



Asturias Industrial

Nº64 MAR/11

■ Entrevista

Maximino García

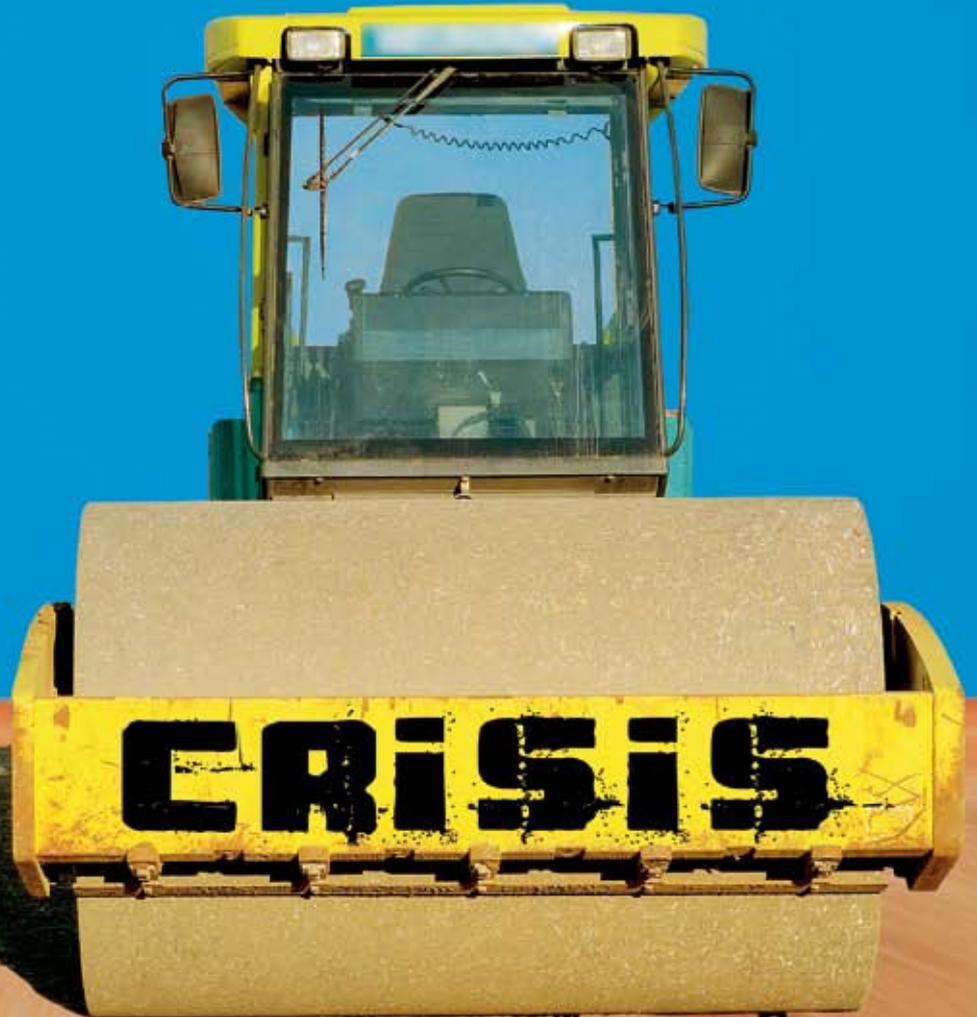
La reforma de las pensiones

■ **Conflictividad
laboral**

Los efectos de la crisis

■ **Santa Bárbara**

Homenaje a Raúl A. Arango



Estabilidad

Trabajadores

Derechos

Empleo

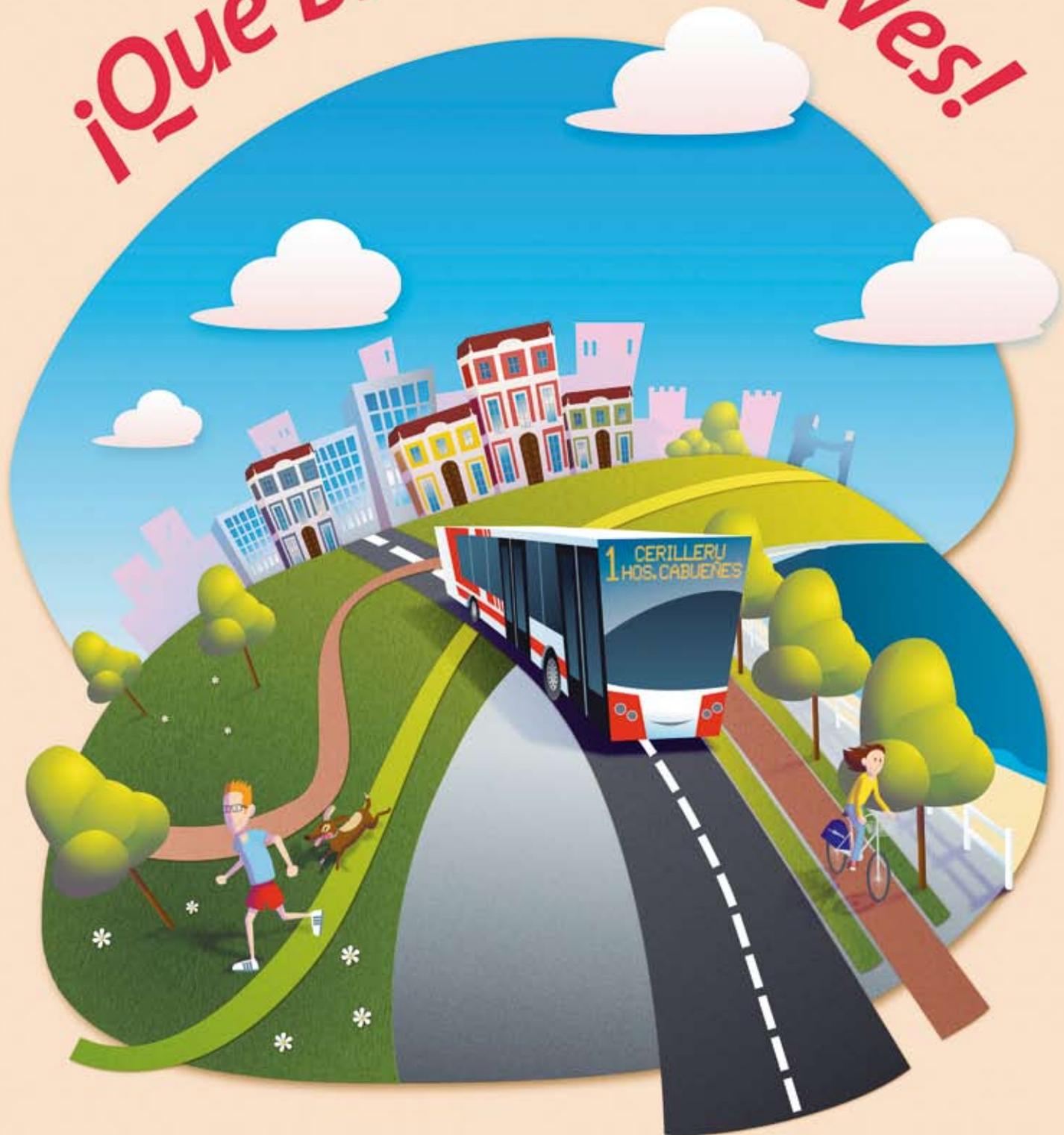


CCOO +

federación de industria

Gijón

¡Qué bien te mueves!



N'autobús, caminando, en bici...

Aparca les tos rutines. Nun garres el coche ensin motivu y muévete como te preste nun Xixón que circula mejor asina. Respira mejor. Suena mejor. Ta más guapu y llimpiu. El Xixón que queremos.



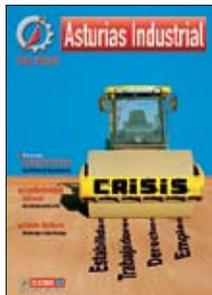
El Xixón que quiero

www.gijon.es



Ayuntamiento de
Gijón/Xixón

Sumario



Asturias Industrial nº64
Marzo 2011

EDITA:
FEDERACIÓN DE INDUSTRIA
DE CC.OO. DE ASTURIAS.

Secretariado:
Maximino García Suárez,
Juventino Montes García,
Santiago Escosura Fernández,
Nicomedes Sánchez Izquierdo,
Blanca María Colorado López,
Luis Angel Vázquez Maseda,
Marcelino Muela Cuesta,
María del Pilar Artidiello Pérez,
Damián Manzano Carneiro.

Coordinación:
Blanca M. Colorado López.
Matu Fernández

Fotografías:
Fusión 10 y archivo.

Tirada de este número:
15.000 ejemplares

Depósito Legal:
As-2311/09

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 Federación de Industria
de CC.OO. 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



05 Editorial

06

Entrevista: La reforma de las pensiones.

Maximino García, Secretario General de la
Federación de Industria de CCOO de Asturias.



09 Convenio del Metal y del Automóvil

Continúan las negociaciones a pesar de
las trabas de ambas patronales.

10 Acuerdos de Oviedo. El futuro de las auxiliares.

12 Conflictividad laboral. La crisis hace mella en los trabajadores.

Taller de Barros. Suzuki. Alas Aluminium. Esmena. Kerkus Metals. Sia Copper.

16

Minería

Luxemburgo da luz verde al Real Decreto
para el consumo de carbón nacional.

Regulación de las contratas y subcontratas,
la cuenta pendiente.



19 Elecciones Sindicales

Esfuerzo final.

22

Santa Bárbara

Celebra su acto sindical anual.
Homenaje a Raúl A. Arango.



25 Jurisprudencia

Prestación por maternidad.

26

Formación



- Clausura del Curso de Jóvenes Sindicalistas.
- Becas C. Entrevista a Pelayo Canga, estudiante.
- Balance de formación 2010.

30 Salud laboral. Revisión del alta médica, lo que debes saber.

32 Breves

34

Gastronomía Lubina al eneldo, por Raúl Cachero.



ESPIRITU DE COLABORACION.

Visítenos en INTERNET:
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



Blanca M. Colorado

Negociación Colectiva

El pasado 2 de febrero las Confederaciones Sindicales y empresariales más representativas del país suscribieron un acuerdo sobre criterios básicos de la reforma de la negociación colectiva. Están encima de la mesa dos propuestas: una de las organizaciones sindicales y otra por parte de la CEOE.

La negociación colectiva se enfrenta a nuevos retos. Tiene que abordar más contenidos y otras prioridades, como la participación en la organización del trabajo y los aspectos vinculados a ella. La negociación colectiva debe considerarse como el mejor instrumento para que los trabajadores avancen en derechos, nunca para retroceder en ellos.

Algunos puntos importantes a tener en cuenta en esta negociación:

- Debemos intentar evitar con todos los medios a nuestro alcance la individualización de las relaciones laborales, que es lo que realmente pretende la patronal. Tenemos que apostar por convenios de ámbito superior, sectoriales o estatales.
- Es necesario reforzar la legitimación sindical en la Empresa, no sólo para la negociación de los Convenios Colectivos sino para cualquier acuerdo relacionado con el futuro de la empresa.

- Se debe fortalecer e impulsar las funciones de las Comisiones Paritarias, con ello se mejorará la administración de los convenios.

- Todavía existen sectores no cubiertos por ningún tipo de convenio colectivo, por lo que es necesario abordar la regulación de la extensión de los convenios colectivos.

- Para una mejor gestión de la negociación colectiva es preciso intensificar la interlocución del sindicato en la PYME.

- Se debe arbitrar procedimientos para garantizar la participación de los sindicatos en el seguimiento de la implantación de planes estratégicos e industriales de la actividad empresarial.

En Asturias tenemos ejemplos claros de la forma de actuar de la Patronal que ahora mismo se está traduciendo en posiciones muy alejadas en las negociaciones de los convenios del metal y del Automóvil. Van a estar "ojo avizor" de lo que su confederación empresarial negocie para inmediatamente aplicarlo.

En cierta medida debemos de ser muy cautos a la hora de negociar. No va a ser nada sencillo, prueba de ello hemos tenido en los últimos tiempos. El Gobierno lo tiene más fácil, si no es asumido por las organizaciones sindicales, se hace por Decreto y listo.

Blanca M. Colorado. Secretaria de Comunicación

A finales de enero Gobierno, sindicatos y empresarios lograban alcanzar el Acuerdo Social y Económico para la reforma del sistema de pensiones. CCOO ha participado activamente en la negociación, defendiendo los derechos de los trabajadores y planteando propuestas creíbles y veraces. Los términos de este acuerdo, si bien han logrado flexibilizar notablemente la dura propuesta inicial del Gobierno, no colman todas las aspiraciones de nuestro sindicato. Entre los próximos objetivos está la modificación de los aspectos más negativos que aún contiene la reforma.

Maximino García

Secretario General de la Federación de Industria de CCOO de Asturias.

Reforma de las pensiones

“No es un buen acuerdo, pero es el mejor posible en este momento”

Para el Secretario General de la Federación de Industria de CCOO de Asturias, Maximino García, la participación de CCOO ha sido crucial para frenar las propuestas inasumibles del Gobierno y asegurar el futuro del sistema público de pensiones.

-¿Era una reforma necesaria?

-Desde la organización entendíamos que la reforma de las pensiones era algo que había que llevar a efecto, aunque no quizá con la celeridad que en este momento impusieron las circunstancias. Por nuestra parte, preveíamos que en el 2011 abordaríamos posibles cambios en el Pacto de Toledo, y planteábamos la necesidad de reformas en torno al 2015 aproximadamente. No obstante, y ante la propuesta tan agresiva que hizo el Gobierno, especialmente al hablar de una jubilación a los 67 años, con la necesidad de haber cotizado 41 años para acceder al cien por cien de la pensión, nos vimos obligados a entrar en la negociación del sistema público de pensiones, dentro de un pacto global que no iba en la dirección que nosotros deseábamos. Estábamos ante la posibilidad de una reforma totalmente regresiva si el Gobierno lograba legislar al margen de las organizaciones sindicales. Las medidas que se proponían suponían un ataque terrible al sistema público de pensiones y a la negociación colectiva de un futuro. Había que lograr dar un giro a la política del Gobierno.

“Nuestra responsabilidad era estar ahí. No se podía dejar el futuro de los trabajadores en manos de los partidos políticos”.

-¿Qué influencia tuvo en esta negociación la huelga general del 29-S?

-La huelga general fue causada por la ruptura de la interlocución con el Gobierno a través del diálogo social. El 29-S nos permitió crear un clima de negociación tanto con el Gobierno como dentro de la propia patronal, que abordó con una sensibilidad diferente la negociación, de modo que sí dio frutos, si bien no todos los que esperábamos en la medida en que no logró dar marcha atrás a la reforma laboral.

-¿Y el anuncio de nuevas movilizaciones por parte de CCOO?

-Eso fue fundamental. El aviso de CCOO de que si el Gobierno continuaba adelante con la pretensión de imponer sus medidas estaríamos abocados a nuevas movilizaciones, era una posibilidad real. No íbamos a consentir más imposiciones. Eso fue lo que nos permitió ir en igualdad de condiciones a la mesa de negociación. Nuestra responsabilidad era estar ahí, teniendo en cuenta lo que podía significar de cara al futuro no participar en este acuerdo. No se podía dejar el futuro de los trabajadores en manos de los partidos políticos.

-La defensa del sistema público de pensiones ha sido siempre una de las banderas de CCOO.

-Lo venimos demostrando con las actuaciones de los últimos años. Creo que hemos sido la única organización que ha velado siempre por un sistema público

equilibrado y solidario. En ese contexto, desde CCOO hemos planteado en numerosas ocasiones que necesitamos un mayor control y una reforma fiscal para combatir el fraude y garantizar que el esfuerzo sea equitativo y solidario.

-¿Cuál es la valoración que hace del acuerdo conseguido?

-La verdad por delante: no es un buen acuerdo, pero es el mejor posible en este momento. Esta no es la reforma que a nosotros nos hubiese gustado presentarles a los trabajadores. Aunque ha habido algunos logros, la realidad es que se ha producido una merma de prestaciones en el caso de algunos trabajadores, y siempre que esto suceda no podemos estar satisfechos.

No obstante la organización puede estar con la cabeza alta porque ha hecho un trabajo inmenso. Ha tenido la capacidad de hablar de movilización, de frenar la propuesta del Gobierno, y lograr mantener un sistema público solidario de reparto. Y eso, a día de hoy, sí es una satisfacción.

-¿Qué aspectos son los que más afectan a la Federación de Industria?

-Hay dos aspectos que nos benefician

principalmente. Uno es que se continúa adelante con el contrato relevo, ya que era pretensión del Gobierno hacerlo desaparecer. El contrato relevo fue un gran logro en su momento y lo consideramos irrenunciable, porque por una parte nos permite dar salida a personal con cierta edad y por otra ayuda a paliar situaciones de desempleo. También consideramos positivo el apartado de jóvenes y mujeres, en un sector como este, en expansión. Hay fundamentalmente dos avances: se flexibilizan las condiciones de las mujeres que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción, así como por excedencia para el cuidado de los hijos. Y los programas de formación profesional tendrán la misma protección que los contratos formativos, de modo que las empresas deberán cotizar a la Seguridad Social.

-¿Cuáles son las sombras de este acuerdo?

-Especialmente en el caso de los trabajadores que no tienen cotizados 38 años y medio, y que se encuentran en una horquilla entre los 35 y 36. Ellos se van a ver obligados a continuar dos años en el puesto de trabajo.

Los objetivos futuros del sindicato van en la dirección de intentar paliar lo que hoy en día se pueda ver penalizado, tratando de que se apliquen coeficientes reductores a determinados sectores.

También consideramos que, al continuar en la mesa de negociación, una vez que termine la situación de crisis que estamos

Movilizaciones

1. Asamblea de delegados en Oviedo el 15-12-2010.

2 y 3. Diferentes momentos de la manifestación que tuvo lugar en Oviedo el 18-12-2010.



“Las medidas que se proponían suponían un ataque terrible al sistema público de pensiones y a la negociación colectiva de un futuro. Había que lograr dar un giro a la política del Gobierno”.

“Aunque ha habido algunos logros, la realidad es que se ha producido una merma de prestaciones en el caso de algunos trabajadores, y siempre que esto suceda no podemos estar satisfechos”.

www.industria.ccoo.es

viviendo el objetivo será tratar de recuperar parte de los derechos que en este momento se han podido ver frustrados.

-El sindicato ha hecho un gran esfuerzo negociador, a pesar de lo cual ha recibido algunas críticas. ¿Cómo las encaja?

-Aquí hay que entender que lo que proponía el Gobierno era una ruptura muy grave con todo lo anterior, lo que supondría la desregularización total de las relaciones laborales en este país, y por tanto se rompería el estado de bienestar y la cohesión social. Era muy delicado. Somos conscientes de las críticas, pero yo confío en que no nos hayamos equivocado en nuestra estrategia y que los trabajadores entiendan que

lo que se pretendía era mucho más lesivo y grave que lo que hoy está en el acuerdo.

-Por último, un mensaje para los afiliados, trabajadores y ciudadanos.

-Que participen, ése es el mensaje. La sociedad tiene que tener claro que una organización sindical pesa en función del respaldo que tenga, y a día de hoy lo cierto es que en ocasiones resulta frustrante hacer convocatorias muy necesarias y que tengan menos seguimiento del que sería deseable.

Somos un país muy habituado a criticar pero no a participar. Y la verdad es que si no participamos difícilmente podemos cambiar el rumbo. ■

Esquema de la nueva fórmula de jubilación flexible con edad variable.

Edad	Modalidad jubilación	Años cotizados necesarios	Otros requisitos
<61	Coefficientes reductores de la edad de jubilación por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, o discapacidad.	15	Cumplir los requisitos establecidos para cada colectivo para la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación por trabajos penosos o por discapacidad.
A partir de 61	Jubilación anticipada por crisis.	33	Pérdida del empleo derivada de ERE o despido colectivo o despido plural derivados de causa económica, y situaciones similares. Implica asumir coeficiente reductor por cada año que reste a la edad de jubilación
A partir de 61	Jubilación parcial.	30	Mantiene los mismos requisitos exigidos a los trabajadores que antes de la reforma, incrementa al empresario la obligación de cotizar íntegramente por el relevista y el relevado.
A partir de 63	Jubilación anticipada voluntaria del trabajador.	33	Asunción de un coeficiente reductor por año que reste hasta la edad ordinaria de referencia. No está cubierta por complemento a mínimos.
65	Jubilación ordinaria.	38,5	Genera derecho al 100% de la base reguladora de la pensión.
66	Jubilación ordinaria.	38,5	Genera derecho al 100% de la base reguladora de la pensión.
67	Jubilación ordinaria.	15 (para acceso) 37 (100% pensión)	La cuantía de la pensión se establece proporcionalmente al número de años cotizados (15 años dan derecho al 50% de la BR y 37 años al 100%)
+65 +67	Jubilación postergada.	-	Aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos exigidos para las jubilaciones ordinarias de 65 ó 67 años opten por trabajar más allá de esta edad, verán mejorada la cuantía de su pensión con un coeficiente adicional del 2%, 2,75% o 4%, según la carrera de cotización en cada caso, por cada año de trabajo adicional.

El efecto de refuerzo de contributividad y, por tanto de equidad y justicia interna del sistema, que se ha introducido en esta nueva fórmula de “jubilación flexible”, puede comprobarse aplicando estas normas a los actuales jubilados. Si lo hiciésemos, comprobaríamos cómo la mayoría (más del 50%) de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General podría haberse podido jubilar a los 65 años con la pensión íntegra¹, mientras que en el caso de los trabajadores autónomos sólo podrían haber hecho una quinta parte (20%).

¹Adicionalmente, un 4% de los trabajadores del Régimen General podría haberse jubilado a los 66 años con la pensión completa

Para la Federación de Industria de CCOO de Asturias resulta lamentable la actitud que mantiene Femetal ante la negociación del convenio del sector.

Convenio del Metal

Este convenio regulará las condiciones laborales de más de 22.000 trabajadores en Asturias. La Federación de Industria de CCOO de Asturias se sienta a la mesa de negociación con la firme intención de defender la plataforma de convenio que había planteado conjuntamente con la otra fuerza sindical, y que entre otros aspectos recoge un incremento salarial del 5%, reducción de jornada, creación de nuevos puestos de trabajo si la empresa rebasa un determinado número de horas extraordinarias, creación de una tercera paga extraordinaria y reducción de la temporalidad. No obstante esta Federación se ve en la obligación de denunciar la actitud que mantiene la patronal a lo largo de todo este proceso. Pensamos que Femetal pretende aprovecharse de la situación de crisis que estamos



atravesando, para intentar reducir las condiciones salariales y todo el conjunto de derechos de los trabajadores. **Somos conscientes de que nos enfrentamos a una negociación complicada y larga, pero continuamos adelante sin ceder en nuestros planteamientos y trasladando a los trabajadores nuestra visión de la actitud oportunista de la patronal.**

Como siempre, contamos con los trabajadores del sector y habrá ocasiones para explicar a todos cómo están siendo las negociaciones y cuáles son los escollos que encontramos.

Por otra parte, la patronal está también dilatando en el tiempo las negociaciones a base de negarse a tratar los temas propuestos en la plataforma. No vamos a permi-

tir que sólo se pongan sobre la mesa de negociación los asuntos que la patronal considera importantes. Con esta utilización interesada de los tiempos, de manera absolutamente irresponsable, Femetal lo único que persigue es desgastar a los trabajadores, algo que por supuesto desde la Federación de Industria no estamos dispuestos a consentir.

Convenio del Automóvil

La Federación de Industria de CCOO de Asturias exige a la patronal del automóvil que no dilate más las negociaciones y que deje de utilizar a los trabajadores como presión para lograr ayudas.

Ante la necesidad de lograr un acuerdo para un importante convenio que afecta a 3.400 trabajadores del sector en Asturias, esta Federación exige a la patronal que deje de retrasar las negociaciones con el argumento del descenso de las ventas, y que ponga sobre la mesa planteamientos claros

y soluciones para el sector. A nuestro juicio es responsabilidad de ASPA que los trabajadores aún no tengan un convenio digno y que lleven un año sin tener incrementos salariales. Además, **consideramos que la patronal está utilizando como rehenes a los trabajadores dentro de la campaña que preten-**



Encierro de la Comisión Negociadora en la Cámara de Comercio de Oviedo

de llevar a cabo para que vuelvan a recuperarse las ayudas al sector, argumentando que de no ser así podría producirse una pérdida de empleo. Los trabajadores por su parte

tienen esperanzas en el futuro convenio, conscientes de que la incidencia del aumento salarial no repercutiría en las ventas, al contrario de lo que la patronal insiste en transmitir. ■

Acuerdos de Oviedo

El futuro de las auxiliares

Los Acuerdos de Oviedo son un documento firmado por representantes del Principado de Asturias, ArcelorMittal, CCOO y otras organizaciones sindicales en 1993, gracias a los cuales se regula y se da estabilidad a los trabajadores del sector auxiliar.

Desde la fecha de su firma los Acuerdos han sido renovados cada cinco años. El 31 de enero de 2011 concluía la última prórroga y CCOO abordó la renovación de los mismos en términos similares a las anteriores ocasiones.

A partir de la última reconversión de la siderurgia en Asturias se planteó la necesidad de equiparar en la medida de lo posible las condiciones de los trabajadores de la industria auxiliar con los de la antigua Ensidesa, puesto que existían diferencias notables. Tras un proceso de fuertes movilizaciones por parte de los trabajadores del sector, en el contexto de los primeros años de la reconversión que tuvo lugar a principios de la década de los 90, los Acuerdos de Oviedo dieron

estabilidad a las empresas auxiliares pero también fueron positivos para el sector en su conjunto, ya que aportan un marco sólido y estable que regula el empleo en el sector siderúrgico, que en Asturias se articula en torno a la actividad de ArcelorMittal. Estos acuerdos posibilitaron por ejemplo que en aquel momento los trabajadores de la industria auxiliar pudieran tener acceso a la jubilación parcial a los 62 años, y más adelante, cuando entró en vigor el contrato relevo, a los 60; en el caso de que hubiera excedentes podían ser recolocados en el resto de las empresas. En aquel momento se tomó como referencia la fecha del 31 de diciembre

de 1990 para designar a los trabajadores que entraban a formar parte de los Acuerdos, independientemente del tipo de contrato que tuvieran. En citas posteriores se procedió a abrir las listas. En aquel momento estos acuerdos afectaban a 1.200 trabajadores de un total de 3.500 que había en el sector.

Desde su entrada en vigor:

- Más de 700 trabajadores pasaron de eventuales a fijos.
- Muchos han tenido acceso a la jubilación parcial.
- Todos los excedentes de la industria filial han sido recolocados.
- El número de despidos ha sido mínimo, a pesar incluso de la crisis.

Por todas esas razones era fundamental que se lograra la continuidad de esos acuerdos. El día 31 de enero de 2011 concluía la última prórroga. La actualización mantiene en los acuerdos a un número importante de trabajadores, casi 1300. Los principales puntos continúan siendo:

- ✓ Garantizar la recolocación de los excedentes en el conjunto de las empresas.
- ✓ Abrir las listas para propiciar que entren trabajadores eventuales
- ✓ Posibilitar que los trabajadores se acojan al contrato relevo.

Los Acuerdos de Oviedo son especialmente importantes en el actual contexto



El sector reúne en este momento a unos 2500 trabajadores, de los cuales casi 1400 pertenecen a Daorje. El resto de los trabajadores se reparten entre los sectores eléctricos, obras, transportes, limpieza industrial y seguridad.



“La situación de la siderurgia es sumamente volátil y ha habido un descenso importante de actividad, por eso y por la reforma laboral que ha traído el Gobierno de Zapatero, creemos que en estos momentos los Acuerdos de Oviedo son más necesarios que nunca”.

“La Federación de Industria de CCOO de Asturias tiene un compromiso sólido con los trabajadores de este sector, en el que somos mayoritarios. Siempre hemos apostado por prorrogar los acuerdos cinco años más, y así facilitar la recolocación en el caso de que haya excedentes y seguir facilitando que trabajadores eventuales pasen a fijos”.

Nicomedes Sánchez - Secretario de Política Industrial de la Federación de Industria de CCOO de Asturias.



ALCOA

La empresa ubicada en Avilés también ha renovado sus acuerdos haciendo un calco de los que rigen a ArcelorMittal. Antes de concluir 2010 la mesa de Alcoa ya había negociado un acuerdo para recolocar a los excedentes y para garantizar el acceso al contrato relevo con una duración de tres años; también aquí se abrirán las listas. El acuerdo afecta a 150 trabajadores, el cien por cien de los que tiene la industria auxiliar de Alcoa.

social y económico, en el que todo el conjunto de trabajadores tiene más dificultades para hacer valer sus derechos y menos armas para defenderse. Suponen una garantía para toda la industria auxiliar especialmente en el caso de que se produzca una bajada de producción. El sector ya ha sufrido en los últimos tiempos algunos bandazos importantes, por lo que resulta imprescindible que los

trabajadores cuenten con un respaldo que los proteja de los vaivenes del mercado.

En la reunión mantenida a finales de enero, las partes acordaron prorrogar los Acuerdos durante tres meses, en los mismos términos que el actual. De forma paralela las negociaciones continúan avanzando para dar cumplida cuenta a nuestros objetivos.



“Es importante resaltar que a pesar de la situación de crisis, que ha reducido el número de empresas auxiliares desde la última vez que se prorrogó el acuerdo, gracias a la existencia de los Acuerdos de Oviedo se consiguió que no descendiera significativamente el número de empleos, logrando así uno de los principales objetivos de la Federación de Industria: el mantenimiento de los puestos de trabajo”.

Perfiles



Nombre:
Roberto Santiago Sáinz.
Edad: 41 años.
Empresa: Daorje S.L.U.
Actividad: Mantenimiento mecánico.

Para Roberto Santiago, eventual con contrato relevo en vigor en la empresa Daorje, es muy importante que CCOO no dé ningún paso atrás en cuanto a las condiciones de firma de la ampliación de los Acuerdos de Oviedo. “El número de auxiliares se ha reducido drásticamente en los últimos tiempos. Ahora prácticamente sólo está Daorje. Con lo oscuro que tenemos el futuro, estos acuerdos son una garantía. Gracias a ellos muchos trabajadores han podido pasar de eventuales a fijos”. Por eso es fundamental que se acuerde la renovación y que se se dé cobertura cada vez a más trabajadores. “Tal vez a mí no me toque, pero es imprescindible para el futuro de las auxiliares que los estamentos públicos se impliquen y de esa manera se dé estabilidad al sector”.



Nombre:
José Luis Pérez Alvarez.
Edad: 57 años.
Empresa: Jofrasa.
Actividad: Limpieza industrial.

José Luis Pérez, miembro del Comité de Empresa de Jofrasa por CCOO, lleva trabajando en el sector de las auxiliares desde el año 79, lo que le permite tener una visión en perspectiva bastante amplia. “Para los que ya tenemos próxima la jubilación es importante pensar que existe un relevo generacional, que esta industria seguirá adelante y que los puestos de trabajo se van a mantener. Sin los Acuerdos no podríamos realizar el trabajo fijo que llevamos desarrollando durante años”.

La renovación por otros cinco años se traduciría en un rejuvenecimiento del sector, puesto que más jóvenes accederían a nuevos puestos de trabajo. “Los Acuerdos fueron un gran acierto por parte del sindicato ya que con la situación de crisis actual, son una garantía que muy pocos sectores tienen. Muchos trabajadores no estaríamos aquí si no fuera por la firma de estos Acuerdos”. ■

Conflictividad Laboral

Después de dos meses de intensas movilizaciones se alcanza el acuerdo entre las Federaciones, el Comité de Empresa y la dirección de Felguera Construcciones Mecánicas (Taller de Barros), sin que se produzcan despidos traumáticos.

La Federación de Industria de CCOO de Asturias velará porque Duro Felguera cumpla con el plan presentado para mantener la viabilidad de la empresa.



José María Díaz

Presidente del Comité de Empresa.

Taller de Barros

Compromiso Federación de Industria de CCOO

Planteamiento inicial de Duro Felguera para Barros

La dirección del Taller de Barros pretendía desprenderse de un total de 85 trabajadores. Su propuesta finalmente no fue aceptada por la Dirección General de Trabajo, al considerar que no existían razones suficientes para que se produjeran despidos y no disponer la empresa de un plan social. Pese a ello, los directivos de Barros han insistido en los medios de comunicación en que si no se ponen en marcha las medidas que fueron rechazadas por las autoridades competentes, la empresa no será viable. Las movilizaciones llevadas a cabo por los trabajadores durante este tiempo han sido muy contundentes a la hora de manifestar su total rechazo a las intenciones de la empresa, y sin duda han ayudado a dirigir en la dirección correcta un proceso que finalmente ha conseguido llegar al final sin que se produzcan despidos traumáticos.

Acuerdo final

El acuerdo alcanzado finalmente, al cierre de esta edición, se basa en los siguientes términos:

- La plantilla de Felguera Construcciones Mecánicas será de 69 trabajadores.
- A un total de 35 empleados, con 54 años cumplidos el 31 de marzo de 2011 se les ofrece un programa de prejubilación hasta alcanzar la condición de pensionista.
- Un total de 22 trabajadores, desplazados en la actualidad en otras filiales del Grupo, se incorporarán definitivamente a la empresa en la que vienen prestando servicios.
- Al menos 7 trabajadores recibirán el apoyo y soporte legal para tramitar una pensión de incapacidad permanente.
- Un total de 9 trabajadores recibirán una oferta para cubrir vacantes en alguna de las sociedades fabriles del Grupo Duro Felguera en Asturias, con total garantía de sus actuales condiciones.

Incumplimientos del grupo en anteriores ocasiones

Desde 1992 se han llevado a cabo importantes negociaciones para este y otros talleres del Grupo, y los acuerdos alcanzados siempre han tenido una evolución similar: se cumple únicamente por parte de los trabajadores, mientras que la empresa no hace las inversiones que promete.

Último acuerdo alcanzado

En 2006 se firma el último acuerdo entre empresa y sindicatos que prometía ser muy positivo para Barros. Por parte de los trabajadores se hizo en aquel momento un esfuerzo importante, ya que 55 de ellos se acogieron a jubilaciones anticipadas o contratos relevo. Eran ajustes de plantilla acordados para dar viabilidad al taller. A cambio, la empresa se comprometía a elaborar y llevar a cabo un plan industrial de inversiones que no ha cumplido. Este acuerdo concluyó, sin cumplirse, el 31 de diciembre de 2010.

-¿Cuál es la valoración que hace el Comité de Empresa de lo conseguido?

-Muy positiva, en la medida en que se ha logrado que no haya despidos y se mantiene la actividad en Barros. Además, esperamos que la empresa cumpla con el Plan Industrial suscrito y lleve a efecto las inversiones imprescindibles para garantizar la continuidad.

-¿Qué intenciones tiene Duro Felguera con respecto al futuro de sus talleres en Asturias?

-El análisis de todo lo sucedido nos viene a indicar que para Duro Felguera estos despidos eran el primer paso de otros que irían llevando a la empresa hacia el cierre de todos sus talleres en Asturias. La filial nunca ha estado en quiebra y pertenece a un grupo industrial con beneficios, por eso ha sido un éxito lograr que finalmente no se le permitiera efectuar despidos. La pervivencia de los talleres es fundamental para el sector y para el tejido económico y empresarial de Asturias en su conjunto.

-Los trabajadores realizaron fuertes movilizaciones en apoyo a la negociación que se estaba manteniendo.

-Sí, y su compromiso ha sido de vital importancia en todo el proceso. Se han producido distintos paros y movilizaciones a favor de la continuidad de los talleres, lo que demuestra tanto la unidad de los trabajadores como la solidez de nuestros planteamientos, que han sido respaldados por la mayoría.

SUZUKI, por la continuidad

Tras la ruptura por parte de la empresa del preacuerdo alcanzado antes del verano, la Dirección Provincial de Trabajo aprueba un ERE hasta 2012. Ahora se confía en que la empresa dote a la sede de Gijón de carga de trabajo suficiente como para asegurar la continuidad de la actividad en los próximos tiempos.

En el mes de julio de 2010 Suzuki presentó un expediente de regulación de empleo que afectaba a la totalidad de la plantilla (242 empleados) y que contemplaba 67 despidos. La prioridad de la Federación de Industria de CCOO fue el mantenimiento del empleo, por ello se negoció un preacuerdo en el que la empresa retiraba los despidos y los trabajadores aceptaban ir a un expediente de regulación de tres años sin complementos salariales y sentarse a negociar el expediente al finalizar el periodo estival.

Pasado el verano, cuando se retomaron las negociaciones, la empresa adoptó una postura sorprendente y de difícil explicación. Tanto la Sección Sindical como la Federación se remitieron a los términos del preacuerdo, pero la empresa intentó ofrecer complementos salariales con el único objetivo de saltarse el preacuerdo y poder seguir haciendo despidos que no figurasen en el ERE. "El único objetivo que tenían era zafarse del acuerdo. Esto hizo que se rompiera de manera unilateral la mesa de negociación, se diese por terminado el periodo de consultas y se nos remitiese a la Dirección Provincial de Trabajo", valora Damián Manzano, Secretario de Acción Sindical de la Federación de Industria de CCOO.

Finalmente y sin acuerdo, la Dirección Provincial de Trabajo aprobó el expediente de regulación hasta el 31 de marzo del 2012 con un máximo de 115 días en situación de desempleo, sin complementos.

Posteriormente, en un nuevo intento de presión, la empresa plantea no aplicar la subida salarial pactada en el convenio colectivo en vigor, que recoge los incrementos equivalentes al IPC. Como no puede ser de otra manera tanto la Sección Sindical como la Federación de Industria se oponen a esta medida y exigen a la empresa el cumplimiento de sus compromisos. La Sección Sindical realiza una movilización en las oficinas de la empresa como respuesta inmediata ante este nuevo ataque a los derechos de los trabajadores y, finalmente la empresa da marcha atrás y aplica la subida acordada. Damián Manzano destaca que "conseguir que la empresa no lleve a cabo sus pretensiones es fruto de las movilizaciones y las presiones de los trabajadores. Siempre hay que dar respuesta a este tipo de actitudes".



Gustavo de la Cruz y Abel Fonseca (delegados del Comité de Empresa); Salvador Canella (Secretario de la Sección Sindical) delante de Suzuki en el polígono de Porceyo-Gijón.

Gustavo de la Cruz Delegado del Comité de Empresa

Sección Sindical de Suzuki

La lucha desde dentro



Los miembros de la Sección Sindical de Suzuki están manteniéndose firmes ante el pulso de la empresa a los trabajadores. Ellos fueron quienes se negaron en rotundo a aceptar la ruptura del preacuerdo que planteó la dirección a cambio de un complemento salarial. Nuestra organización adoptó una postura firme y se mantuvo al margen. "Fue la empresa la que rompió la negociación al no querer atenerse al preacuerdo -subraya Gustavo de la Cruz-. Luego Antonio González, Director General de Trabajo, decidió aprobar un ERE sin complementos a un año y tres meses. En un principio todo parecía de buena fe y como nos dijo textualmente el gerente de la empresa: "no querían meternos la mano en el bolsillo", pero estamos viendo que esto sólo fueron palabras. Ahora la empresa dice que, al no tener complementos, no habrá pagas extra, vacaciones y no tenemos días de libre disposición".

A esto hay que sumar que, el año que viene, hay que negociar el convenio. La pretensión de la compañía era enlazar la parte salarial del convenio, con el expediente de regulación, con lo que ligaríamos la subida salarial a la productividad de la empresa, planteamiento que la Sección Sindical de CCOO rechazó de forma unánime.

Desde la Sección Sindical de CCOO se asegura que siempre se quiso negociar en base al preacuerdo y nunca de otra manera. Ante la postura de la compañía, que está jugando con los derechos de los trabajadores, la única opción posible es seguir luchando ya que lo que se plantea desde el sindicato es que la compañía no externalice procesos de producción (se esta barajando trasladar líneas a países asiáticos), consiga carga de trabajo que garantice la producción y el empleo.

"La relación de la empresa con los trabajadores se basa en mentiras y engaños. Lo que pedimos es que la compañía se implique más -asegura Gustavo-. Que se esfuercen para traer nuevos modelos, garanticen la supervivencia de la fábrica y dejen de meter miedo a los trabajadores, que están muy cansados de esta situación. Si esto sigue así, acabará en un conflicto de consecuencias impredecibles".

Conflictividad Laboral

La empresa que en un pasado fuera un símbolo de la reactivación económica de las cuencas, atraviesa por una complicada situación económica que la ha llevado a acumular una deuda superior a los 60 millones de euros, suspender los pagos a proveedores y el pago de los salarios de sus trabajadores, así como en las últimas semanas detener la actividad en la factoría. La falta de liquidez se agrava por el bloqueo que sufre por parte de las entidades financieras.



El pasado 5 de febrero una multitudinaria manifestación entre Sama y La Felguera mostró la contundencia del apoyo ciudadano a este conflicto. Más de cuatro mil personas estuvieron presentes para reclamar una solución y garantías de futuro para los trabajadores.

Alas Aluminium

Conflicto abierto

Alas Aluminium, que en los últimos dos años ya ha pasado por dos expedientes de regulación de empleo, anunciaba a comienzos de año la intención de aprobar un nuevo ERE, que afectase a la práctica totalidad de la plantilla.

Después de que la Dirección General de Trabajo diese luz verde a la regulación de los 265 empleados de la planta, la empresa entra en concurso de acreedores.

Desde la Federación de Industria y desde la Sección Sindical se señala a dos responsables de esta situación. Primero, la administración pública, que durante estos años no actuó con la debida diligencia a la hora de supervisar la gestión de la planta; y segundo, los inversores privados, que condujeron la empresa de una manera irresponsable, en base no a los intereses de los trabajadores, sino a los suyos propios.

Dada la situación, la incertidumbre de los trabajadores, que achacan los problemas a la deficiente gestión de la empresa, no ha hecho más que empezar, puesto que la plantilla al completo se enfrenta al futuro sin que exista garantía de continuidad de la actividad ni tampoco un plan que asegure el mantenimiento del empleo, dadas las graves dificultades por las que atraviesa la empresa.

Ya se han convocado movilizaciones para protestar por la mala situación de la empresa y se ha anunciado que se continuará adelante en esa dirección, con el objetivo de lograr una implicación por parte de las instituciones y obtener una respuesta por parte de los socios privados, que son en parte causantes de que la empresa se encuentre en esta situación.



José López

Miembro del Comité de Empresa y Secretario de la Sección Sindical.

-La empresa se encuentra ahora mismo en concurso de acreedores. ¿Cómo valora la situación?

-Es realmente muy complicada. En este momento prácticamente toda la plantilla está regulada y tenemos una incertidumbre muy grande de cara al futuro. Desconocemos completamente si ya existe un inversor, y en caso afirmativo, si ya se está negociando con él y en qué condiciones.

-¿Cuál es el ánimo de los trabajadores en este momento?

-Muy bajo, porque la situación empeora cada día más. Nos encontramos en un punto muy crítico. Algunos compañeros están agotando las prestaciones y van a dejar de percibir ingresos. La empresa no se hace cargo de llamarlos para reincorporarlos al trabajo.

-La plantilla está realizando movilizaciones desde que comenzó el conflicto. ¿Se va a continuar en esta dinámica?

-Sí, vamos a seguir hasta que realmente tengamos una alternativa o al menos una posibilidad tangible sobre la mesa. Pero a día de hoy queremos subrayar que no hay un plan de continuidad de actividad ni de mantenimiento del empleo para Alas Aluminium.

Kerkus Metals presenta un ERE



La crisis que afecta a Alas Aluminium amenaza con arrastrar a otras empresas vinculadas a la misma actividad. En este caso es Kerkus Metals, de Mieres, la que ha comenzado a tener problemas. El 17 de enero se presentó un Expediente de Regulación de Empleo que afecta a un total de 39 trabajadores durante un periodo de tres meses, lo que supone prácticamente la totalidad de la plantilla.

Los tochos de aluminio que fabrica Kerkus son los que utiliza como materia prima Alas Aluminium para la fabricación de sus perfiles; de hecho, el cincuenta por cien de la producción de Kerkus estaba destinada a Alas por contrato. Al fallar esta última, Kerkus ha visto comprometida la mitad de su producción, lo que ha empujado a la empresa de Mieres a presentar su ERE. Por esa razón los representantes de los trabajadores instan a los directivos de la compañía a ampliar la cartera de clientes para reducir la dependencia de Alas, lo que podría ser factible en Portugal o Francia, países con los que ya existen tratos comerciales.

ESMENA

Trabajadores de Esmena logran detener la congelación salarial

Gracias a la unidad mantenida entre los trabajadores y al apoyo del Comité de Empresa, se ha logrado frenar la amenaza de congelación salarial por parte de la dirección de la empresa. Finalmente la tentativa ha dado marcha atrás y este año serán aplicadas las subidas salariales que vienen recogidas en el convenio colectivo, que estará vigente hasta 2013.

Antonio Estévez, presidente del Comité de empresa ha mostrado su satisfacción después de que la empresa diese marcha atrás a una congelación totalmente improcedente. Así mismo recuerda que aún queda pendiente resolver la situación del colectivo de técnicos y administrativos, un total 169 trabajadores que están fuera de convenio.



La Federación de Industria de CCOO de Asturias lamenta el cierre de Sia Copper después de un largo y duro proceso que ha desembocado en la extinción de la totalidad de los contratos de la plantilla. Confiamos en que finalmente se pueda retomar la actividad por parte de la empresa cordobesa Cunext.

SIA COPPER echa el cierre

Para la Federación de Industria de CCOO de Asturias, en palabras de Gil Manuel da Costa, coordinador de la Delegación Comarcal de Oviedo, "la valoración de todo este proceso sólo puede ser negativa en la medida que ha causado la pérdida de 60 puestos de trabajo así como el cierre de unas importantes instalaciones industriales". La adquisición por parte de Cunext abriría sin embargo otras posibilidades. "Lo único positivo es que exista una nueva empresa que se haga cargo de la actividad, si finalmente se consiguen recuperar 45 empleos".

Sia Copper, ubicada en Lugones y con 110 años de historia, estaba dedicada a la fundición y trefilado de cobre y era una de las pocas empresas que en España realizan esa actividad.

La empresa ya ha presentado la documentación del proceso concursal, a falta únicamente de que el juez de lo Mercantil dé por extinguida toda actividad, con lo que se certificaría el cierre definitivo de la empresa. Tras encadenar varios EREs de forma consecutiva, la mayoría de los trabajadores habían agotado las prestaciones de desempleo y se encontraban en una situación muy delicada. A partir de este momento, se está pendiente del avance de las negociaciones con las entidades financieras, que será lo que posibilite que la empresa pueda alquilar sus instalaciones. Si las negociaciones con los acreedores alcanzan acuerdos, es posible que en un plazo de dos meses pueda ponerse de nuevo en marcha la actividad. La empresa cordobesa Cunext continúa interesada en retomar la actividad en un régimen de alquiler con opción a compra en cinco años. Esta empresa, en reuniones mantenidas con el Comité de Empresa y los sindicatos, manifestó verbalmente su intención de incorporar personal de la plantilla de Sia Copper hasta un máximo de 45 trabajadores en el plazo de dos años.



SI, ayudas sólo al cierre: **NO** ayudas al funcionamiento

Luz verde para el Real Decreto

Luxemburgo desbloquea el Real Decreto que incentiva el uso del carbón nacional, desestimando la insolidaria demanda interpuesta por la Xunta de Galicia.

La Federación de Industria de CCOO de Asturias analiza con cautela la decisión y confía en que el sector alcance la estabilidad lo antes posible.

Año 1998-2007. Gracias al Plan de la Minería 98/2005 existe un pacto que obliga a las empresas a quemar carbón autóctono.

Año 2008. El carbón internacional se encarece. Ante esa nueva situación del mercado, el Gobierno retira la ley que regula los incentivos para su consumo, con la oposición de CCOO.

Año 2009. Desciende el precio del carbón internacional y el carbón nacional queda fuera de mercado. Las empresas eléctricas, a falta de una ley que las obligue, comienzan a comprar carbón extranjero. El Gobierno, para reparar el vacío legal existente, trata de articular un nuevo Real Decreto de ayudas a la producción eléctrica con carbón nacional.

Año 2010. El nuevo Real Decreto se frena en el Tribunal Supremo y en el Tribunal General de Luxemburgo debido a los recursos interpuestos por parte de la Xunta de Galicia y de las eléctricas Iberdrola, Endesa y Gas Natural-Fenosa, que se consideran perjudicadas por la retirada por parte de la Comisión Europea del anexo llamado de Pago por Lucro Cesante, que compensaba económicamente a las empresas por la compra de carbón nacional. A finales de año, el Supremo retira las medidas cautelares.

Año 2011. Comienza el año manteniéndose la situación crítica. El Real Decreto avanza en España al retirar también la Audiencia Nacional las medidas cautela-

Consecuencias sobre la actividad minera y el empleo.

-En la actividad. Nos enfrentamos al fin progresivo de todo el sector. Ante una perspectiva de cierre, los empresarios reducirán a mínimos las inversiones y los gastos. Es previsible que haya problemas en los convenios y se reduzcan las inversiones en seguridad. No habrá acceso a nuevos yacimientos.

-En el empleo. Ya se están empezando a extinguir contratos y se prevé que esa sea la dinámica a partir de ahora. Los primeros trabajadores perjudicados serán los más vulnerables, de contratados y subcontratados. Los de las empresas principales podrán empezar a tener problemas para reunir los requisitos de prejubilación. Se complicarán las posibilidades de recolocación, y en general de continuar con una dinámica de reducción de empleo no traumática, tal como veníamos manteniendo los sindicatos desde el año 98.

-En los territorios. El cierre de las minas empobrecerá y dejará aún más desiertos y sin futuro unos territorios en los que se comenzó una reactivación en el 98 que todavía no ha alcanzado sus objetivos. Hace falta más tiempo y más inversiones para lograr diversificar el empleo perdido en minería. Es imprescindible poner más esfuerzo para adecuar los territorios a otra estructura productiva. Los concejos mineros dependen para su futuro de que se genere otro tejido industrial al margen del monocultivo del carbón.



Comisión de Seguimiento

Por fin, un compromiso

La reunión que mantuvieron el pasado día 24 de enero los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan del Carbón resultó ser un rotundo fracaso en la medida en que no se produjo ningún avance por parte del Gobierno para concretar la necesaria puesta en marcha del Real Decreto que regulará el consumo de carbón nacional. Para nuestro sindicato, la negativa del Gobierno de poner en marcha el Real Decreto sin necesidad de esperar a la resolución del Tribunal General de Luxemburgo, tal y como proponía CCOO no puede interpretarse más que como muestra de la debilidad de España en el contexto de la UE. Pero el paso más importante hasta el momento llegó el 4 de febrero, tras una larga negociación, cuando la Comisión de Seguimiento logra que el Ministerio de Industria se comprometa finalmente a poner en marcha el Real Decreto de Restricción por Garantía de Suministro. De cumplirse los compromisos, las empresas volverán a facturar con normalidad. También se adelantarán ayudas para mejorar





ON QUIERE SOLUCIÓN
E INDUSTRIA
MISO YA!

Nuestra apuesta

El Consejo Europeo ha presentado un documento en el que especifica la naturaleza de las ayudas estatales destinadas a facilitar el cierre de minas de carbón no competitivas. “Es una decisión que el Gobierno español acata y da por buena, pero que no satisface de ninguna manera las exigencias de CCOO porque representa el cierre total de la minería del carbón”, explica José Luis Villares, responsable del área de Minería y Energía de la Federación de Industria de CCOO de Asturias. El actual documento establece que todas las empresas que a 1 de enero de 2011 quieran tener acceso a las ayudas deben presentar un plan de cierre, y añade que si llegado 2018 alguna empresa pudiera ser rentable y quisiera continuar con la actividad, debería devolver todas las ayudas recibidas en este periodo, lo que a juicio de nuestro sindicato resulta una dificultad insalvable e indica que lo que realmente pretende este Gobierno es conducir a todo el sector hacia el cierre. La Federación de Industria de CCOO de Asturias, que siempre apostó por prorrogar el Reglamento 1407/2002 (expirado a 31 de diciembre de 2010) mantiene una postura firme a la hora de exigir el mantenimiento de las ayudas, pero nunca condicionadas a un plan de cierre, sino enfocadas hacia la continuidad de la actividad. Además, mantenemos que las empresas que en 2018 sean rentables no deben estar obligadas a devolver las ayudas recibidas, lo que sin duda condicionaría la viabilidad de muchas de ellas. A partir del momento en que las ayudas comiencen a reducirse (año 2013) las empresas empezarán a tener graves problemas.



rísimas contra el desarrollo del Real Decreto, pero aún continúa retenido en el Tribunal General de Luxemburgo. El último carbón autóctono que se compró fue en marzo de 2010, a través del Almacén Estratégico Temporal de Carbón (AETC). Desde entonces el mercado nacional está parado a la espera de que entre en vigor el Real Decreto.

A comienzos de febrero las eléctricas retiraron sus recursos contra el Decreto de Ayudas al Carbón. La Xunta mantiene su posición, bloqueando la aplicación del Real Decreto. Seguidamente la Comisión de Seguimiento del Plan del Carbón 2006-2012 logra el compromiso del Ministerio de poner en marcha el Real Decreto.

del Plan del Carbón

la liquidez de las empresas, quienes por su parte se comprometen a ir dando marcha atrás organizadamente a los expedientes de regulación de empleo que estaban en marcha. Las ayudas se establecen para un plazo de nueve meses. Estas medidas supondrían la normalización a medio plazo de una actividad que se encontraba al borde del colapso.

El Real Decreto, fundamental para asegurar el futuro del sector, ya ha sido aprobado por las instituciones nacionales, y finalmente ha logrado la ratificación del Tribunal de Luxemburgo, después de que las eléctricas españolas Iberdrola, Endesa y Gas Natural-Fenosa retiraran sus recursos. Al cierre de esta edición sólo queda en firme el recurso presentado por la Xunta de Galicia. Tal actitud es considerada por la Federación de Industria de CCOO como sumamente irresponsable, teniendo en cuenta además que esta Comunidad Autónoma se ha beneficiado de las ayudas económicas otorgadas por el Plan del Carbón.



Al encuentro en el Ministerio de Industria asistieron (de izquierda a derecha) Maximino García, Secretario General de la Federación de Industria de CCOO de Asturias; José Luis Villares, responsable del área de Minería y Energía de la Federación de Industria de CCOO de Asturias; Rufino Ordóñez, responsable de Seguridad Minera de la Federación de Industria de CCOO; Juan Carlos Álvarez Liébana, secretario de Industrias Extractivas de la Federación de Industria de CCOO y Augusto Pires, Secretario de Industrias Extractivas de la Federación de CCOO de Castilla y León.

Regulación de las contratas y subcontratas. Asignatura pendiente



La Federación de Industria de CCOO de Asturias, que ya presentó varias propuestas en el marco de la Subcomisión de Adaptación Laboral, va a continuar luchando para conseguir que los trabajadores de contratas y subcontratas tengan prioridad para la incorporación en las empresas del sector y así unificar las condiciones sociolaborales de todo el colectivo del Sector Minero, porque dedicándose a la misma actividad se encuentran en unas condiciones laborales distintas a los trabajadores de las empresas principales.



La Federación de Industria de CCOO de Asturias apuesta firmemente por la regulación de las contratas y subcontratas y la negociación de un Convenio Marco para las Empresas Auxiliares de Minería para dar garantías de futuro a sus trabajadores.

El Plan de la Minería 2006/2012 en su parte sectorial regula las plantillas, prejubilaciones e incorporaciones de los trabajadores de las empresas principales y en su punto V, 2-b contempla que los trabajadores de las subcontratas, serán considerados excedentes del Sector, según los criterios que aplique la Subcomisión de Adaptación Laboral.

Es cierto que en los últimos años se dieron algunos pasos importantes en el objetivo de mejorar las condiciones de los trabajadores de las empresas auxiliares de la minería. Se logró por ejemplo que a partir de 2008 dejasen de cotizar a un abanico de sectores (construcción, metal y otros) para, acogiéndose a lo que establece la ley y tras varios años de negociación, las empresas contratadas pasasen a cotizar al Régimen Especial de la Minería del Carbón, unificándose de esa manera con las empresas principales en la medida que desarrollan la misma actividad.

En este contexto, y continuando en la línea de mejorar las condiciones de los trabajadores, la Federación de Industria de CCOO ha tenido la iniciativa de preparar un documento que tratará de consensuar tanto con las otras fuerzas sindicales como con los representantes de la patronal. Este documento debe servir para establecer un Convenio Marco que acoja a todos los trabajadores de las

empresas auxiliares de la minería que estén relacionadas con labores de arranque. Así, estos trabajadores podrían tener la condición de excedentes de la minería, con la opción de incorporarse a la empresa principal en base a unos criterios -antigüedad entre otros- aún pendientes de negociación.

Esto solucionaría una deficiencia que provoca una gran inestabilidad en el sector, puesto que a día de hoy los mineros de las subcontratas, al no estar definidos unos criterios claros de incorporación a la empresa principal, ven mermadas sus opciones de futuro.

Para esta Federación supone poner al día una asignatura pendiente y es un paso adelante básico que servirá para acometer futuras negociaciones.

Hay que recordar que muchos de estos trabajadores tienen entre cuarenta y cincuenta años, algunos de ellos acumulan una antigüedad de entre 12 y 16 años trabajando en las contratas y se enfrentan a un futuro muy incierto, puesto que su perfil profesional dificulta la posibilidad de encontrar empleo en otro sector. ■

La firma de este Acuerdo Marco es una apuesta firme de la Federación de Industria de CCOO de Asturias, puesto que supondría un gran avance para la estabilidad de los trabajadores del sector.



Elecciones Sindicales: esfuerzo final

Juventino Montes

Secretario de Organización de la Federación de Industria de CCOO de Asturias.

Debemos ser conscientes de que el primer propósito de unas elecciones sindicales no puede ser otro que ganarlas. En este sentido la Federación de Industria de CCOO de Asturias debe trabajar con una realidad: en las elecciones celebradas en 2010 no logramos alcanzar los objetivos. El balance en los primeros meses de 2011 está siendo más positivo, si bien continuamos por debajo de nuestras expectativas en número de delegados. Los resultados nos favorecen claramente sobre todo en el sector del metal, frente a sectores como el minero y el eléctrico, donde son más negativos.

La principal razón de esta laguna es que todavía no hemos llegado a todas las empresas, es decir, no hemos podido presentar candidatura. Por otra parte estamos obligados a redoblar nuestros esfuerzos en el Colegio de Técnicos para al

menos igualar en resultados a los obtenidos en el Colegio de Especialistas y no Cualificados, donde CCOO se erige como la fuerza sindical más votada.

Para afrontar el futuro más cercano con decisión y garantías de éxito debemos presentar nuestra alternativa sindical en todos los centros de trabajo. Sólo así conseguiremos subsanar esas diferencias y situar a CCOO a la par de la otra fuerza sindical con una cifra que se aproxime al 45 %.

La experiencia acumulada a lo largo de estos años nos indica que en aquellas empresas en las que presentamos candidatura, los trabajadores depositan su confianza en CCOO, porque saben que somos una fuerza sindical responsable y de compromiso. Por ello desde la Federación de Industria de CCOO de Asturias estamos colaborando con ahínco con las distintas delegaciones para prestar

nuestro apoyo allí donde haya dificultades para presentar candidatura. Si avanzamos en este sentido, lograremos el objetivo.

La parte más importante ya está hecha: tenemos un prestigio fuera de toda duda como fuerza sindical a nivel nacional y autonómico. Durante las últimas dos campañas electorales (2004 y 2007) CCOO fue el sindicato que recabó un mayor número de votos, con una diferencia cercana a los 7.000 delegados en el ámbito confederal (3.000 de ellos pertenecientes a nuestra Federación). Ahora tenemos que alcanzar y mejorar esos resultados, recortar con un mayor número de delegados, la distancia que nos separa de la otra fuerza sindical.

Sabemos que requerirá por nuestra parte mucho trabajo, esfuerzo y dedicación. Pero éste es el reto, y confiamos en poder llevarlo a cabo.

Mivisa Envases

Polígono de Silvota, Llanera.

Sector: Metalgráficas.

Actividad: envases metálicos para consumo alimentario.

Trabajadores: 180.



Esta empresa ubicada en el Polígono de Silvota prepara elecciones sindicales para el mes de mayo. De cara a ese momento, la Sección Sindical, cuya constitución es reciente, está ganando velocidad para llegar a lo que se espera que sea una nueva victoria de CCOO, que ya es mayoría en el Comité de Empresa. **“Es fundamental motivar a los trabajadores para que participen”**, explica Fermín Granados, Secretario General de la Sección Sindical. **“Apostamos por una Sección Sindical fuerte que trabaje en paralelo con los miembros de CCOO del Comité de Empresa para elaborar una nueva candidatura sólida, con compromiso, asumiendo responsabilidades de forma seria y marcándonos objetivos”**. Nuestras principales prioridades para los próximos cuatro años son: los cobros de la turnicidad, la posibilidad de un plus de producción, que se otorguen categorías cuando corresponda de manera justa y equitativa para todos, que se fomente el empleo estable, y además establecer lazos en un futuro con las cinco fábricas que la compañía tiene en España, para ganar fuerza entre los trabajadores. En líneas generales, se pretende establecer un diálogo con la empresa para hacer propuestas consensuadas entre todos los trabajadores, y a partir de ahí buscar el camino para conseguir los objetivos. **“Queremos generar confianza y demostrarla con hechos, no con palabras; crear una unión grande entre todos los trabajadores para que CCOO sea el estandarte de Mivisa. Necesitamos gente comprometida que trabaje codo con codo con los compañeros. Para lograr eso lo primero es presentar una candidatura fuerte, que es en lo que estamos trabajando”**.

tú ganas

xú ganas



Daorje S.L.

Avilés.

Sector: Montajes.

Actividad: Montajes y mantenimiento.

Trabajadores en el centro de Avilés: 700 (aprox.)

Elecciones: Finales de mayo.

En el centro de trabajo que el Grupo Daorje tiene en las instalaciones de Arcelor en Avilés las elecciones sindicales se celebrarán a finales de mayo. En esta empresa la presencia de CCOO es hegemónica ya que, desde el año 1984, hemos obtenido la mayoría absoluta en todos los procesos electorales que se han celebrado en el sector del montaje. Con estos datos, desde la Sección Sindical se valora como muy positivo el trabajo realizado por todos los compañeros del sindicato que desde siempre han centrado sus esfuerzos en el mantenimiento del empleo y en las mejoras de las condiciones laborales.

Para Miguel González, Presidente desde el año 1984 del Comité de Empresa de Daorje en Avilés, sería decisivo mantener los resultados obtenidos en las últimas elecciones (10 delegados por CCOO frente a 7 repartidos entre otras dos fuerzas sindicales), así como continuar trabajando para poder ganar más representatividad,

ya que la afiliación a CCOO es muy alta dentro del centro de trabajo.

“Hay tres objetivos que marcan de manera significativa la labor sindical. Uno de ellos ya está conseguido: la firma del Convenio, que este año se cierra con el 5%; otro es firmar la prorroga de los Acuerdos de Oviedo, que son una gran garantía para el sector; y el tercer gran objetivo es seguir adelante con el mantenimiento del empleo”, explica Miguel González. La crisis en el año 2009 se tradujo en una pérdida importante de puestos de trabajo en el sector, pero con la llegada del 2010 se vio una ligera mejoría que se tradujo en que Arcelor, empresa principal para la que trabaja Daorje, aumentó su carga de trabajo y como consecuencia estabilizó el trabajo en las empresas auxiliares.

Otro de los aspectos en los que el Comité de Empresa está volcado es vigilar que se cumplan los objetivos planteados en

cuanto a la internalización de los 300 trabajadores que pasan de la empresa auxiliar a la empresa principal. En la actualidad todavía quedan 67 por realizar el cambio. “Al ser la empresa más grande que trabaja para Arcelor, casi todos ellos son de Daorje -comenta Miguel-. Hasta ahora el tema estuvo un poco parado por la cuestión de las jubilaciones, pero creemos que es cuestión de tiempo que podamos ponerle el punto final a este proceso”.

Cabe destacar que en el tiempo que resta hasta que se celebren las elecciones sindicales, los miembros de CCOO en el Comité de Empresa, así como la Sección Sindical seguirán concienciando a los trabajadores de la vital importancia que tiene, para Daorje y para las auxiliares en su conjunto, que CCOO consiga tener la más amplia representación posible, ya que cuanto mayor sea el número de delegados, mayores serán las garantías para la plantilla.

Carbonar S.A.

Cangas del Narcea.

Sector: Minería.

Trabajadores: 120 (aprox.)

Elecciones: Mes de abril.

El próximo mes de abril la empresa de minería privada Carbonar, situada en Cangas del Narcea, convocará sus elecciones sindicales. Para CCOO, que cuenta con mayoría absoluta, el reto planteado es volver a revalidar esta mayoría -cinco delegados frente a los cuatro obtenidos por otras fuerzas sindicales- y poder así seguir adelante con la lucha planteada de cara al duro momento que esta atravesando el sector minero a nivel nacional y regional. **“Queremos que los trabajadores nos den el apoyo que necesitamos para poder continuar peleando por la defensa de sus intereses”**, explica Mario Martínez, Responsable de la Delegación de la Federación de Industria de CCOO y Presidente del Comité de Empresa por CCOO en Carbonar. “No en vano somos el sindicato que más se ha movilizado y que más apoyo ha ofrecido a los trabajadores ante los graves problemas que vive la minería”.

Carbonar es en la actualidad la única empresa de minería privada que mantiene en plantilla a la totalidad de sus trabajadores y que, hasta la fecha, no ha planteado ningún ERE, pero el sector está en la cuerda floja debido al retraso que está sufriendo el



Real Decreto. **“Nuestros objetivos para las elecciones sindicales y también para el futuro del sector en el que trabajamos es exigir que las eléctricas vuelvan a arrancar y que todo regrese a la normalidad, si no es absurdo que se hable de que el fin del sector está fijado en el 2018. A este paso el desenlace es inmediato. Las empresas están en una situación límite”**.

Revalidar la mayoría dentro de Carbonar supondría para nuestro sindicato un respaldo importante a la hora de seguir luchando por el mantenimiento de uno de los sectores con más repercusión dentro de nuestra región y en la comarca suroccidental.

Kinbauri España

Belmonte de Miranda.

- **Minería.**
- **Actividad: Extracción tratamiento de mineral de oro.**
- **Número de trabajadores: 190**
- **Elecciones celebradas en enero de 2011.**

Resultado

5 2 2



Los trabajadores de Kinbauri han respaldado de manera contundente la candidatura de CCOO en sus elecciones sindicales, celebradas a finales de enero, con más de la mitad de los votos. Esto supone reforzar la presencia de nuestro sindicato con cinco delegados de los nueve totales que tiene el Comité de Empresa. **El éxito es debido a la excelente labor que están realizando nuestros representantes, y supone un apoyo fundamental de los compañeros, que confían plenamente en la gestión que se está realizando.**

Para Keko Fernández, presidente del Comité de Empresa, es esencial el trabajo diario y la atención a las demandas de los compañeros. Así, para el próximo periodo los objetivos se centrarán en mejorar las condiciones laborales de la explotación. "En este momento se está trabajando con unos turnos que son perjudiciales para la vida social y familiar de cualquier trabajador, que tarda semanas en disfrutar de un fin de semana completo", explica Keko Fernández.

Además de revisar las turnicidades se pretende ajustar los horarios y se solicitarán a la empresa mejoras en los vestuarios. "Queremos también que se especifiquen los criterios para que un trabajador obtenga una determinada clasificación y por tanto reciba los correspondientes incentivos económicos, ya que es algo que ahora mismo no está muy claro". Crear un comité de seguridad para evaluar los riesgos en los distintos centros de trabajo e ir hacia un convenio colectivo, son otros de los retos planteados para el periodo que se inicia.



UTE-TSK ISASTUR

Parque Tecnológico de Gijón.

- **Montaje y empresas auxiliares.**
- **Actividad: Mantenimiento eléctrico de Arcelor en Avilés y Gijón.**
- **Número de trabajadores: 64 (aprox.)**
- **Elecciones celebradas el 7 de febrero de 2011.**

Resultado

3 2
CCOO

La empresa, situada en el Parque Tecnológico de Gijón, celebró elecciones sindicales el pasado 7 de febrero, con un resultado de 3 delegados de CCOO (frente a 2 repartidos entre otras fuerzas sindicales). De los tres obtenidos, uno ha sido en el Colegio de Técnicos y dos en Taller. Nuestro sindicato revalida la mayoría obtenida en el periodo anterior. Y eso, aún teniendo en cuenta que hace tres años la empresa redujo de forma importante su número de trabajadores -fueron internalizados a Arcelor-, muchos de los cuales estaban afiliados a CCOO. Con todo, y como señala José Ramón Cordera, miembro del Comité de Empresa, **"nuestra labor diaria se ha visto fortalecida una vez más. El trabajo realizado en el periodo anterior fue muy positivo y hemos conseguido mantener intacta o incluso mejorar la confianza de los compañeros"**.

Durante la etapa anterior, y a raíz de un grave accidente que afectó a dos trabajadores, la empresa ha colaborado para mejorar notablemente lo relativo a la seguridad, atendiendo los requerimientos del Comité de Empresa y de los técnicos de prevención. Precisamente uno de los compañeros accidentados, Manuel J. Blanco Fernández, que había salido elegido en las elecciones anteriores, ha colaborado activamente en todo lo necesario para preparar las recientemente celebradas. "Ha mantenido su apoyo y se ha implicado al cien por cien en cuanto le fue posible hacerlo, por lo que tiene nuestro agradecimiento. Se puede contar con él en todas las ocasiones", explica José Ramón Cordera.

Por último, los tres miembros del Comité de Empresa de CCOO agradecen a todos los compañeros que les hayan brindado de nuevo su confianza y esperan continuar en la línea de defender día a día los derechos de los trabajadores. ■

www.industria.ccoo.es

Santa Bárbara



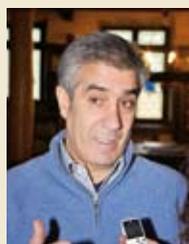
Santa Bárbara cierra el año con cambios en su estructura sindical pero manteniendo sus objetivos. La factoría está preparada para asumir cargas de trabajo importantes que aseguren el futuro de sus fábricas en Asturias.

Nuestra afiliación, la fuerza del sindicato

A la rueda de prensa que se celebró, como ya es habitual, en la Fábrica de Armas de Trubia, asistieron el Secretario General de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, el Secretario General de la Federación de Industria, Felipe López, el Secretario de la Federación de Industria de Asturias, Maximino García, el Secretario de CCOO en Asturias, Antonio Pino, y el nuevo Secretario General de Santa Bárbara en Trubia, José Manuel Ordoñez, quien aprovechó la ocasión para subrayar la necesidad de que sea General Dynamics Santa Bárbara quien reciba los contratos pendientes del Ministerio de Defensa, resaltando una vez más que las factorías que la multinacional tiene en Asturias (La Vega y Trubia), son unas de las más especializadas y sus equipos son los más profesionales y preparados del mercado. Esto se suma a que Santa Bárbara posee una amplia experiencia en el sector y colabora con empresas españolas de gran reconocimiento. La rueda de prensa sirvió también para realizar, por parte de todos los responsables de CCOO, un merecido reconocimiento al trabajo y la entrega del compañero Raúl Álvarez Arango, quien recientemente ha sido nombrado responsable de CCOO de Sector Defensa a nivel nacional.

La Sección Sindical de CCOO de Santa Bárbara en Trubia se ha distinguido siempre por su intensa labor a la hora de defender los derechos de los trabajadores. Esto se ha traducido en un alto número de afiliados, algo especialmente importante en un momento en el que se acercan las elecciones sindicales, y que nos dará la fuerza necesaria para poder seguir trabajando en la buena dirección, que ha sido y seguirá siendo defender los derechos de los trabajadores.

Uno de los objetivos prioritarios para las fábricas de Santa Bárbara, tanto de Trubia como de La Vega, es garantizar la carga de trabajo y como consecuencia el mantenimiento del empleo. CCOO valora como imprescindible firmar el convenio con Arabia Saudí gracias al cual el estado español vendería entre 200 y 270 carros de combate Leopard 2E por un importe aproximado de 3.000 euros. Aunque en España, debido a la crisis, el Ministerio de Defensa ha recortado el presupuesto, desde la Federación de Industria se considera imprescindible explorar nuevos mercados a fin de diversificar lo máximo posible y, a través de la exportación, no poner en peligro los puestos de trabajo.



Felipe López

“El necesario cambio de modelo productivo se resume en tres palabras: más industria todavía. Lo podemos conseguir con inversión y determinando cuáles son los sectores sobre los que se tienen que cimentar las bases del empleo futuro”.



Maximino García

“Este acto debe servir para poner en valor la práctica sindical del día a día, el contacto con el trabajador y con el afiliado. Éste es el trabajo que debemos continuar en las Secciones Sindicales de todas las empresas, porque es lo que da fuerza a este sindicato”.

Después de años trabajando junto a Raúl Álvarez Arango en General Dynamics Santa Bárbara, José María Ordoñez asume el cargo de Secretario General de CCOO en la empresa, con la idea de dar continuidad al trabajo realizado hasta la fecha.

-¿Cómo afronta esta nueva etapa?

-Mi idea es la continuidad y mantener los objetivos.

La postura frente a la administración va a seguir siendo la misma. Seguiremos presionando e intentando mejorar, aunque hay que reconocer que siempre hemos tenido bastantes dificultades por la falta de posturas políticas firmes.

En el caso concreto de Santa Bárbara, puede afectarnos positivamente el reciente resultado de las elecciones catalanas, dado que existían bastantes presiones por parte de Cataluña para desviar el proyecto del 8x8 a favor de un consorcio catalán-francés. Con la pérdida de poder del PSOE en Cataluña es posible que se abran otras opciones.

-¿Cómo se está desarrollando la incorporación de trabajadores a través del contrato relevo?

-En el caso concreto de Trubia 23 trabajadores se acogieron a la jubilación parcial a través del contrato relevo. Salvo dos de ellos, las 21 personas restantes



José María Ordoñez
Secretario General de CCOO
en Santa Bárbara
Una nueva etapa

que accedieron como relevistas son jóvenes que se incorporaron a producción. Esto es lo que hace que haya futuro de fábrica y futuro de empresa. A día de hoy hay 74 personas más subcontratadas a través de una ETT. Lo que se está haciendo, de acuerdo con la mayoría del Comité de Empresa de CCOO, es que los compañeros que están prestando algún tipo de servicio en la fábrica, se van in-

corporando según va habiendo contrato relevo. Hubo un parón cuando el Gobierno modificó las condiciones del contrato relevo porque no era lo que había pactado con la empresa, pero no tuvimos demasiados problemas para que asumieran las condiciones de la nueva Ley.

-La Fábrica de Trubia siempre ha destacado por la alta afiliación de sus trabajadores. ¿A qué se debe esta situación?

-Desde siempre, la afiliación y las elecciones sindicales fueron una obsesión en la Sección Sindical de Trubia. Aunque el eslogan de este año ha sido "Nuestra afiliación: la fuerza del sindicato", siempre estuvo claro para nosotros que teníamos que tener afiliados y, que nuestra fuerza estaría en función de la cantidad que tuviésemos. A día de hoy no hay compañero/a que esté en la fábrica, o que se incorpore a través de una ETT, o de una contrata, con el que no se hable para explicarle la necesidad de que se afilie. De los 74 subcontratados que hay hoy, más los 23 que pasaron a contrato relevo, se habló con todos y sólo seis personas no están afiliadas a CCOO. Es fundamental estar mentalizado para hacer esa actividad. Hay que hablar con la gente, explicar las ventajas de estar afiliado. Esto tiene que ser una máxima de cada Sección Sindical. En nuestro caso, "lo llevamos por el libro".

El acto sindical

El acto sindical posterior a la rueda de prensa en la fábrica de Trubia fue un punto de encuentro para más de 300 trabajadores y simpatizantes que aprovecharon el acto para cerrar el ejercicio y hacer balance del año. Además, tuvo un significado especial ya que los compañeros quisieron rendir un espontáneo homenaje a los 45 años de lucha sindical de Raúl Álvarez Arango en Santa Bárbara, quien por su parte aprovechó para reconocer que su poder de negociación sólo fue posible gracias a los compañeros que respaldaron su labor a lo largo de todos estos años.





Raúl Álvarez Arango con la Federación de Industria de CCOO de Asturias

Más de 300 personas se dieron cita en Llanera para participar en el sentido y caluroso homenaje que se le tributó a Raúl Álvarez Arango, después de 45 años de entrega a CCOO. El acto organizado por la Sección Sindical de Santa Bárbara de Trubia tenía como objetivo reconocer su trayectoria sindical, su entrega desinteresada y su capacidad para conjugar presión y negociación. Ahora bien, este reconocimiento no es el final... LA LUCHA CONTINÚA.



Maximino García y Raúl Álvarez Arango

Maximino García

Secretario General de la Federación de Industria de CCOO de Asturias.

“Este es un día para sentirnos orgullosos y compartir en vivo y en directo con él una jornada muy especial en compañía de su familia. Raúl es un ejemplo de sindicalismo y de capacidad de entrega a los trabajadores. Un espejo en el que todos debemos mirarnos.”

Miguel Ballina

Secretario de Empleo de CCOO de Asturias.

“En un momento tan difícil como éste, personas como Raúl adquieren una mayor relevancia. Hacen falta muchos “Raúles”, para combatir esas políticas regresivas, y esos ataques a los derechos de los trabajadores y a los sindicatos.”

Felipe López

Secretario General Federación de Industria de CCOO. (Extracto de la carta enviada)

“El valor de las organizaciones es el resultado de la suma del compromiso, la valía y la generosidad de muchas personas. CCOO es la organización más valiosa de nuestro país porque personas como Raúl, con su trabajo, contribuyen a que los trabajadores y trabajadoras nos perciban como la mejor herramienta para la defensa de sus intereses.”

Homenaje a Raúl A. Arango

“La organización me enseñó a ser solidario, a negociar, a ayudar a los trabajadores. A mí la organización no me debe nada, yo se lo debo todo a CCOO.”



Raúl acompañado por su familia

Sección Sindical de Santa Bárbara





SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social, de 15 de septiembre de 2010. Rec. nº 228/2009

Prestación por maternidad

Texto: Amable Glez. Méndez

El Supremo afirma que la prestación por maternidad no sólo puede repartirse, también puede devengarse dos veces.

Se analiza el caso de una trabajadora que tras años de convivencia con su pareja (desde el año 2004), la cual es madre biológica de la menor adoptada (nacida el 23/06/2001), solicita el derecho a percibir la prestación de maternidad por adopción, siendo denegada por el INSS al considerar que aquella ya se encontraba incorporada e integrada a la unidad familiar en la fecha de la resolución del juzgado.

Ante la citada resolución, la trabajadora demanda al INSS ante el Juzgado de lo Social, siéndole reconocido por éste el derecho a la prestación por maternidad. El INSS formuló recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, el cual revoca la sentencia anterior. La Sala del Tribunal Superior de Justicia entendió que "dado que la razón de ser del permiso de adopción es que la persona adoptante y el niño adoptado tengan un contacto humano en los primeros momentos de la adopción, que facilite su integración en la nueva familia y en la nueva situación, y tal circunstancia no concurre en el caso examinado pues desde el año 2004 ya se había dado la misma, la prestación carece de razón de ser, aunque se cumplan los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico, añadiendo que, por otra parte, la prestación solicitada ya había sido consumida por la madre biológica, señalándose que el permiso por maternidad puede repartirse pero no se devenga dos veces".

Esta sentencia es recurrida en casación ante el Tribunal Supremo que, finalmente, señala el derecho de la trabajadora al disfrute del permiso y prestación por maternidad, basándose en los fundamentos jurídicos siguientes:

Señala el Alto Tribunal que la regulación del derecho al descanso por maternidad y percibo de la subsiguiente prestación en caso de adopción exige únicamente la concurrencia de la situación protegida -la adopción-, el disfrute del período de descanso recogido en el art. 48.4 del TRET -16 semanas-, cumplir las condiciones generales exigidas en el art. 124 del TRLGSS, así como la acreditación de un período de cotización previo.



En ningún caso se exige que la menor adoptada no se encuentre incorporada e integrada en la unidad familiar con anterioridad al inicio del período de descanso por maternidad o se establece que sea causa de denegación que la menor hubiera convivido con la adoptante con anterioridad al inicio del descanso por maternidad y solicitud de la correspondiente prestación.

La finalidad de la integración del adoptado en su nueva familia y en su nueva situación, no se produce por el mero hecho de la convivencia con el adoptante previamente a la adopción, sino que es a partir de ésta cuando surge la nueva situación del adoptado, aconteciendo desde la fecha de la resolución judicial, por la que se concede la adopción, la mencionada incorporación. No impide tal conclusión el hecho de que la madre biológica de la adoptante hubiera disfrutado del permiso de maternidad, pues se han producido situaciones sucesivas que han generado el derecho a descanso por maternidad y a la prestación correspondiente, a saber, el parto -que genera el derecho en la madre biológica- y la adopción como madre de la actora -que acarrea el derecho a descanso y prestación por maternidad-, situaciones ambas previstas y reguladas en el art. 48.4 del TRET, sin que se disponga que el percibo de la prestación por parto excluya el percibo de la prestación por adopción. ■





Mapy Artidiello
Secretaria de
Políticas Sociales

Jóvenes sindicalistas, el futuro de nuestra Federación

Se clausura con éxito el segundo curso del Plan de Cualificación de Jóvenes Sindicalistas, una de las apuestas más serias y sólidas de esta Federación, que responde al deseo de garantizar en el futuro cercano la continuidad de la lucha por el trabajador, gracias a la progresiva incorporación de jóvenes preparados y comprometidos.

Siendo conscientes de que el recurso más valioso de la Federación de Industria de CCOO de Asturias son las personas que la componen, la formación resulta un instrumento básico para que progresivamente se produzcan nuevas incorporaciones a los órganos de dirección y estructuras de trabajo sindical, en todos sus niveles.

Mapy Artidiello, Secretaria de Políticas Sociales de la Federación de Industria de CCOO de Asturias, destaca que “todos los formadores que hemos tenido en el curso son relevantes sindicalistas y expertos en la materia a impartir. No puede ser de otra manera, ya que para la formación sindical no sólo se busca la mejor formación teórica, sino que también es imprescindible que vaya de la mano de la experiencia y la visión sindical”.

La valoración del curso no puede ser más que positiva: “Los alumnos se han implicado con responsabilidad, conocedores de la oportunidad que se les brinda”.

Cabe destacar que es el segundo año que se lleva adelante esta iniciativa de formación, y que se cuenta con tres mujeres en el grupo formado para el plan del 2010.

Los alumnos han apreciado satisfactoriamente los cursos por dos razones. Primero, por los conocimientos adquiridos. “Han valorado principalmente tres módulos –explica Mapy Artidiello- La Gestión Económica, pues la interpretación de los balances de cuentas y poder identificar los “juegos de números” les ha resultado muy clarificante; las Técnicas de Comunicación, donde han aprendido la importancia de saber trasladar un mensaje sindical de manera clara, que trans-

mite el respeto y la credibilidad merecida; y la Negociación Colectiva, que hace posible que trabajadores y empresarios definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas”.

Por otra parte, a lo largo de estos meses cada uno de los participantes ha conocido de primera mano la situación en las empresas de sus compañeros, gracias

a lo cual han podido comentar dificultades e intercambiar opiniones. “Valoran muy positivamente la oportunidad de conocer a compañeros que desempeñan su labor sindical en las empresas, compartir experiencias y encontrar apoyo entre ellos. De esa manera ven que la unidad es necesaria para alcanzar los objetivos marcados”.

Contenidos del curso

Historia de CCOO. Desde la clandestinidad hasta hoy, para conocer como se estructura nuestra organización.

Gestión Económica-Financiera y ERES. Una guía para interpretar la situación económica de la empresa a la hora de afrontar cualquier negociación, así como conocer las nuevas reformas en la Ley de Salud Laboral, y la Ley de Igualdad, modificaciones de la misma y cómo aplicarla en el diseño de un Plan de Igualdad en la empresa.

Técnicas de Comunicación. Trató sobre la relevancia que tiene la presencia del sindicato en la nueva sociedad mediática. Se trabajaron las características de la información sindical, elaboración del mensaje en las diferentes situaciones en las que un sindicalista se puede encontrar, aprender a dar la opinión de manera clara y concisa para que se traduzca en una mayor proyección social y extensión electoral.

Elecciones Sindicales y Negociación Colectiva. Sobre la importancia que tiene la representación sindical en las empresas, tanto para los trabajadores y trabajadoras en su centro de trabajo, como para la presencia y peso de CCOO en las mesas de negociación. Asimismo, se analizaron los cambios y tendencias en la organización de la producción y los procesos de trabajo, así como la trascendencia de la negociación colectiva, ya que permite agrupar intereses individuales para negociar con la patronal.

Ley de la Seguridad Social. Se cerró el Plan de Formación Jóvenes 2010 con unas nociones básicas sobre la mencionada Ley, los cambios que se están produciendo y cómo repercute en las cotizaciones de los trabajadores y trabajadoras, y en la sociedad en general al influir en el estado del bienestar.



El curso fue clausurado el pasado 23 de febrero por nuestro Secretario General Maximino García, quien aprovechó la ocasión para recordar a todos los participantes la importancia de utilizar los conocimientos volcados a lo largo de estos meses y darles un sentido práctico en lo referente al trabajo sindical del día a día. Maximino García quiso advertir a los participantes del curso sobre el difícil momento que atraviesan los sindicatos en la actualidad. “Este último periodo de crisis está siendo complicado, puesto que estamos viviendo ataques injustos por parte de la sociedad y fundamentalmente de algunos grupos de presión”, denunció Maximino García, añadiendo que “son tiempos también de ataque a los derechos de los trabajadores”, por lo que resulta de gran importancia que nuevos sindicalistas se preparen para colaborar y en un futuro tomar el relevo dentro de la organización.

2.- Iván Ovies, 38 años Asturiana de Zinc. Fundidor.

“Al margen de los nuevos conocimientos adquiridos, valoro mucho la oportunidad que se nos ha dado de conocer a otros compañeros. Todos son gente joven interesada en el sindicato y todos nos enfrentamos a problemas similares en nuestras empresas. Poder compartir experiencias e información ha sido muy positivo”.



3.- Iván Bretón, 36 años Felguera Construcciones Mecánicas. Calderero.

“Me gustaría resaltar la enorme calidad que han tenido los formadores de estos cursos, que supieron interesarnos en temas en los que algunos empezábamos de cero o que a priori parecía que iban a ser un poco arduos. La habilidad para generar participación ha logrado que fueran dinámicos y amenos. Me llevo una impresión muy grata de todos ellos”.



1.- Gerardo Argüelles, 37 años Talleres Jesús Álvarez. Soldador.

“Era un curso muy necesario porque para pelear bien en nuestros talleres tenemos que conocer en profundidad los temas de los que estamos hablando. Me parecen especialmente útiles los conocimientos sobre técnicas de negociación y de comunicación, también lo relativo a la Seguridad Social y los convenios. Así podremos desarrollar mejor nuestra labor en el día a día de la empresa”.



4.- Lorena Álvarez, 30 años Fundación Metal Asturias. Administrativa.

“Personalmente creo que fue muy interesante el módulo de historia y la estructura organizativa de CCOO y de la Federación de Industria, aunque a mí el que más me gustó fue el de Técnicas de Comunicación. A lo largo de estos ocho meses aprendí mucho de todos los temas: gestión económica, EREs, Seguridad Social, etc. Algunos módulos incluso se quedaron un poco cortos de tiempo.”



Becas C

Una inversión en futuro

Facilitar y fomentar la formación de jóvenes y trabajadores en las zonas mineras del carbón es una de las finalidades de las Becas C. Estas becas, que se otorgan para la realización de estudios en países miembros de la Unión Europea, excluyendo a España, se incluyen dentro de un proyecto más amplio de apoyo al desarrollo industrial y económico de las zonas que tenían centrada su economía en el sector del carbón.

Las Becas C, conseguidas gracias al trabajo realizado por CCOO, el Ministerio de Industria y otras centrales sindicales, están destinadas a sufragar estudios de postgrado en el extranjero. Es el solicitante el que propone los cursos que quiere realizar en base a sus intereses, motivación y complementariedad con los estudios que ya posee. Esto se suma a la puntuación de los conceptos ordinarios que se valoran en la concesión de estas becas, tales como el expediente académico, los ingresos económicos o la vinculación con la minería.

Pelayo Canga Torre es uno de los estudiantes asturianos que ha obtenido una Beca C gracias a la cual está realizando un MA TV Production (Máster de Artes en Producción de Televisión) en la University College of Falmouth, en el Reino Unido. A sus 29 años este Licenciado en Ciencias de la Información, especialidad en Periodismo, por la Universidad Complutense de Madrid, aplaude la existencia de estas becas ya que, gracias a ellas, se puede acceder a una formación de nivel alto que facilita en gran medida el acceso al mercado laboral.

-¿Qué estructura tiene el Máster al que has accedido?

-El Máster dura desde octubre a septiembre y su estructura es cuatrimestral. El primer cuatrimestre está dedicado a la capacitación práctica y teórica y se centra en el proceso de creación y narrativa de

un documental. El segundo cuatrimestre aborda los géneros de ficción. También se imparten talleres de guión y se realiza un programa de televisión semanal en estudio. El tercer cuatrimestre estará dedicado a la creación del proyecto fin de Máster, decidido por cada alumno y que tendrá por objeto poner en práctica lo aprendido y profundizar en el ámbito audiovisual que queramos desarrollar. Por último, tras el verano deberemos entregar una tesina o trabajo fin de Máster. Las prácticas profesionales en empresas del sector son parte obligatoria del Máster y se deben hacer en los periodos de vacaciones de Semana Santa y verano.

-¿Qué valoración haces de la existencia de este tipo de Becas?

-Muy positivas. De no ser por esta beca, económicamente no habría podido optar a este tipo de estudios y mucho menos en el extranjero. De hecho, el único "pero" que veo a este tipo de ayudas, es que no haya más, dados los beneficios que obtiene la persona que las recibe y por consiguiente la sociedad en la que vive y trabaja. Me parece que 100 becas para todas las comarcas mineras españolas no son suficientes, si tenemos en cuenta las cantidades que se manejan en los llamados Fondos Mineros. La porción que representan las becas de la Fundación es mínima y su rentabilidad es máxima. De todas formas, si no aumentan espero que no finalicen en un par de años

como se dice, al menos que se renueve este programa. Por ahora yo no he visto una inversión mejor en las cuencas mineras que la que suponen estas ayudas al estudio.

-¿Qué te está aportando a nivel personal realizar estos estudios en el extranjero?

-El primer y principal objetivo por el que decidí realizar este Máster fue el de perfeccionar mi inglés, algo que sin duda vendrá dado tras un año de estudio a nivel de postgrado en ese idioma.

También estoy muy contento con la universidad y el Máster que he elegido. La University College of Falmouth está considerada como una de las mejores del Reino Unido en cuanto a estudios audiovisuales se refiere. Es importante decir que es una universidad pública, con una abrumadora disponibilidad de medios y una plantilla de profesores fijos y conferenciantes invitados de un nivel muy alto, que se corresponde con el reconocimiento internacional de la industria audiovisual británica, con la BBC como clara referencia.

No tengo duda de que en mi currículum se verá significativamente mejorado tanto por el curso como por el nivel de inglés adquirido, pero también mi bagaje personal al conocer más y mejor un país diferente al mío, gente diferente, distintas culturas y tras hacer nuevos y buenos amigos. ■

Becas C. Convocatoria 2011-2012

Se abre la convocatoria del programa de Becas C en Zonas Mineras del Carbón, destinadas a jóvenes y trabajadores para la realización de estudios de Formación Profesional y superiores en la UE.

El número de becas que se concederán será de 100 en condiciones similares a ocasiones anteriores (consultar bases en www.industria.ccoo.es)

Las solicitudes están ya disponibles en las delegaciones de la Federación de Industria de CCOO de Asturias.

Para resolver cualquier duda u obtener información puedes dirigirte a cualquiera de las delegaciones comarcales o a la sede principal:

Federación de Industria de CCOO. C/. Santa Teresa, 15-3ª planta. Oviedo. Tlf.- 985.25.15.77

INFORME FORMACIÓN

2010



La Secretaría de Formación de la Federación de Industria de CCOO de Asturias ha desarrollado a lo largo del año 2010 distintas líneas de actuación en materia de formación, encaminadas a cualificar a los trabajadores tanto en activo como desempleados.

La actualización de las competencias profesionales y la adquisición de nuevos conocimientos, son fundamentales para mejorar el perfil de los trabajadores y como consecuencia también la actividad empresarial. Por esa razón ha sido ése uno de los objetivos principales de los cursos, así como dar formación a los trabajadores de las Pymes, que tienen más dificultades para acceder a este tipo de programas.

■ 1.- FORMACIÓN DE OFERTA SECTOR MINERÍA

El programa de minería se ejecutó para 12 personas trabajadoras del sector en la localidad de Sama de Langreo.

■ 2.- FORMACIÓN DE OFERTA SECTOR METAL

Se han ejecutado un total de 62 acciones formativas en toda la geografía asturiana. En ellas han participado un total de 737 alumnos trabajadores del sector metal de Asturias. Dentro de este colectivo el 15,24% fueron desempleados de éste u otro sector. El perfil es mayoritariamente masculino, el porcentaje de mujeres formadas sólo ha llegado al 3,92%.

Este año como novedad se ejecutaron las primeras acciones formativas dirigidas a cualificar a trabajadores del sector del metal que desempeñan labores en la construcción con la finalidad de que puedan obtener la "Tarjeta Profesional de la Construcción" exigible a partir del 1 de Enero de 2012.

■ 3.- FORMACIÓN SINDICAL

Desde la Federación de Industria de CCOO somos conscientes de que la labor de los delegados es fundamental para poder transmitir las propuestas de nuestro sindicato a todos los trabajadores y con ello contribuir a ser cada vez una organización más fuerte y representativa.

Este programa formativo se desarrolla a lo largo de todo el año, dedicando una especial atención a los delegados más jóvenes. Se ejecutaron 16 acciones en las que participaron 205 alumnos.

■ 4.- FORMIC

Las acciones de este programa se desarrollan teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral. Están orientadas a los Certificados de Profesionalidad y destacan por tener una larga duración. El objetivo es facilitar las posibilidades de acceso al mercado de trabajo. Esta formación va dirigida tanto a trabajadores desempleados como a aquellas personas que se inician en el mercado laboral y buscan su primer empleo.

■ 5.- ACCIONES COMPLEMENTARIAS

El objetivo es desarrollar acciones de investigación e innovación de interés para la mejora de la formación para el empleo.

El proyecto que estamos desarrollando y que finalizará en julio de 2011 persigue la elaboración de herramientas didácticas en formato e-learning que permitan por un lado la definición y diseño del perfil de "gestor energético", así como la capacitación y formación de profesionales que se responsabilicen en las empresas de:

Difundir y sensibilizar al resto de trabajadores en materia de eficiencia energética.

Establecer estrategias de ahorro y eficiencia en el consumo a partir del diseño, desarrollo y evaluación de medidas de ahorro y eficiencia energética en las empresas. ■

FORMIC 2009-2010		
Denominación	Horas	Alumnos
CALORIFUGADOR	600	14
SOLDADOR ESTRUCTURAS METÁLICAS LIGERAS	955	13
MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	1065	12
AJUSTADOR TORNO - FRESA	900	12
CALDERERÍA INDUSTRIAL	950	12
ELECTROMECAÁNICO DE MANTENIMIENTO	1090	12
OPERADOR DE PLANTA QUÍMICA	700	12
ELECTRICISTA EDIFICIOS	870	12

FORMIC 2010-2011		
Denominación	Horas	Alumnos
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO	685	12
SOLDADOR DE TUBERÍAS Y RECIPIENTES DE ALTA PRESIÓN	895	12
CHAPISTA PINTOR DE VEHÍCULOS	820	12
MANTENEDOR-REPARADOR DE EDIFICIOS	600	10
CALORIFUGADOR	680	14
TÉCNICO EN INSTALACIONES TÉRMICAS, ELÉCTRICAS Y GAS	1165	10
TORNERO FRESADOR	820	10
CALDERERÍA INDUSTRIAL	1070	10
SUPERVISOR DE SOLDADURA	730	10
OPERADOR DE PLANTA QUÍMICA	770	10

Revisión del alta médica. Lo que debes saber

Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal.

Artículo 4. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN DE LAS ALTAS MÉDICAS EXPEDIDAS EN LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

1 Frente a las altas médicas emitidas por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y por las empresas colaboradoras, en los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias profesionales con anterioridad al agotamiento del plazo de doce meses de duración de dicha situación, el interesado podrá iniciar ante la entidad gestora competente el procedimiento administrativo especial de revisión de dicha alta, de acuerdo con lo previsto en los siguientes apartados.

La tramitación del procedimiento indicado debe considerarse preferente por la entidad gestora, con el fin de que se dicte la resolución correspondiente en el menor tiempo posible.

2 El interesado podrá instar la revisión del alta médica emitida por la entidad colaboradora, en el plazo de los cuatro días naturales siguientes al de su notificación, mediante solicitud presentada a tal efecto ante la entidad gestora competente, en la que manifestará los motivos de su disconformidad con dicha alta médica. A la indicada solicitud, que estará disponible en la página web de las correspondientes entidades gestoras, y con el fin de que la entidad gestora conozca los antecedentes médico-clínicos existentes con anterioridad, se acompañará necesariamente el historial médico previo relacionado con el proceso de incapacidad temporal de que se trate o, en su caso, copia de la solicitud de dicho historial a la entidad colaboradora.

El interesado que inicie el procedimiento de revisión, lo comunicará a la empresa en el mismo día en que presente su solicitud o en el siguiente día hábil.

¡Si no te has curado, no pierdas el tiempo!



3 La mera iniciación del procedimiento especial de revisión suspenderá los efectos del alta médica emitida, debiendo entenderse prorrogada la situación de incapacidad temporal derivada de contingencia profesional durante la tramitación de dicho procedimiento, manteniéndose, en su caso, el abono de la prestación en la modalidad de pago delegado, sin perjuicio de que posteriormente puedan considerarse indebidamente percibidas las prestaciones económicas de la incapacidad temporal.

4 Una vez recibida la notificación del inicio del procedimiento por la entidad gestora, la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, en el plazo improrrogable de dos días hábiles, aportará al Instituto Nacional de la Seguridad Social, los antecedentes relacionados con el proceso de incapacidad temporal de que se trate e informará sobre las causas que motivaron la emisión del alta médica.

La mutua podrá pronunciarse reconociendo la improcedencia del alta emitida, lo que motivará el archivo inmediato del procedimiento.

5 El director provincial competente de la entidad gestora correspondiente dictará, en el plazo máximo de quince días hábiles, a contar desde la aportación de la documentación por parte de la entidad colaboradora, la resolución que corresponda.

6 En consecuencia, el procedimiento terminará con alguno de los siguientes pronunciamientos:

- a) Confirmación del alta médica emitida por la mutua.
- b) Mantenimiento de la situación de incapacidad temporal.
- c) Determinación junto a la pertinencia o no del alta, de la contingencia, común o profesional, si concurren procesos de baja por ambos motivos.
- d) Cuando el interesado hubiera recuperado la capacidad laboral durante la tramitación, se podrá declarar el alta médica prematura y determinar una nueva fecha de efectos del alta.

7 Cuando la entidad gestora competente confirme el alta médica emitida por la entidad colaboradora o establezca una nueva fecha de extinción de la situación de incapacidad temporal, se considerarán indebidamente percibidas las prestaciones económicas de la incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, que se hubieran abonado al interesado a partir de la fecha establecida en la resolución.

8 El abono de la prestación de incapacidad temporal durante la tramitación de este procedimiento especial será incompatible con rentas percibidas por el interesado en ejercicio de su actividad profesional.



Santiago Escosura

Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Federación de Industria de CCOO de Asturias.

-¿Se está de acuerdo sindicalmente con las modificaciones introducidas en el R.D 1430/2009?

-Desde la Federación de Industria de CCOO pensamos que esta ley tiene partes buenas, algunas de las cuales han sido mejoradas con respecto al decreto anterior. No obstante también tiene muchas lagunas que se han mostrado a medida que se ha desarrollado el Real Decreto.

Nosotros pensamos que este Real Decreto en líneas generales es francamente mejorable.

-¿Se entiende que el trabajador está más protegido?

-En un principio no, porque el periodo de presentación del recurso de alta (4 días naturales) es muy corto. Las mutuas en su gran mayoría no informan al trabajador del derecho que tiene después de comunicarle el alta y de todo el proceso posterior. Con lo cual todas las mejoras que se preveían con la aplicación del RD quedan mermaidadas por un mal desarrollo, y se perjudican gravemente los intereses del trabajador.

¡¡¡IMPORTANTE!!

Cuando el texto hace mención a la "entidad gestora", se refiere al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). La Inspección Médica más próxima al domicilio es el lugar adecuado para cualquier gestión en relación con la misma; en el caso concreto al que se refiere este artículo, se preguntará en dicho lugar dónde es adecuado solicitar la documentación precisa para iniciar el procedimiento; lo habitual es que el trabajador tenga dificultades para acceder a la página Web aludida en este artículo. Las menciones a "entidades colaboradoras" se refieren a las Mutuas de Accidentes de Trabajo.

www.industria.ccoo.es



Continúa el Proceso para la Iniciativa Legislativa Popular

La tramitación de la Iniciativa Legislativa Popular "por el empleo estable y con derechos") que CCOO y UGT registraron en la Mesa del Congreso el pasado 9 de diciembre, continúa su proceso.



La Junta Electoral Central (es quien regula la recogida de firmas) nos ha comunicado la validez del pliego que se utilizará para ello. Además ya se han nombrado a los fedatarios especiales que autentiquen las firmas.

Una ILP se avala con las firmas de al menos 500.000 ciudadanos que deben ser recogidas en el plazo de nueve meses.

Los ciudadanos que quieran expresar su apoyo deberán además de firmar el pliego, indicar su DNI, nombre y apellidos y el municipio en cuyas listas electorales se encuentran inscritos.

Consulta las tablas salariales del metal, montajes y empresas auxiliares.

A finales de enero la Federación de Industria de CCOO firmó la actualización de las tablas salariales del metal, montajes y empresas, que establece unas subidas entre el 1,5 y el 5%. Una vez que han sido aprobadas, servirán como base de cálculo para el incremento salarial de los trabajadores del sector durante el año 2011.

Las tablas finales pueden ser consultadas en la página web de la Federación de Industria (Información-Por áreas-Negociación Colectiva, con fecha del 25.01.2011)

www.industria.ccoo.es

Asambleas Prejubilados de Hunosa

Los prejubilados de Hunosa, un colectivo importante y numeroso dentro de la Federación de Industria de CCOO de Asturias, celebraron durante el mes de febrero asambleas informativas en todas las comarcas, con el objetivo de revisar cuestiones de interés y aportar información relevante. Se llevó a cabo por ejemplo un análisis sobre los resultados de la revisión que han sufrido las prejubilaciones y el estado de las demandas judiciales contra la Hullera y Vida Caixa por las deducciones de los años 2008 y 2009. También se abrió un debate sobre las repercusiones sociales del Acuerdo para la Reforma de las Pensiones.

Pero sin duda uno de los temas más polémicos ha sido el relacionado con el vale del carbón. La Federación de Industria mantiene su firme decisión de exigir a Hunosa que haga lo necesario para mantener con garantías el suministro de carbón a sus aproximadamente veinte mil beneficiarios. Como es sabido, el vale es un derecho no sólo de los trabajadores en activo, sino también de jubilados y viudas.

ArcelorMittal deberá pagar a CCOO una indemnización de 30.000 euros por un cierre patronal ilegal

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias ha ratificado la ilegalidad del cierre patronal y ha condenado a la empresa ArcelorMittal al pago de una indemnización de 30.000 euros en concepto de daño moral. El fallo del 18 de febrero de 2011 ha sido recibido con gran satisfacción en la Federación de Industria de CCOO de Asturias, ya que con él no sólo se ratifica la ilegalidad del cierre patronal sino que también se repara el daño causado mediante una indemnización.

Con el cierre, la empresa vulneró los derechos legítimos de los trabajadores y el derecho a la huelga de CCOO, dejando al sindicato en una clara situación de desigualdad.

El Recurso de Suplicación interpuesto por los servicios jurídicos de CCOO ha dado sus frutos y ha dejado en evidencia el modelo de relaciones laborales que pretende instaurar esta empresa.

Hay que recordar que el pasado mes de junio el Juzgado de lo Social número 3 de Gijón también ratificó la ilicitud del cierre patronal decretado por ArcelorMittal entre los días 22 y 27 de abril. En dicha ocasión, el cierre patronal vulneró la libertad sindical en relación con el ejercicio en el derecho de huelga en el Tren de Alabrón de la factoría de Veriña.



La Clínica Martínez Cortina – Centro Odontológico del Nalón ha firmado un acuerdo de colaboración con la Sección Sindical de CCOO en Hunosa del que pueden beneficiarse trabajadores/as en activo y prejubilados.

- ✓ **20% de descuento en implantes.**
- ✓ **10 % de descuento en todos los demás tratamientos odontológicos, estéticos y protésicos del Centro.**
- ✓ **Dos limpiezas dentales anuales gratuitas.**

• Los familiares directos del afiliado (cónyuge e hijos) disfrutarán de las mismas prestaciones.

• Así mismo podrán beneficiarse **gratuitamente** de numerosos servicios, tales como: dos fluoraciones anuales, consultas gratuitas, y otros.

• Para beneficiarse de dicho acuerdo, simplemente tienen que pasar por las instalaciones acreditando la pertenencia a CCOO, o bien pidiendo cita previa en el teléfono 985676305.

Infórmese en Clínica Martínez Cortina – Centro Odontológico del Nalón.
C/ Jesús F. Duro, 13. 33930 La Felguera (Langreo) Telf.: 985696305

Reactivación de las Cuencas

Nuevas instalaciones en Mieres

La Federación de Industria de CCOO de Asturias asistió el pasado 1 de febrero a la inauguración en Mieres de tres nuevos equipamientos de la Universidad: el edificio de investigación, la residencia de estudiantes y el complejo deportivo.



Residencia de estudiantes



En total, casi 18.400 metros cuadrados que conforman la segunda fase de ampliación del campus universitario de Barredo, dentro del contexto de una apuesta por el Campus de Mieres que ha supuesto una inversión superior a los 133 millones de euros, de los que más de 53 corresponden a los Fondos Mineros. Éstas eran instalaciones necesarias para un mejor servicio de la universidad y para la consolidación de este campus, de gran importancia de cara a la diversificación de las comarcas mineras y la reactivación económica de la zona. Es una apuesta de futuro que la Federación de Industria considera muy positiva para apoyar un proyecto académico que representa la apuesta por la formación y por la investigación.

Durante el acto se anunció que el único nuevo grado que se pondrá en marcha el próximo curso en la Universidad de Oviedo será el de Ingeniería Civil, que comenzará a impartirse en Barredo.

De izquierda a derecha: Sergio Vicente Vicente, responsable Delegación Fed. Industria Comarcal Caudal; Emilio Prieto. Equipos de Atención Comarca Caudal; Jaime Caliero. Secret. Gral. Sección Sindical CCOO Hunosa; Fabián Álvarez. Responsable Prejubilados Fed. Industria CCOO Asturias.



CAPITAL ASEGURADO	La cuantía del capital será de 6.010 euros
COBERTURA	Muerte por accidente, derivada del desempeño de su actividad sindical.
DIRIGIDO A	Delegados de personal, miembros de comités de empresa, juntas de personal elegidos en las candidaturas de CCOO, delegados Sindicales, candidatos y/o suplentes.
VIGENCIA DEL SEGURO	La vigencia del seguro será la que corresponda con el mandato de los asegurados en su actividad sindical.
SOLICITUDES	Se pueden recoger las solicitudes en la delegaciones de ATLANTIS o en su defecto en las delegaciones de la Federación de Industria de CCOO de Asturias.

¡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 • matu@industria.ccoo.es
Federación Industria CCOO Asturias. Secretaria de Comunicación
C/Santa Teresa, 15 - 3ª planta. 33005 Oviedo.

¿Tienes algo que contar
y no sabes dónde?

¡Este es
tu espacio!





Ingredientes:

- Una lubina de ración.
- Aceite de oliva.
- Eneldo.
- Limón (zumo).
- 60 cl, aproximadamente, de Cava.
- Ajo, al gusto.
- (A tener en cuenta que nunca cocino con sal).

Lubina al Eneldo

por Raúl Cachero
Prejubilado de Hunosa



Preparación

Adobamos la lubina con un majado de ajos, mejor si están prensados.

Se baña con el zumo de limón y el chorrito de aceite y se espolvorea con el eneldo hasta que quede cubierta.

Precalentamos el horno a 180° y metemos la lubina durante 15 minutos más o menos, a la misma temperatura.

Pasado este tiempo, bañamos la lubina con el cava y la volvemos a cubrir de eneldo, dejándola en el horno otros 5 minutos, dependiendo del tamaño de la lubina. No debe permanecer mucho tiempo en el horno, pues quedaría muy seca.

Se deja reposar un poco y ya está lista para servir. ■

¿Cuál es tu especialidad en la cocina?



¡Envíanos la receta! La tuya puede ser la próxima seleccionada.

¡Contamos contigo!

Federación Industria CCOO Asturias. Secretaría de Comunicación

C/ Santa Teresa, 15 - 3ª planta. 33005 Oviedo • bmcolorado@industria.ccoo.es • matu@industria.ccoo.es





MONTEPIO Y MUTUALIDAD
DE LA MINERÍA ASTURIANA

**Disfruta de tus vacaciones
en cualquier época del año**

Porque te mereces un descanso...



Roquetas de Mar (Almería)



Los Alcázares (Murcia)



Balneario de Ledesma (Salamanca)

*Si eres minero, trabajador cotizante del Régimen Especial de la Minería
o familiar directo de mutualista, tú puedes ser de los nuestros: ¡hazte del Montepío!*

Montepío. Plaza Primo de Rivera, 2 - 1ª Planta. 33001 Oviedo - Asturias
Teléfono de reserva: 985 965 485 o en cualquier Junta Local
www.mmma.es • www.montepio.es / sugerencias@mmma.es

PORQUE LO QUE MENOS ESPERA LE PUEDE PASAR, CONTRATE SUS SEGUROS EN CAJASTUR



**Automóvil - Hogar - Vida
Comercio - Baja Diaria**

El seguro que necesita,
está en su oficina Cajastur

**GRATIS
ESTA PRÁCTICA
MANTA DE PICNIC**
DE 1,30 M DE ANCHO X 1,40 M DE LARGO
AL CONTRATAR SU
SEGURO EN CAJASTUR*



* Promoción válida para nuevas pólizas (no vinculadas a préstamos) de los seguros de Automóvil, Vida, Baja Diaria, Multirisgo Comercio y Multirisgo Hogar, contratadas entre el 01/02/2011 y el 30/04/2011 o hasta agotar existencias (2.500 unidades). Máximo un regalo por póliza, no acumulable a otras promociones. La entrega del regalo se realizará en las oficinas Cajastur por orden de recogida a partir del 15 de mayo, siempre que hayan transcurrido 30 días desde el pago de la prima. Imagen no contractual. Consulte las bases en www.cajastur.es. CAJASTUR MEDIACIÓN, OPERADOR DE BANCA-SEGUROS VINCULADO, S.L.U., inscrito en el Registro administrativo especial de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones con la clave CN-0009, concertado seguro de responsabilidad civil profesional y capacidad financiera (a través de seguro de caución) de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 26/2006. Domicilio en Oviedo (33009), Asturias, Calle Martínez Marina, número 7, inscrito en el Registro Mercantil de Asturias, tomo 3034, libro 0, folio 9, sección 8, Hoja A5-27602. CIF: B-24242067. Cajastur Mediación se encuentra vinculado a varias entidades aseguradoras, cuya relación detallada se encuentra disponible en su domicilio social y en las oficinas de Caja de Ahorros de Asturias.