores y un largo etcétera.

En el momento actual, con una convocatoria legal de huelga por parte de CCOO y otra organización sindical con representación en la factoría, se ha vuelto a desatar una campaña de desinformación y de miedo, como nunca se había visto.

Cabe señalar que la convocatoria legal de huelga está secundada por un gran número de trabajadores y trabajadoras de amplio espectro sindical, laboral y de edad, que están logrando paralizar la actividad en la mayor parte de talleres, y que buscan dar solución a los incumplimientos relativos al Contrato de Relevo para los nacidos en 1960 y 1961, poner coto a la cada vez mayor precariedad del personal eventual y exigir la apertura de las mesas de negociación, legalmente constituidas, que correspondan.

En este contexto, tiene lugar una campaña de descrédito con la más que evidente complicidad de los medios de comunicación, que silencian el conflicto

menospreciando a las organizaciones convocantes. Por otra parte, está la administración regional y su esmero en servir de voceros al dictado de la multinacional, sin olvidar su subordinación a la misma en los temas medioambientales, que evidencia el nerviosismo de una dirección de la empresa que pretende dar lecciones de preocupación por el medioambiente, ocultando que lo que realmente busca es una verdadera reconversión financiada, en gran parte, con dinero público.

Por supuesto que la descarbonización es necesaria, no solo por cumplir los requerimientos legales que emanan de los compromisos europeos, sino por cuidar y proteger el entorno donde están situadas nuestras instalaciones. Pero eso no ha de menoscabar nuestra legítima aspiración a preservar unos ni-

veles de empleo adecuados y con condiciones salariales y laborales dignas.

A pesar de todo, la determinación mostrada en estas históricas jornadas de lucha, han conseguido que la empresa ceda en su férrea posición inicial, desbloqueando la salida de más de 120 trabajadores nacidos en 1960, a través del Contrato de Relevo, que serán sustituidos por idéntico número de trabajadores eventuales que acceden, de esta manera, a un contrato estable y digno.

A pesar de constituir un avance importante, las movilizaciones han continuado, tratando de conseguir el objetivo para el resto de compañeros nacidos en 1961. Estamos intantando, además, que se abran las mesas de negociación para tratar las cuestiones relativas a las próximas condiciones salariales y laborales, en un difícil contexto económico,

Trabajadores y trabajadoras de ArcelorMittal se manifestaron en Oviedo en defensa del Contrato de Relevo, contra la precariedad de los eventuales y por la apertura de las mesas de negociación.





cuya inflación desbocada deprecia cada día más nuestros salarios; y también tratar de manera directa y sin tapujos, los planes industriales y sociales ligados a la descarbonización.

En reunión de la Comisión de Diálogo Social, celebrada el pasado 21 de marzo, la dirección de la empresa proponía la apertura del Acuerdo Marco, ámbito estatal de negociación, largamente reclamado por CCOO y que supone un claro espaldarazo a nuestra estrategia sindical en los últimos tres años. La empresa solicitó, como símbolo de buena voluntad, la retirada de las movilizaciones en curso, de cara a no interferir con las negociaciones. La propuesta fue trasladada, como es lógico, a las asambleas generales de trabajadores y trabajadoras para su debate y ratificación. Finalmente, se decidió secundar la postura de la Sección Sindical de CCOO de suspender las movilizaciones y explorar la vía abierta en el ámbito de la negociación.

Sea cual sea el resultado que determine la negociación, para la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias está quedando claro que la lucha obrera es la única herramienta válida y eficaz con la que conseguir avanzar en nuevos derechos y mantener los ya conseguidos. También es la manera de revertir las injusticias pretendidas por la patronal, que siempre está dispuesta a alentar la desunión entre las organizaciones sindicales y los compañeros y compañeras, para envolvernos en el desaliento y la resignación.

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



## Sin avances en las primeras reuniones para negociar el VIII Acuerdo Marco

Las reuniones que ya están teniendo lugar para negociar el Acuerdo Marco no están dando como resultado avances significativos, lo que no hace más que retrasar un consenso que, para CCOO, es imprescindible para poder defender y mejorar las condiciones laborales y salariales de los centros de ArcelorMittal en España.

Esto no parece ser la prioridad para el resto de organizaciones sindicales, que retrasaron la presentación de sus respectivas plataformas, ralentizando así el avance de la negociación. Desde CCOO, consideramos que avanzar es la negociación del Acuerdo Marco es urgente, dada la situación actual, marcada por una inflación fuera de control, la paralización de la salida de personal por Contrato de Relevo y el empeoramiento de las condiciones del personal eventual, que no ve en un futuro cercano la posibilidad de llegar a firmar un contrato estable con la empresa.

Estas son nuestras principales reivindicaciones:

- Contrato de relevo manufacturero para nacidos en 1960-61 y regulación ordinaria del Contrato de Relevo para el resto (ampliando a los años 62 al 64, así como compromiso de contratación de todo el personal eventual.

- Subidas salariales equivalentes al IPC más 2% de manera anual, en consonancia a los desorbitados beneficios obtenidos por el Grupo en 2021 y años anteriores y las previsiones de mejora.

- Plus de sábado trabajado, plus de tóxico penoso, cómputo de antigüedad por trienios, mejoras sociales como el Seguro Colectivo, etc.

- Prolongación máxima de 2 horas en ausencia de relevo y regulación de los equipos de guardia.

- Medidas regulatorias para el teletrabajo, desconexión digital, aplicables a todo el personal y no de manera arbitraria como hasta ahora.

Además, instamos a la empresa a disponer de un Plan Industrial para abordar el proceso de descarbonización de manera integral, más allá de alcanzar un acuerdo sobre los excedentes, y defendemos el Contrato de Relevo como mecanismo para la renovación de la plantilla.



## Hunosa navega sin rumbo

La esperada subasta de energías renovables, por la que Hunosa aguarda para comenzar la necesaria transformación de la térmica de La Pereda y que iba a celebrarse el 6 de abril, fue cancelada por el Gobierno, sin que hasta el momento se haya fijado una nueva fecha para su celebración.

**E**n la última revista publicamos que por fin iba a celebrarse la subasta de energías renovables en el primer trimestre de 2022, con 2 años de retraso. El Gobierno lo anunciaba en diciembre. Y ponía fecha: el 6 de abril. Así lo hizo saber a través de un comunicado emitido por el Ministerio de Transición Ecológica.

Después de tanto tiempo de retraso parece que se empezaba a vislumbrar la luz al final del túnel. Hunosa espera por esa subasta para conseguir los 50MW necesarios para acometer la transformación de la Central Térmica de la Pereda y convertirla en una central de biomasa.

Pero, una vez más, tan solo era un espejismo. O quizá, el fruto de nuestra ilusión o de nuestra ingenuidad por fiarnos, una vez más, de este Gobierno.

Para que la subasta se hubiese celebrado el día 6 de abril, tal como estaba previsto, el período de alegaciones al procedimiento a seguir en la subasta debería haberse cerrado con la publicación de una resolución definitiva, como mínimo, 2 meses antes, algo que aún no se había producido. Finalmente, la subasta no se celebró el día 6 de abril, como el Gobierno había anunciado, y ni siquiera se ha sacado un comunicado anunciando su retraso y una nueva fecha.

Parece ser que el motivo del retraso de la subasta pudiera ser una posible trasposición parcial de la Directiva 2018/2001, relativa al fomento de uso de energía proce-

dente de fuentes renovables (que limitaría las ayudas de estado que reciban los proyectos que utilicen biomasa únicamente a la considerada sostenible), pero lo cierto es que no tenemos ninguna respuesta oficial sobre las causas y tampoco sabemos cuándo se publicará una nueva fecha.

Cuesta entender cómo se puede retrasar tanto una subasta de energías renovables cuando precisamente es una de las fórmulas previstas en el Plan Nacional de Energía y Clima para fomentar la transición energética. Además, en un momento en que la Comisión Europea quiere acelerar la puesta en marcha de renovables para tratar de hacer frente al nivel de precios, cada día más altos, que está registrando la energía en Europa.

La explotación de la biomasa de nuestra región permitiría, entre otras cosas:

- Generar un importante y necesario volumen de empleo, especialmente en zonas rurales.
- Gestionar de manera sostenible nuestros bosques.
- Valorizar el stock acumulado de biomasa.
- Dinamizar económicamente las zonas rurales y contribuir a evitar la despoblación.
- Ayudar a evitar los incendios forestales.

Si Hunosa quiere cumplir con la necesaria transformación de la estructura de empresa y posterior estabilización de la misma, como así quedó recogido en el Plan de Empresa firmado para el periodo 2019-2027, tiene que acceder a 50 MW de esta subasta. Es fundamental para su futuro.

Mientras tanto, sigue con la actividad extractiva en el pozo San Nicolás como suministro para la Central Térmica de la Pereda, con el fin de generar energía eléctrica en un contexto que hace que sea, a día de hoy, una actividad muy rentable para la empresa, con unos precios de la luz completamente disparados y fuera de control.

Desde la Sección Sindical de CCOO en Hunosa, no nos hemos cansado de insistir durante años en la necesidad de mantener una reserva estratégica de carbón como única fuente de energía autóctona para garantizar el suministro eléctrico. Hoy

**Seguimos esperando a que el Gobierno cumpla sus promesas y ponga a Hunosa a la vanguardia de la transición energética.**

parece que esta idea coge más fuerza que nunca. Las políticas energéticas han sido nefastas, se ha hecho una transición energética acelerada y mal planificada, y eso nos ha dejado completamente expuestos a terceros países, limitando nuestra soberanía, sin tener capacidad de suministro a través de energías renovables. Las políticas ecologistas del gobierno las pagamos todos los ciudadanos, o mejor dicho, los que pueden permitírselo, ya que encender la calefacción a día de hoy se ha convertido en un lujo.

**Es necesario que Hunosa encabece proyectos de diversificación ambiciosos que permitan generar empleo alternativo a la minería del carbón.**

Seguimos esperando a que el Gobierno cumpla sus promesas, ponga a Hunosa a la vanguardia de la transición energética y apueste de verdad por la hullera como empresa pública tractora para sacar a estas Comarcas Mineras de la profunda crisis en la que llevan años inmersas, y que se acrecienta cada vez más con una sangría demográfica imparable.

Es necesario que Hunosa encabece proyectos de diversificación ambiciosos que permitan generar empleo alternativo a la minería del carbón y que haya una discriminación positiva hacia estos territorios tan afectados por la descarbonización, dando facilidades y fondos para que se asienten empresas y no se sigan vaciando sus polígonos.

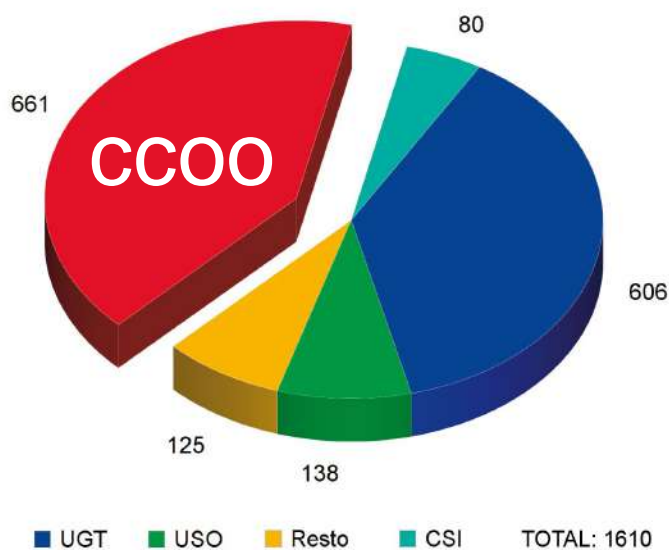
Soñar es gratis.

## Seguimos siendo primera fuerza sindical

CCOO de Industria continúa en cabeza de las EE.SS., obteniendo excelentes resultados en todos los procesos.

Nombre del Centro Trabajo	CANDIDATURAS	
	CCOO	RESTO
MONTAJES Y OBRA CIVIL SA	4	0
PRODUCTOS LA LUARQUESA SL	1	0
PANDROL IBÉRICA SAU	1	0
COOPERATIVA AGRICULTORES DE GIMÓN	5	0
AL AIR LIQUIDE ESPAÑA S.A.	1	0
CAMPSA RED (LOS CAMPONES)	1	0
TALLERES BLAMEN SA	1	0
KAPSCH TRAFFICOM TRANSPORTATION	1	0

Delegados y Delegadas



## Los trabajadores de Excavaciones Otero Llaneza consiguen coeficiente reductor



Gracias a la labor realizada por CCOO de Industria de Asturias, los trabajadores de Excavaciones Otero Llaneza, cuya actividad principal es el acarreo y transporte dentro de las explotaciones de Área Aller, Área Sueros, Área Carrio y Lavadero Batán, todas ellas pertenecientes a la empresa Hunosa, se les asigne un coeficiente reductor mediante el cual verán modificada su edad de jubilación.

Con base en el Real Decreto 2366/1984 y el Estatuto del Minero, se le reconoce el coeficiente reductor del

0,10 a las categorías profesionales de conductor de camión dentro de la explotación minera, pala cargadora y conductor mecánico de los trabajadores de exterior que participen de forma directa en el desarrollo de labores mineras distintas de las de roza y arranque con concurrencia de riesgos pulvígenos.

CCOO de Industria de Asturias seguirá trabajando para que estos coeficientes reductores se amplíen y se apliquen al resto de subcontratas que realizan trabajos para la empresa pública Hunosa.

## Seguridad Social

### Sección Sindical de Sacyr (antigua IMSA):

por la integración en Hunosa

La Sección Sindical de Sacyr, empresa de 44 trabajadores que desarrolla su actividad laboral en el Lavadero Batán de Hunosa, se constituyó en 2021.

Ya en 2019, las elecciones sindicales celebradas en IMSA en 2019 dieron la victoria a CCOO, con 5 miembros de un Comité que en aquel momento tenía 9 totales. Tras la subrogación que se produjo en 2021, el Comité se redujo a 6 miembros (3 de CCOO y tres de otra organización), con la presidencia de CCOO. Es en ese momento cuando se crea la Sección Sindical, con un objetivo bien definido: trabajar para sacar adelante la principal reclamación de la plantilla, trascendental para el futuro: lograr que Hunosa los reconozca como trabajadores propios y acabe con las subcontrataciones. "Nos parece lamentable que un sector estratégico en este país, como es el de la energía, todavía siga subcontratando a trabajadores para que lleven a cabo la actividad principal de la empresa", reclaman.

Actualmente, los trabajadores de Sacyr desarrollan su labor en las instalaciones del Lavadero Batán, de Hunosa.

El contrato firmado con la empresa matriz se extiende hasta finales de mayo de 2023, pero confían en que antes su situación cambie y Hunosa los reconozca como trabajadores propios.

En este momento, la atención está puesta en la fecha que el Gobierno marque en la agenda para la celebración de la subasta eléctrica, que determinará el futuro de Hunosa en los próximos años.

Hunosa opta a conseguir 50 MW para la Central Térmica de La Pereda, lo que marcaría el comienzo de su transformación para el aprovechamiento de biomasa y una nueva etapa en la trayectoria de la empresa; una etapa de la que quieren formar parte los trabajadores de Sacyr "si quieren que la transición energética sea justa de verdad".

Más allá de eso, la Sección Sindical desarrolla una labor de vigilancia de las relaciones laborales en la empresa. En ese sentido, amenazó con convocar una huelga el pasado mes de abril, en respuesta a varias sanciones injustas a compañeros. Finalmente, tras varias reuniones, se llegó a un entendimiento



De izquierda a derecha, Luis Andrés Ibarlucea Díaz, Claudio Sánchez Luque, Juan Manuel Domínguez Pérez y Adrián Alonso González, miembros de la Sección Sindical.

razonable con la dirección y se consiguió el compromiso por parte de la empresa de convocar una reunión cada trimestre para avanzar en la mejora de las relaciones laborales.

### Bienvenida a la recién creada Sección Sindical de Reny Picot



Miembros del Comité de Empresa y la Sección Sindical (de arriba abajo y de izquierda a derecha): Daniel Malnero, Daniel Santiago, Rubén López, Isidro Suárez, Luis López, Jesús M. García, Gumersindo Gavilán, Diego García, Juan Manuel González y Celestino Méndez.

En la factoría que la empresa láctea tiene en Navia, CCOO lleva casi 20 años (5 legislaturas) ganando por mayoría absoluta las elecciones sindicales, es decir, desde que empezaron a celebrarse. Es, por tanto, un Comité de larga trayectoria, que sin embargo no había abordado hasta hoy la creación de una Sección Sindical para llevar a cabo otras tareas que también son importantes y necesarias para el día a día de la empresa.

Este 2022 se ha dado el paso, y ya se ha constituido una Sección Sindical con dos compañeros, Gumersindo Gavilán y Celestino Méndez, quienes en estas primeras semanas están tomando contacto con todo lo que implica sacar adelante una Sección Sindical en una empresa de estas características.

De entrada, uno de sus principales objetivos es aumentar el número de personas afiliadas en los próximos meses. Por eso pondrán en marcha acciones para concienciar de la importancia de formar parte de un sindicato fuerte y resolutivo, como CCOO. Además, serán el canal de comunicación para mantener informados de todas las novedades sindicales a quienes ya pertenecen a CCOO, haciendo que el sindicato esté más presente en el día a día de la empresa.

Todo este trabajo se pone en marcha con el respaldo y la colaboración, en lo que sea preciso, de Industria de CCOO de Asturias, que asesorará en todo lo necesario a esta recién creada Sección Sindical.



# MARINA *Naturalmente* DE CUDEYO



## ¡ Muy cerca !

Marina de Cudeyo es un importante núcleo turístico **PRÓXIMO A SANTANDER** e incomparable lugar para disfrutar del Golf. También destaca en otras actividades deportivas y goza de una arraigada tradición en la en las **regatas de traineras** y práctica de los **bolos**. Los ocho pueblos reúnen todos los atractivos turísticos junto a una **importante riqueza medio ambiental** de alto valor ecológico y paisajístico.



## ¡ Diversidad !

Recomendable es el paseo en lancha por la ría de Cubas o por la bahía, y en **gastronomía** degustar las **morgueras** y las **almejas** que gozan de gran prestigio y extraordinaria calidad. El patrimonio arquitectónico es de gran relieve destacando el **Conjunto Histórico Artístico de Agüero**, del siglo XV.



AYUNTAMIENTO  
**MARINA**  
DE  
**CUDEYO**

*Verde y Mar*

Turismo Marina de Cudeyo



## Movilizaciones



# 1 de mayo Subir salarios, contener precios, más igualdad.

En Asturias y en toda España, miles de ciudadanos y ciudadanas han salido a las calles para reivindicar, en el Día Internacional de las personas trabajadoras, más derechos y mejores condiciones laborales para todos y todas.

La ciudadanía ha respondido, una vez más, a la llamada de CCOO y otras organizaciones sindicales en una jornada simbólica para la clase trabajadora. Después de dos años en los que la celebración habitual en las calles se vio condicionada por la pandemia, por fin se pudo retomar la celebración del día dedicado a las personas trabajadoras de todo el mundo.

En Asturias, la manifestación tuvo lugar en Avilés, donde más de 2000 personas recorrieron las calles para pedir, entre otras reivindicaciones, subidas salariales que permitan a la clase trabajadora mantener el poder adquisitivo, en un momento en el que la inflación se coloca ya muy cerca del 10%.

CCOO aprovechó la cita multitudinaria para reclamar, como lleva haciendo desde hace meses, que se hagan

inversiones que den una inyección de estabilidad a la industria asturiana y que permitan a la región salir de la situación de Emergencia Industrial en la que está inmersa sin que las administraciones tomen medidas efectivas para evitarlo.

Fue una jornada de reivindicación festiva en las calles, pero también de triste recordatorio de lo que las malas prácticas empresariales pueden provocar en los territorios, como ha sido el caso de Alu Ibérica (Alcoa), cuyos trabajadores han sido finalmente despedidos, po-

niendo así punto final a una etapa muy conflictiva que ha derivado en el cierre de la factoría avilesina.

### Freno al empobrecimiento de la clase trabajadora

Las reivindicaciones de la ciudadanía asturiana se sumaron a las de todo el país, bajo el lema "La solución: subir salarios, contener precios, más igualdad".

La escalada de la inflación está provocando ya un empobrecimiento progresivo de la clase trabajadora, por lo que una de las principales reclamaciones se ha centrado en la subida de los salarios y la contención de los precios.

CCOO no va a consentir que, como en anteriores ocasiones, sea la clase trabajadora la que soporte todo el peso de la crisis originada por el incremento de la inflación.

#1MAYO2022

#LASOLUCION



### Subir salarios:

El incremento de los precios no puede ir acompañado de una congelación de los salarios. Es necesario que las empresas asuman su parte y aporten lo necesario para evitar la devaluación de los sueldos de los trabajadores y trabajadoras.

La negociación colectiva sigue siendo el arma principal para la justicia social y salarial. La inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de revisión salarial es clave para mantener el poder adquisitivo y evitar el empobrecimiento.



### Contener precios:

Es necesario poner tope al precio del gas para que deje de arrastrar al resto de los precios y al conjunto de la economía, así como avanzar en autosuficiencia energética.

Además, es importante mejorar el apoyo a las personas con menos recursos con más medidas sociales para los colectivos que no pueden afrontar los incrementos en los precios.



### Mejorar la igualdad:

La falta de cohesión social y la desigualdad, también están en la base del empobrecimiento, por eso CCOO exige más empleo estable, más igualdad entre hombres y mujeres, reducción de la brecha salarial y medidas efectivas contra los riesgos laborales.



## #23M/Avilés

### Movilización social contra los precios de la energía

El pasado 23 de marzo, CCOO llamó a la movilización tanto en los centros de trabajo como en la calles, para hacer llegar al Gobierno el hartazgo generalizado por el descontrol en los precios de la energía, que está condenando a la precariedad energética a miles de ciudadanos y ciudadanas de todo el país.

Avilés fue el centro de la protesta en Asturias, el pasado 23M, con una manifestación multitudinaria que partió desde la Plaza del Vaticano y llegó a la Plaza Mayor, donde la ciudadanía se concentró para pedir al gobierno contención en los precios de la energía, protección del empleo y defensa de la industria.

Desde CCOO, llevamos meses exigiendo al Gobierno que intervenga el sector eléctrico y ponga freno al empobrecimiento progresivo de los trabajadores y trabajadoras. Desgraciadamente, la situación no ha hecho más que agravarse, ante la inacción de un Gobierno que no se atreve a ponerse enfrente de las grandes empresas eléctricas que controlan el mercado.

Lo denunciamos hace un año, cuando salimos a las calles por la emergencia industrial que vive Asturias, y lo seguimos reclamando, ahora en una coyuntura peor, si cabe, que la de entonces. La guerra ha agravado la situación, que afecta ya a las familias. Muchas no pueden asumir el coste de la energía y pagar un precio absolutamente desproporcionado para calentar sus hogares o llenar el depósito del coche.

Por eso, una vez más, CCOO recurrió a la movilización ciudadana, con una convocatoria que fue secundada por cientos de asturianos y asturianas.

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





Un año más, CCOO de Industria de Asturias reivindicó, en el Día Internacional de la Mujer, la necesidad de que la sociedad en su conjunto reconozca la plena igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Y además, lo hemos hecho recordando que es imprescindible pasar de la teoría a la práctica con las herramientas disponibles: para la igualdad tenemos un plan.

## 8M/2022 Para la igualdad tenemos un plan

Con ese lema, “Para la igualdad tenemos un plan”, CCOO salió a la calle el 8 de marzo y secundó las movilizaciones que tuvieron lugar por todo el país, para exigir que la sociedad pase de las palabras a los hechos y para recordar que la discriminación, la exclusión y la violencia todavía están presentes en la sociedad durante los 365 días del año. Y, frente a eso, hay que pasar a la acción.

Afortunadamente, existe una herramienta para hacerlo dentro del ámbito laboral. Tenemos un plan y ya estamos llevándolo a la práctica, exigiendo a las empresas de más de 50 trabajadores que activen su Plan de Igualdad, y presutando nuestra ayuda allí donde se nece-

site para llevarlo a cabo. En los entornos laborales todavía queda mucho camino por recorrer en el ámbito de la igualdad, por tanto, tenemos que seguir haciendo fuerza para que las empresas sean parte activa de esa necesaria transformación.

Los Planes de Igualdad son el instrumento para revertir los desequilibrios laborales, económicos y sociales que todavía lastran la vida profesional de las mujeres. Exigimos, por tanto, la aplicación de esa norma, para que tanto las pymes como las grandes empresas y administraciones públicas se sumen a la defensa activa de la igualdad.

Será un importante paso, uno más, en la revolución feminista que ya está

teniendo lugar, y a la que CCOO se suma para aportar su granito de arena. Así, en el último Congreso Confederado celebrado por nuestra organización, asumimos la definición de sindicato feminista y modificamos los estatutos para incluir en nuestros principios básicos la defensa del feminismo. Por tanto CCOO es, en la forma y en el fondo, un “sindicato feminista de hombres y mujeres”.

Nuestro compromiso, renovado el 8M en las calles, es llevar el feminismo a los centros de trabajo mediante la implantación de planes de igualdad, para que las trabajadoras y los trabajadores puedan desarrollar su actividad laboral en entornos respetuosos y seguros.



BALCÓN AL PARAÍSO

**CARAVIA**




Ayuntamiento de Caravia



## Asturias quiere **IGUALDAD**

El día 7 de marzo finalizó el plazo para tener registrados (negociados y adaptados) los Planes de Igualdad en empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras. En Asturias, los representantes sindicales de CCOO en las empresas siguen avanzando en las negociaciones, con el respaldo y el asesoramiento de CCOO de Industria de Asturias.

Las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras tienen la obligación de desarrollar un Plan de Igualdad. El plazo para tenerlo registrado terminaba el pasado 7 de marzo, sin embargo debido a retrasos y dificultades de distinta índole, muchas empresas todavía no han cerrado las negociaciones.

Desde CCOO de Industria de Asturias llevamos muchos meses trabajando mano a mano con nuestros delegados y delegadas de distintas empresas asturianas, ayudando a avanzar pese a las reticencias de la parte empresarial a implementar cambios, la falta de información y las inercias de una cultura de empresa que no ha crecido en la igualdad y que debe adaptarse a lo que ahora exige la ley.

Actualmente, participamos activamente en la negociación de 37 Planes de Igualdad, que se encuentran en distintas fases del proceso de negociación.

## ¿Cuáles son las fases de la negociación de un Plan de Igualdad?

### 1. Compromiso



Para empezar la negociación es imprescindible que la empresa manifieste su intención de comprometerse en la negociación. A ello debe sumarse la total implicación de la representación sindical en el proceso. Son las premisas fundamentales para iniciar las conversaciones y garantizar la aplicación efectiva del Plan de Igualdad en la empresa, una vez se culmine la firma.

#### En Asturias, están en esta fase:

Autoavisa • IMASA • Reny Picot • Mieres Rail • Eumedica Pharmaceuticals Industries SL

### 2. Creación de la Comisión Negociadora

Seguidamente, debe constituirse la Comisión de Igualdad que se encargará de la negociación del diagnóstico. Para que tenga efectividad, la Comisión Negociadora debe estar constituida por personas que tengan capacidad real de decisión dentro de la empresa, y puedan así contribuir tanto a la elaboración del Plan de Igualdad como a su posterior seguimiento.



#### En Asturias, están en esta fase:

Refractaria SA • Proinlec Norte • Industrias Cima • Industrias Doy • FUSBA • Adober Electricidad SL • AXALTA • Trefilerías Moreda • Duro Felguera • OvoFood (Derovo Grupo) • Bacalaos El Barquero • Balmeón Calderería • ArcelorMittal

### 3. Diagnóstico



Para poder avanzar, es necesario conocer cuál es la situación real de la empresa en relación a los parámetros que definen la igualdad.. Por tanto, el diagnóstico o estudio cuantitativo y cualitativo de la situación es imprescindible. Se llevará a cabo recopilando los datos necesarios sobre la plantilla, políticas de RR.HH. y prácticas internas de la empresa. Sin un buen diagnóstico previo no es posible diseñar un buen Plan de Igualdad, ya que no se estará trabajando sobre la situación real.

Una vez hecho el diagnóstico, la Comisión Negociadora elaborará un informe con el resumen de los datos obtenidos.

**En Asturias, están en esta fase:**

- TSK • INGEMAS SA • COFAS (Cooperativa Farmacéutica Asturiana) • Asturfeito • SVT-San Vicente Instalaciones • IASA • MONCISA • ALAS IBERIA • ISOTRON

### 4. Negociación



Todos los aspectos del Plan de Igualdad deben negociarse en el seno de la Comisión creada para tal fin, que analizará todas las propuestas de medidas. El objetivo es diseñar un Plan de Igualdad específico y efectivo, sin medidas vacías o genéricas que no van a derivar en cambios reales. Por eso alcanzar un acuerdo es fundamental. Si no se llega a un consenso y la firma continúa adelante, la Comisión informará de la situación y la representación sindical valorará las medidas legales que se puedan tomar.

**En Asturias, están en la fase final de la negociación:**

- SONTARA Asturias SAU • CEDIPSA (estatal) • Linpac Packaging Pravia SA

### 5. Implantación

Con un Plan de Igualdad consensuado y firmado, llega el momento de poner en marcha las medidas en la empresa, y hacerlo de forma clara y precisa para que sean efectivas. Para eso, es necesaria la comunicación entre las partes, así como la difusión de los distintos aspectos del Plan de Igualdad entre la plantilla. Deberá haber una persona responsable para llevarlo a cabo, y un plazo de implantación.



**En Asturias, CCOO ha firmado los siguientes Planes de Igualdad:**

- Starglass • Ibersa • Samoa • Esnova Racks • Toscaf

### 6. Seguimiento

Normalmente, es la misma Comisión Negociadora la que, posteriormente, se encargará de hacer el seguimiento de la implantación del Plan de igualdad, así como la evaluación tras la puesta en marcha de las medidas. Es necesario comprobar periódicamente el cumplimiento de lo acordado y verificar si, una vez implementadas las medidas, han alcanzado los objetivos esperados. Para ello, se basarán en el análisis de los indicadores que se hubieran establecido.



**CCOO no ha firmado, por no llegar a acuerdos, los Planes de Igualdad de:**

- **Asturiana de Zinc:** se acude a magistratura después de una mediación en el SIMA en la que no hubo acuerdo. Antes de entrar al juicio la empresa se compromete a proporcionar los datos solicitados, pero después de recibir los datos se comprueba que falta mucha información y la RLT, finalmente, no se adhiere a la firma.
- **CAPSA:** CCOO no se adhiere a la firma porque la información era insuficiente e incorrecta.



## Ya hay fecha para el estreno del documental: **Los once del Pozu Llamas**

Será el próximo 21 de junio, en el Auditoriu Teodoro Cuesta de la Casa de la Cultura de Mieres, a las 7 de la tarde. Ese día se podrá finalmente visionar el documental que recuerda, después de 55 años, el encierro en el Pozu Llamas, una protesta histórica con 11 protagonistas que fueron capaces de enfrentarse al régimen de Franco.

**N**o sin superar numerosas dificultades de producción, por fin se ha puesto fecha para el estreno. El público podrá conocer la historia de los once mineros encerrados en la mina de Llamas, en el año 1967. Será un homenaje tanto a los protagonistas directos como a sus familias, a los 4000 compañeros que respaldaron una huelga masiva y a la sociedad asturiana, que contará con un documento más para la memoria.

“No ha sido un camino nada nada fácil -explica Lito García Cuesta, minero retirado, sindicalista de CCOO y promotor del proyecto-. He de confesar que un



proyecto tan grande ha supuesto un trabajo extraordinario que se ha podido llevar a cabo a la perseverancia y a la ayuda de muchos amigos y compañeros que han colaborado de forma desinteresada”.

El estreno coincide con el 60 aniversario de la huelga del 62 (La Huelgona) y los 55 años del Encierro de Llamas, recordado también con la colocación de una placa en los alrededores del Pozo Llamas-Ablaña, con la colaboración del Ayuntamiento de Mieres, en septiembre de 2021.

El trabajo, que se ha demorado más de lo previsto en un principio, se ha completado en su tramo final con documentación novedosa que completa la que ya se había obtenido en el proceso previo de investigación. “Tiene un valor incalculable y aporta más rigor, si cabe, a la historia”.

## Consulta nuestra GUÍA DE SERVICIOS [servicios.ccoo.es](http://servicios.ccoo.es) **¡Aprovecha las ventajas de estar afiliad@!**

- ✓ Seguros, formación, servicios jurídicos.
- ✓ Alojamientos vacacionales, actividades de tiempo libre.
- ✓ Servicios de salud y belleza.
- ✓ Alquiler de vehículos, descuentos en combustibles.

Y mucho más.

**CCOO**  
industria

*¿Una ayuda con la gasolina?  
¡La tienes!*

**galp** energia

Con tu carnet de afiliado puedes disfrutar hasta el 30 de junio de 2022 de un descuento de **8 céntimos/litro** en todos los combustibles (en lugar de los 6 céntimos/litro que se nos venía aplicando).

Solicita tu tarjeta GALP en el área de afiliados o acude a tu delegación más cercana y **empieza a ahorrar YA**



# OVIEDO

ORIGEN DEL CAMINO



*Oviedo, Capital  
del Paraíso*



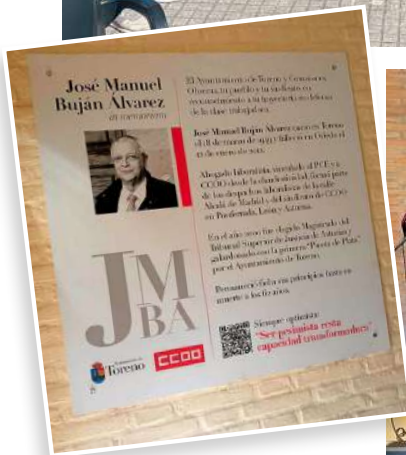
OVIEDO<sup>es</sup>  
AYUNTAMIENTO



[www.visitoviedo.info](http://www.visitoviedo.info)

## Homenaje a José Manuel Buján Álvarez

La Casa de la Cultura de Toreno llevará el nombre del conocido y querido abogado laboralista, miembro de CCOO, antiguo coordinador de los servicios jurídicos de CCOO de Asturias y miembro del TSJ de Asturias.



Durante el acto tuvo lugar el descubrimiento de una placa conmemorativa con el nombre de la nueva Casa de Cultura local, que a partir de ahora será conocida como Casa de Cultura José Manuel Buján Álvarez.

Los actos en homenaje a José Manuel Buján Álvarez, fallecido hace ahora diez años, se celebraron el pasado 2 de abril en el Ayuntamiento de Toreno (Ponferrada). Buján, hijo de minero y primer laboralista de CCOO ya en la época de la Transición democrática, fue un referente sindical durante décadas y un activo luchador por los derechos de los trabajadores y trabajadoras desde el ámbito de la judicatura. Durante el acto, se recordó su labor y su aportación en este aspecto, subrayando el valor de las actuaciones en defensa de la clase obrera en un tiempo tan complejo de la historia de España.

Buján fue un firme defensor de la cultura como vehículo para expandir la mente, unir a los pueblos y crear futuro en los territorios. Ejemplo de ello fue su propia trayectoria, ya que desde una familia de origen humilde represaliada por el franquismo alcanzó, gracias a sus estudios, una

exitosa carrera en el TSJ de Asturias.

Durante el acto, hubo momentos para recordar la trascendencia profesional, pero también la faceta humana, con anécdotas y recuerdos afectuosos de un compañero que falleció demasiado pronto, a los 63 años.

En este acto de homenaje quisieron estar presentes familiares, amigos y también, muchos compañeros del sindicato y del PCE, partido al que estuvo afiliado durante años, hasta el momento de incorporarse a la magistratura.

Entre otros, asistieron el presidente de la Fundación Jesús Pereda y secretario de Cultura y Movimientos Sociales de CCOO en Castilla y León, Ignacio Fernández; el secretario de Cultura y Movimientos Sociales de CCOO de El Bierzo, Alejandro Martínez; y la secretaria de Cultura y Formación del sindicato en Asturias y secretaria de la Fundación Juan Muñiz Zapico, Úrsula Szlata.

## Crecemos en las redes

¿Todavía no nos sigues en redes sociales? ¡No esperes más!

La forma más sencilla de mantenerte al día sobre la actualidad de tu sindicato.

Las noticias que te interesan como persona trabajadora, en tus redes sociales.



facebook.com/IndustriaAstur



@Industria\_CCOO



t.me/CCOOIndustriaAsturias







## La Transición en Gijón, éxito de visitantes

La exposición, en cuya preparación intervino la Fundación Juan Muñiz Zapico, estuvo abierta al público hasta el pasado 25 de marzo y fue acogida calurosamente por todos los gijoneses.

Un éxito de participación. Fueron muchos los ciudadanos y ciudadanas que se acercaron a conocer de primera mano la historia de su ciudad durante la etapa de la transición a la democracia.

Gijón fue muy activa en la lucha por los valores democráticos que se atisbaban y fue protagonista de muchos momentos históricos, que quedaron para la memoria.

La exposición recogió el periodo que abarca desde la muerte de Franco hasta las primeras elecciones democráticas. Un ejercicio de memoria que rescata, tanto para quienes vivieron los acontecimientos en primera persona como para las generaciones más jóvenes, los momentos más intensos de esos días, cuando estaba en juego la democracia y la libertad.

Las imágenes que se pudieron ver en la muestra reflejan distintos momentos del movimiento obrero, sindical, vecinal, social y cultural de una ciudad vanguardista en aquel momento, como era Gijón. El movimiento obrero, con presen-



Miembros del patronato de la Fundación, junto con Dario Díaz (presidente) y Óscar Ménéndez (director).

cia activa de jóvenes antifranquistas, fue clave en aquellos años. La exposición trajo al presente escenas de movilizaciones en la calle y otras acciones que, sumadas, llevaron a la conquista de la democracia.

La inauguración de este evento fue, además, el primer acto público de la nueva etapa de la Fundación Juan Muñiz Zapico, bajo la presidencia de Dario Díaz y la dirección de Óscar Ménéndez.



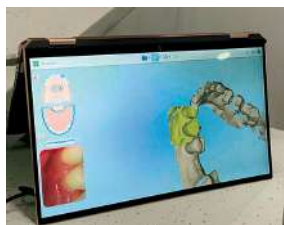


# Clinica Dental JORGE HUERTA



*“La cercanía que transmitimos con nuestros pacientes hace que cada día más personas confíen en nosotros”*

*Equipo Clínica Dental Jorge Huerta*



## Nuestros colaboradores:



**Acuerdo de colaboración**  **industria**

Todos los productos y servicios tienen un descuento adicional sobre la tarifa.

De manera orientativa:

Primera consulta, revisión y limpieza bucal: **gratuito**

Estudio de ortodoncia e implantología: **gratuito**

Revisiones a los tratamientos ya iniciados: **gratuito**

Productos y servicios que se precisen: **entre 10% y 20% de descuento**

# La Clínica Dental Jorge Huerta amplía sus servicios

Este año comienza con nuevos proyectos en la Clínica Dental Jorge Huerta. A los tratamientos bucodentales habituales se suma ahora un departamento de Medicina Estética que va a estar gestionado por **Carmen A. Cifuentes**, una profesional del sector con más de 25 años de experiencia.



## Nuevo servicio de Medicina Estética

**Cóctel de vitaminas**

**Botox**

**Comisuras labiales**

**Surcos Nasonagenianos**

**Da volumen a tus labios**

**Peelings químicos**



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



**Acuerdo de colaboración**



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



**Clínica Dental Jorge Huerta**  
El Parquín, nº6. El Berrón.  
Teléfono: 984 285 842

Síguenos en:



# TRATADO DE GIJONOMÍA

LUGARES, COSTUMBRES Y ESPECÍMENES GIJONESES.  
UN ESTUDIO ANTROPOLÓGICO Y ANTOLOGICO.



1<sup>er</sup> PRINCIPIO:

"Todo cuerpo sumergido en un fluido  
experimenta un subidón que no veas"



\* Maru, a sus 76 años, se baña con su "grupín" todos los días a las 8 de la mañana, sea verano o invierno, en la playa de San Lorenzo, concretamente en la escalera 2, que llaman cariñosamente "La Rampina". "Ve lo mejor del día", asegura.

\* Vivir bien tiene su ciencia

Xixón

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

