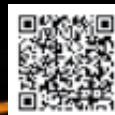


Asturias Industrial

CCOO 
industria

Nº91 Septiembre/2019



Es tiempo de
DEFENDER
la **INDUSTRIA**

ArcelorMittal
**CCOO dice NO
al VII Acuerdo Marco**

Formación
**Nuevos cursos
para delegad@s**

Secciones Sindicales
**CCOO en
tu empresa**



Festa do Mar



San Xoán



Festa da Ameixa



historia e tradición

POIO
Municipio de Interese Turístico



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

Emilia Pardo Bazán

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

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



Concello da moi hospitalaria
vila de Mondariz Balneario
-Pontevedra-

Sumario



Asturias Industrial nº91
Septiembre 2019

EDITA:
CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS

Secretariado:
Damián Manzano
Blanca M. Colorado
Manuel Pérez Uriá
Idoya Unzueta
José Luis García Montes
Carlos Braña Pérez
José Manuel Cima Fernández.

Coordinación:
Blanca M. Colorado.

Fotografías:
Fusión 10 y archivo.

Tirada de este número:
11.500 ejemplares
DL AS 2311-2009

Maquetación:
Fusión 10.
Avda. Pola de Lena, 17-bajo.
33160 La Vega. Riosa. Asturias.
Teléfono: 985.76.66.90
E-MAIL: redaccion@fusion10.net
www.fusion10.net

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

Revista CCOO Industria de Asturias.
C/. Sta Teresa, 15
33005 Oviedo
Teléfono: 985.25.15.77
www.industria.ccoo.es

Se autoriza su reproducción excepto
con fines comerciales.



05

EDITORIAL

Cien por cien comprometidos con la industria.

06

Alcoa ya no se cierra... pero la lucha por la industria asturiana continúa.

Así fue la marcha a Madrid y la manifestación ante el Ministerio de Industria.



10

Negociación colectiva. En marcha la negociación del convenio de Montajes y Empresas Auxiliares. Otros convenios firmados.

12

Situación industrial

Tuinsa Norte, Fertiberia, Acuerdo Marco de la Minería del Carbón, Zener, etc.

16

ArcelorMittal. CCOO dice NO a la propuesta del VII Acuerdo Marco.

19

Sector Auxiliar, un otoño complicado.

20

Elecciones Sindicales

CCOO consolida su posición con excelentes resultados.



22

Secciones Sindicales. CCOO en tu empresa: Daorje Avilés, Reny Picot y Nestlé.

24

Formación. En octubre, nuevos cursos.

26

Salario Mínimo Interprofesional. Que no te la jueguen.

28

Permisos por nacimiento y cuidado

¿Qué puedes solicitar si has tenido un bebé?



30

Protección de datos y Registro de jornada

Así te afecta la nueva normativa.

34

Cultura

Nueva edición del Concurso de Microrrelatos Mineros Manuel Nevado Madrid.

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
el socio ágil

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

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



Cien por cien comprometidos con la industria

Después de un año muy intenso, marcado por la lucha sin tregua de los trabajadores y trabajadoras de Alcoa, llegamos al otoño de este 2019 sabiendo que nos aguardan pruebas difíciles para la industria asturiana, pruebas que necesitarán de la unidad y solidaridad de todos, y un compromiso firme en defensa del sector industrial.

En las próximas semanas, ArcelorMittal procederá por fin al cierre las baterías de cok en Avilés. Hace ya meses que había anunciado un recorte de producción que afectaría a las plantas asturianas en un total de 700.000 toneladas. Se añade una situación complicada en la producción de largos en Gijón y las consecuencias esperables en todas las industrias auxiliares que prestan algún tipo de servicio en la multinacional siderúrgica.

La industria auxiliar también tendrá que afrontar, por tanto, enormes retos, como gestionar estos ajustes para que no reviertan en pérdida de empleo o merma de condiciones laborales. Además de eso en los próximos meses tendrá que negociar su próximo convenio colectivo en una situación de gran inestabilidad. Otras empresas asturianas también están atravesando coyunturas que harán más necesaria que nunca la unidad de las plantillas en torno a un sindicato fuerte como es CCOO. Se aproxima un otoño intenso por la defensa de la industria asturiana y estaremos ahí como referencia y como apoyo para todos los trabajadores y trabajadoras.

Como hemos demostrado muchas veces, la combinación de negociación y presión da resultados. Esto es así cuando se cuenta con un sindicato firme, comprometido y respaldado por una afiliación convencida de que la defensa de los derechos laborales es fundamental para

el equilibrio económico y social. Sabemos que hay mucho en juego. Miles de familias asturianas dependen directamente de la industria, por lo que exigiremos a cada parte en función de su responsabilidad.

Nos encontramos en un tiempo más difícil aún de lo que debería, puesto que a estas alturas todavía no tenemos un gobierno que tome las riendas de la nación. Como consecuencia siguen aplazándose las imprescindibles decisiones políticas de las que la industria depende. Hay asuntos de vital importancia que los sucesivos gobiernos han ido posponiendo, o han abordado con buenas intenciones y mejores palabras, sin que hubiese una voluntad política real de hacer cambios. Y seguimos esperando, solo que los trabajadores y trabajadoras de la industria no pueden esperar más.

CCOO de Industria reclama la aplicación del Estatuto de la Industria Electointensiva y la puesta en marcha de medidas concretas; y que se modifique el sistema de subasta de la tarifa eléctrica para que las grandes consumidoras puedan tener estabilidad al menos a medio plazo; y también exigimos que los pagos por compensación de los costes indirectos de CO₂ se establezcan en los máximos legales. Son todas medidas ya ampliamente debatidas, que serían ya no solo un impulso, sino un balón de oxígeno para la industria.

Por todo ello, ahora más que nunca es necesaria la unidad y el compromiso. Es mucho lo que está en juego y, por tanto, CCOO estará en primera fila exigiendo, no promesas ni buenas palabras, sino medidas reales.

Para que todo ello pueda ser posible contamos con vosotros. La industria os necesita.



Primer día de marcha: salida el 13 de junio de la fábrica de Alcoa hacia la Delegación del Gobierno en Oviedo

Alcoa ya no se cierra ...pero la lucha por la industria asturiana continúa

El pasado julio se anunciaba la venta de las plantas de Alcoa al fondo suizo Parter Capital, como resultado de la presión ejercida por los trabajadores y trabajadoras, la sociedad y la organizaciones de defensa de los derechos laborales como CCOO. Para Damián Manzano, secretario general de CCOO de Industria de Asturias, la lucha continúa. Es necesario un compromiso político a nivel nacional que defienda la industria y evite conflictos similares en el futuro.

Cuando el 17 de octubre de 2018 Alcoa anunció de manera unilateral el cierre de sus plantas de Asturias y Galicia, comenzó una dura lucha que involucró a las plantillas de ambas factorías, organizaciones sociales y sindicales, y logró un enorme eco social y apoyo de la ciudadanía. Fue un conflicto muy largo que puso a prueba la resistencia sobre todos de los trabajadores y trabajadoras de las plantas, que tenían por delante el difícil reto de mantener los puestos de trabajo y el futuro de sus familias.

En un contexto más amplio, CCOO defendió desde el primer minuto la importancia de mantener la actividad industrial. Porque un conflicto como el de Alcoa no ha de verse de manera aislada, sino como un problema de interés social para toda la región. La ciudadanía comprendió desde el primer momento la importancia de defender el tejido industrial de quienes tratan de desmantelarlo, y por eso brindó apoyo y dio fuerzas a los trabajadores y trabajadoras para que siguieran adelante defendiendo el futuro de todos.

Es importante valorar el papel de todos los actores que tomaron parte en una movilización que duró 288 días, porque gracias al empuje colectivo se pudo poner freno a las intenciones de



Esta nueva etapa en la historia de Alcoa es fruto de una suma de esfuerzos: el de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones sindicales y sociedad, todos por la defensa de la industria asturiana.

cierre y se forzó a los directivos de Alcoa a buscar alternativas.

Gracias a la movilización de una sociedad responsable y comprometida, y también al esfuerzo de trabajadores y sindicatos, la presión se trasladó al terreno político, que es donde deben tomarse las decisiones a medio y largo plazo que den continuidad y perspectivas de futuro a la industria, decisiones que aún están pendientes y que podrían, en el futuro, tener otras consecuencias.

Los trabajadores han hecho su parte. La sociedad, también. Y CCOO ha cumplido con su compromiso. Falta que el Gobierno asuma su responsabilidad y realice los cambios que CCOO lleva mucho tiempo reclamando y que son fundamentalmente tres: que el Estatuto de la Industria Electrointensiva se aplique como debería, con medidas concretas y efectivas, y deje de ser un documento sin valor práctico. Que los pagos que compensan los costes indirectos por CO₂ alcancen los topes que marca la legislación. Y que se lleve a cabo la necesaria modificación del sis-

Itinerario de la marcha a pie hasta Madrid (del 13 al 24 de junio)



Damián Manzano
Secretario general de CCOO
de Industria de Asturias

“Desde CCOO de Industria de Asturias les trasladamos a los nuevos propietarios la necesidad de presentar un plan industrial que asegure el mantenimiento de los empleos y de la actividad. Un plan que sea sólido y viable para un desarrollo sostenido en el tiempo. CCOO colaborará en todo aquello que signifique defender los puestos de trabajo y la riqueza industrial de la región”.

“Durante los meses que ha durado la lucha, tanto la plantilla de Alcoa Avilés como su comité de empresa han sabido resistir a pesar de la presión. El esfuerzo realizado ha sido enorme. Y se ha desarrollado un trabajo colectivo de gran valor en momentos en los que la incertidumbre podía haber hecho mella, demostrando un enorme sentido de la responsabilidad y la solidaridad”.

“La sociedad asturiana supo comprender que en el futuro de Alcoa se jugaba también una parte del futuro de todos. Su apoyo, escenificado en la masiva concentración de Avilés el 8 de noviembre y la gran manifestación ante el Ministerio de Industria tras la marcha hasta Madrid, fue clave para sostener la lucha”.



Manifestación en Madrid

La “marcha del aluminio” terminó en Madrid con una multitudinaria manifestación para reclamar el compromiso del Gobierno con la defensa de la industria.

tema de precios eléctricos en España, que nos permita tener una industria competitiva.

Esta dejadez de la administración central del Estado no solo afecta a Alcoa, sino a cientos de trabajadores de la industria y a sus familias, que no pueden estar dependiendo de cuestiones circunstanciales, como que se retrase la formación de gobierno por falta de

acuerdos. Son medidas de emergencia que se posponen una y otra vez, cuando nuestra industria necesita un gobierno fuerte que articule soluciones de forma urgente. La voluntad de CCOO de Industria es colaborar, siempre y cuando se den los pasos necesarios, sin descartar la movilización cuando se considere oportuno. Porque Alcoa no se cierra, pero la lucha continúa.

www.industria.ccoo.es



Día 1
Fábrica de Alcoa-Delegación de Gobierno



Día 5, Benavente-Villalpando



Día 4, Cimanes de La Vega-Benavente



Día 6, Villalpando-Mota del Marqués



Día 9, Arévalo-San Chidrián



Día 7, Tordesillas-Medina del Campo



Día 8, Medina del Campo-Arévalo





Día 2, Mieres-Alto de Pajares



Día 3, La Robla-León



Día 10, San Chidrián-Villacastin



Día 11, San Rafael-Villalba



Día 12, Manifestación en Madrid

Actualizados todos los convenios de la industria asturiana

Por fin, todos ellos reflejan el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

A lo largo de 2019, CCOO de Industria de Asturias ha realizado un importante trabajo de actualización de los convenios sectoriales vigentes en la región y ha logrado actualizarlos todos para que se ajusten a la nueva normativa, que establece el Salario Mínimo Interprofesional en 900 € (12.600 € en catorce pagas). Después de que se actualizaran las tablas salariales del Convenio de Confiterías, el pasado 12 de junio, ya no existe ningún convenio en los sectores representados por esta federación con categorías que perciban un salario por debajo del SMI. Gracias a esta iniciativa de CCOO se da un paso importante en la negociación colectiva, ya que aunque la legislación vigente establece el incremento, es importante que este quede también recogido en el texto de los convenios colectivos, para mayor garantía de la defensa de las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de Asturias.

Convenios firmados

Vesuvius Ibérica Refractorios SA

CCOO ha firmado el convenio colectivo que regulará las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa, ubicada en Langreo (Polígono Industrial de Riaño II). Con una vigencia de tres años (2019-2021), el convenio establece subidas salariales por encima del IPC real: 1,3 % en 2019, 1,5 % en 2020 y 1,2 % en 2021. En conjunto, al final de la vigencia del convenio los trabajadores habrán logrado un poder adquisitivo de 4 puntos por encima del IPC real.

Además, el texto recoge la incorporación de cuatro trabajadores con contratos de relevo. También se regula las condiciones de los trabajadores de ETT que desarrollan su labor dentro de la empresa matriz, de manera que perciban el mismo salario y tengan un trato igualitario en el resto de los conceptos, como primas de producción o de beneficios, es decir, cobrarán lo mismo que un trabajador de la empresa matriz. Estos conceptos ya están recogidos en la legalidad vigente, sin embargo es importante que queden reflejados en el convenio colectivo para evitar demoras, impagos y reclamaciones.



Convenio Colectivo de Fabricantes de Sidra

Con una vigencia de cuatro años, el pasado 21 de junio se firmó el convenio que regula las condiciones salariales de los fabricantes de sidra en Asturias, con unos incrementos salariales del 3,5 % en 2019 y 1,6 % en 2020 y 2021, además de una revisión al final del periodo si el IPC supera el 7,5 %. Se trata de un convenio que llevaba largo tiempo paralizado y que pudo ser finalmente activado, gracias a lo cual los trabajadores tendrán garantías laborales y salariales hasta el 2021.



PMG

El 20 de junio se firmó el convenio colectivo de esta empresa ubicada en Mieres (Polígono de Baíña) y con aproximadamente 250 trabajadores.

El convenio, con una vigencia de cuatro años, establece subidas salariales de 0,8 % para 2019 y del 2 % para 2020, 2021 y 2022, con una cláusula de revisión si el IPC supera el 6,8 % al final del periodo de vigencia. Se mejoran además otros conceptos, como la paga de beneficios y otros pluses. En conjunto, la subida salarial es superior a lo pactado.

Otro aspecto importante para CCOO y que ha quedado recogido en el texto es que doce trabajadores con contrato eventual pasarán a indefinidos.

Mecalux Esmena

Firmado con una vigencia de cinco años (2018-2022) el Convenio Colectivo de Mecalux Esmena, con un incremento salarial pactado del 2 % para cada año, y revisión con base en el IPC en el momento en el que supere este incremento. Además de esta subida lineal, el convenio incluye subidas adicionales en la paga extra y paga de beneficios.



Convenios en curso

Química del Nalón

Continúa la negociación del convenio colectivo de Químicas del Nalón, en la que no ha habido avances significativos desde que CCOO presentara su plataforma de convenio a los afiliados de los centros de Sama y Trubia, antes del verano.

Paralelamente, se va acercando acerca la fecha de renovación de la Autorización Ambiental Integrada del centro de Sama, que implicará una inversión estimada de unos 5 millones de euros. Para CCOO la negociación del convenio colectivo está necesariamente vinculada a un plan industrial para el centro de Sama que incluya inversiones y asegure el empleo durante al menos la próxima década.

Otra inversión importante es la que la empresa realizará en el acondicionamiento de la depuradora de aguas amoniacales de ArcelorMittal. Química del Nalón adquirió recientemente la planta y ha calculado realizar una inversión de 9 millones de euros en su puesta a punto, lo que incluye el traslado a Avilés del departamento de I+D+i de la empresa y un proyecto de biotecnología.



Convenio de Montajes y Empresas Auxiliares

No ha habido avances en las últimas semanas en la negociación del próximo convenio, que regulará las condiciones laborales de los alrededor de 3000 trabajadores y trabajadoras de las empresas auxiliares asturianas de montajes y mantenimiento para el periodo 2019-2021. En la última reunión mantenida con la patronal se presentó una plataforma consensuada por las distintas organizaciones sindicales con representación en el sector. Como respuesta, la parte empresarial planteó otra serie de propuestas que para CCOO son completamente inasumibles y que no aportan nada a los trabajadores del ramo. Desde CCOO de Industria de Asturias no se percibe disposición alguna por parte de la patronal para poder llegar a un acuerdo en las próximas semanas. "Somos conscientes de que a estas alturas del año, se deberían ya estar acercando posiciones, y que de no ser así, sino



todo lo contrario, puede crearse una situación que lleve en el otoño a un conflicto en el sector –explica Antonio Lueje, responsable del Área de Industria Auxiliar de CCOO de Industria de Asturias". Pensamos que no es lo deseable, porque va a coincidir además con una situación complicada en el área auxiliar por la confluencia de varios factores, pero lo que está claro es que CCOO de Industria de Asturias no va a consentir que se retroceda en las condiciones laborales de los trabajadores del sector metalmecánico auxiliar asturiano.

Reny Picot

La mesa negociadora fue constituida a principios del verano. De todos los puntos a negociar de la plataforma, un total de siete, había dos especialmente controvertidos, relativos a la conversión de contratos eventuales en indefinidos y a la recuperación del derecho a la jubilación parcial con contrato de relevo.

Tras presentar preaviso de huelga para el 19 de agosto, el 12 se llegó a un acuerdo en el SASEC (Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos) que implica la creación de 80 contratos indefinidos (con lo que la plantilla pasa de 360 a 440 puestos fijos) más la jubilación parcial hasta el 31 de diciembre de 2022.

Las negociaciones se retomarán a principios de septiembre hasta alcanzar acuerdos en todos los puntos.



La mala gestión acaba con **Tuinsa Norte**

Tras ser vendida en 2018, la pésima gestión de los nuevos propietarios de Tuinsa, empresa gijonesa de ingeniería del sector del metal, ha llevado a la plantilla a una situación extrema. CCOO de Industria de Asturias exige a la autoridad laboral que se depuren responsabilidades.



La empresa cambió de manos en diciembre de 2018 y pasó a ser propiedad de Full Pack Trading and Marketing. Es a partir de ese momento cuando comienzan las dificultades marcadas primero por los impagos a proveedores y seguidamente a los trabajadores, a los que se les adeudaban varias nóminas.

Por ese motivo la plantilla, que en un inicio era de 90 personas, inició en mayo un encierro en las instalaciones de la empresa. Tras algo más de un mes de encierro, tiempo durante el cual algunos de los trabajadores fueron abandonando la compañía ante tanta incertidumbre, el caso se llevó al SASEC (Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos) para tratar de encontrar una salida. En un princi-

pio todavía se barajaba la posibilidad de un expediente temporal hasta volver a tener carga de trabajo y poder retomar la actividad. La presión de la plantilla continuaba, con movilizaciones del 5 al 7 de junio en las inmediaciones del Polígono de Somonte.

Representantes de CCOO de Industria y los trabajadores mantuvieron un encuentro con el director de Trabajo para manifestarles su preocupación por la situación que atraviesa la plantilla y exigirle, como autoridad laboral competente, que mediase con los actuales interlocutores e investigue las posibles irregularidades que se hayan podido cometer.

Al cierre de esta edición se llegó a un acuerdo con los servicios jurídicos para evitar alargar la situación de los traba-

jadores, tras meses sin percibir sus salarios. El acuerdo supone la aceptación de un expediente de extinción que permitirá que los trabajadores, que no cobrarán indemnización, puedan percibir lo que les corresponda del Fondo de Garantía Salarial.

CCOO de Industria de Asturias quiere hacer hincapié en denunciar este tipo de operaciones por parte de empresarios sin ningún tipo de escrúpulo, que dejan en una situación de total indefensión a los trabajadores. Exigimos también a la autoridad laboral que investigue lo sucedido con Tuinsa más allá del despropósito y la pésima gestión, por si existen en todo el proceso irregularidades que justifiquen la intervención de la fiscalía.

Los trabajadores de **ITV Asturias** inician movilizaciones

El 4 de septiembre dieron comienzo las movilizaciones convocadas para lograr que la empresa atienda las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras de ITV Asturias.

Las plantillas reclaman reducir la tasa de interinidad, solucionar las carencias de personal y poder recuperar la jornada de 35 horas, efectiva desde mayo para los trabajadores de la Administración Regional.

Para lograrlo, se convocaron las siguientes concentraciones: el 4 y el 11 de septiembre a las 11h ante la Consejería de Industria (Oviedo); y el 5 y 12 de septiembre a las 13.15 h. en las estaciones de ITV de Gijón, Pruvia, Siero y Avilés.

Con estas medidas se espera que Itvasa, la empresa encargada de gestionar en Asturias las revisiones de ITV, escuche las reclamaciones de los trabajadores y esté dispuesta a negociar un acuerdo.

Foto: Juanjo Arrojo



Acuerdo Marco de la Minería del Carbón

Por la puesta en marcha del Plan de empleo

CCOO de Industria de Asturias reclama que comience ya a funcionar la bolsa de empleo pactada y en la que hay inscritos más de 250 trabajadores.

La bolsa de empleo para trabajadores excedentes de la minería necesita urgentemente un acelerón. Tras la última reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan del Carbón 2019/2020, el Ministerio para la Transición Ecológica nos ha comunicado el número de trabajadores que finalmente se encuentran inscritos en ella. Se trata de un total de 257 personas, de las cuales 68 pertenecen a las empresas matrices y 184 a subcontratas. Por comunidades autónomas, 160 pertenecen a León, 92 a Asturias y 5 a Teruel.

Próximamente el IRMC (Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón) sacará a licitación pública una agencia de colocación que garantice la igualdad territorial y las mismas oportunidades para todos los excedentes, aunque aún no están definidos cuáles van a ser los criterios de colocación. CCOO de Industria exige que se aceleren al máximo todos los procedimientos porque los trabajadores se encuentran en una situación precaria y urge la necesidad de dar cumplimiento a lo firmado. Insistimos en que la empresa pública se haga cargo de las restauraciones para así garantizar los derechos sociales y laborales de los trabajadores.

El IRMC ha comunicado que a finales de verano ya se habrá elaborado un documento con las bases del Plan Urgente de Restauración. Por nuestra parte,



apostamos por que la restauración sirva además para generar otras actividades y alternativas en las comarcas mineras.

En cuanto al Plan Social, las prejubilaciones y bajas indemnizadas siguen su curso. Se espera que las bajas indemnizadas de 2018 estén todas indemnizadas a la vuelta de vacaciones.

En cuanto a lo correspondiente al Plan 2019/2017, se tramitarán primero

las prejubilaciones y a continuación las bajas indemnizadas. Se espera que se convoque una nueva reunión de la Comisión de Seguimiento en el mes de septiembre para continuar avanzando.







Porcuna

TIERRA DE TESOROS

VISITA PORCUNA (JAÉN)

TELÉFONO DE INFORMACIÓN TURÍSTICA
953 545 130
MARTES A DOMINGO | 10:00 - 13:00 HORAS

Ayuntamiento de Porcuna
CONCEJALÍA DE TURISMO





Zener readmite a los nueve despedidos

Por fin, tras semanas de lucha, la plantilla de Zener logra un acuerdo con la dirección del Grupo para readmitir a los 9 trabajadores que habían sido despedidos. Aunque se han desconvocado las movilizaciones, se mantendrá la vigilancia para asegurar la subrogación de los empleos de cara al fin de contrato con Telecable, el 31 de diciembre de este año.

Las movilizaciones comenzaron en pasado 5 de julio, tanto en la sede asturiana como en la de Euskaltel (Vizcaya). También se había convocado una huelga indefinida que fue secundada por el cien por cien de la plantilla.

El Grupo Zener, que se dedica a la instalación y mantenimiento de Telecable desde hace más de dos décadas, tiene en Asturias un total de 90 trabajadores, los cuales decidieron movilizarse por temor a que estuviesen en riesgo sus empleos a finales de año. Es en ese momento cuando finaliza el contrato con Telecable. La empresa no asegura la subrogación de los empleos, algunos de los cuales tienen más de veinte años de antigüedad.

Esta preocupación es una constante desde que Telecable fue adquirida por Grupo Euskaltel en mayo de 2017. En la actualidad se han perdido ya casi cincuenta puestos de trabajo y la plantilla teme que, de no tomarse medidas, la cifra aumentará en los próximos meses.

En las últimas semanas los trabajadores han realizado un notable esfuerzo para trasladar esta situación a toda la sociedad asturiana. Se buscó además la colaboración de los partidos políticos y del Gobierno del Principado, ya que Telecable fue financiada en su día con dinero público y ha gozado siempre de gran arraigo en la comunidad autónoma.

“CCOO de Industria de Asturias defiende la subrogación de los empleos como mecanismo para proteger los intereses de los trabajadores y trabajadoras –explica Manuel Pérez Uría, secretario de Acción Sindical de CCOO de Industria de Asturias-. A la vez entendemos que la subrogación es de interés para las empresas, ya que sirve para mantener la calidad del servicio que prestan. Estamos hablando de plantillas altamente cualificadas, trabajadores muy difíciles

Gracias a la movilización de la plantilla, la empresa dio un paso atrás y readmitirá a todos los trabajadores despedidos.

de sustituir. No es comprensible que la empresa renuncie a ellos”.

En el transcurso de este conflicto, un total de 9 trabajadores fueron despedidos alegando fin de obra, 6 en Zener Comunicaciones y 3 en Zener Norte. Este sindicato denunció en su momento la persecución a la que estaban siendo sometidos los trabajadores, especialmente los más reivindicativos ante los incumplimientos por parte de Zener. “Se está produciendo una auténtica caza de brujas en contra del Comité de Empresa y el conjunto de la plantilla”, asegura Alejandro Viciosa, presidente del Comité de Empresa.

Finalmente, gracias a la presión sostenida y a la unidad de la plantilla, respaldada en todo momento por CCOO, la empresa accedió a readmitir a los despedidos y las movilizaciones han sido desconvocadas, sin que ello signifique que se vaya a bajar la guardia a la hora de vigilar, tanto la aplicación de este acuerdo como la subrogación de los trabajadores de cara al 31 de diciembre.

Fertiberia

Continúan las protestas hasta que la empresa atienda las reivindicaciones de la plantilla.

Los trabajadores y trabajadoras de Fertiberia, respaldados por CCOO de Industria, siguen reclamando a la empresa que reconozca el derecho a la media hora de descanso, tal como recoge el Estatuto de los Trabajadores. También pretenden recuperar los descansos compensatorios que son habituales para el personal de jornada normal y exigen terminar con el mal uso de las ETT, que se utilizan para fomentar la contratación eventual y precaria, impidiendo así que los trabajadores implicados pasen a formar parte de la plantilla de la empresa. También piden garantías de que se cumplirán los descansos que recomienda el Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo, de los que deben beneficiarse los trabajadores de Pantallas de Visualización de Datos.

Los trabajadores ya realizaron en el primer semestre del año varias jornadas de movilización y continuarán tomando las medidas de presión oportunas hasta lograr que se reconozcan sus derechos y mejoren las condiciones laborales.



Asturiana de Técnicas Medioambientales, S.A.L. (ATM)

La empresa, dedicada a los servicios técnicos de ingeniería del agua y ubicada en Noreña, planteó al Comité de Empresa un expediente de regulación de empleo para una decena de trabajadores, por causas productivas y argumentando la pérdida de contratos. Una vez abierto el periodo de consultas, CCOO de Industria de Asturias trató de hacer ver a la dirección de la empresa que eran posibles otras alternativas y no había necesidad real de recurrir a la apertura de un expediente. Tras el periodo de consultas, y gracias a la presión conjunta de los trabajadores y CCOO de Industria, la empresa renuncia a llevar a cabo el ERE y se aviene a contemplar otras posibilidades.



CCOO dice NO a la propuesta del VII Acuerdo Marco



Asamblea en Veriña (Gijón)



Asamblea en Avilés

Tras intensas reuniones de la comisión negociadora, finalmente no se ha alcanzado un acuerdo entre la parte social y la dirección de la empresa. Para CCOO, es necesario retomar las negociaciones en un nuevo escenario, en el que se establezca un diálogo constructivo entre las partes y se ponga por delante el bienestar y las mejoras laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de ArcelorMittal.

La dirección de la empresa decidió retirar su última oferta a principios de agosto, tras no haber obtenido el respaldo mayoritario de la representación social.

CCOO ya había expresado su disconformidad con la última propuesta de la empresa y había anunciado que no firmaría ningún tipo de preacuerdo. Nuestro compromiso en ese momento fue trasladar la propuesta a nuestros órganos de dirección, así como a la Asamblea General de afiliados y afiliadas (5 y 6 de agosto en Avilés y Veriña) con la mayor objetividad posible pero dejando clara nuestra posición al respecto.

Finalmente, tras la reunión del 7 de agosto en la que se comunicó la postura de los sindicatos que forman parte de la comisión negociadora, la dirección de la empresa decidió no mantener su propuesta.

Desde CCOO habíamos expresado nuestro rechazo a un planteamiento que solo había contado con la aprobación de UGT y USO, ya que cada sindicato trasladó su postura "actuando por delegación en nombre de sus respectivas organizaciones y en su conjunto de la Comisión Negociadora".

Para nosotros es imprescindible abrir un nuevo escenario en el que retomar las negociaciones del VII Acuerdo Marco, como elemento regulador de las condiciones generales salariales y sociales de los trabajadores en los diferentes centros.

Desde la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal

se propuso hasta en tres ocasiones la celebración de Asambleas Generales, iniciativa que rechazada por la mayoría de organizaciones sindicales. Nos habría gustado explicar la situación de la negociación y que se pudieran acordar las medidas a tomar. Eso, sin lugar a dudas, habría acortado mucho los tiempos de negociación. Al no ser posible, por la continua oposición del resto de sindicatos, hemos tratado de mantener la cada vez más frágil unidad de acción sindical, en aras de obtener un mejor resultado en la negociación. Pese a todos los esfuerzos, no fue posible alcanzar un acuerdo.

Creemos que es necesario realizar una apuesta sindical para potenciar más que nunca la negociación conjunta de las condiciones de trabajo, sobre todo porque la realidad es que existe una única dirección empresarial para los diferentes centros de trabajo y la multinacional ya no actúa como grupo, si no como una única empresa.

Es importante recordar que el Acuerdo Marco supone una garantía de que las condiciones laborales en ArcelorMittal España son iguales para todos los trabajadores, independientemente del centro al que pertenezcan. Son los convenios los que regulan las particularidades de cada centro.

Para nosotros, cualquier otra cuestión tiene como cometido provocar división, mejorando las condiciones de unos trabajadores frente a otros.

Por lo tanto, abogamos por restablecer la negociación del Acuerdo Marco recogiendo todas las reivindicaciones de la parte social, y confiamos en que, desde un diálogo constructivo, podamos obtener entre todos un acuerdo satisfactorio para las partes, que permita tanto la continuidad de la actividad industrial como las mejoras de quienes día a día trabajan en cada uno de los centros.



VII ACUERDO MARCO

Concepto	Propuesta sindical
Salarios	•2019: IPC + 0,4 % fijo •2020: IPC + 0,8 % fijo •2021: IPC + 1 % fijo
Prima resultados/variable	•Se aceptaría propuesta
Reducción de jornada	•Reducción 16 horas jn y jnp
Plus sábado	•Plus sábado noche (50 % plus domingo)
Ambito de aplicación	•Subida, ayudas y préstamos para fuera convenio
Contrato relevo	•C.R.60 y 61-industria manufacturera
Seguro colectivo	•Mejora gradual de las coberturas

ASUNTOS ASTURIAS VII A.M.

Concepto	Propuesta sindical
Vacaciones	•Calendario de 7 tandas
Compensación vacaciones	•Incremento complemento actual
Jornadas a recuperar	•Eliminar total o parcialmente

Juan Carlos Acebal Rafael

El merecido descanso del guerrero



En el mes de agosto, nuestro incombustible compañero Acebal cogerá las vacaciones más largas de su extensa carrera profesional y sindical, puesto que a los días compensatorios y vacacionales que le corresponden, le seguirá su más que merecida, y también deseada, prejubilación. Será difícil para sus compañeros de la Sección Sindical no contar con su amplia experiencia sindical y su extenso conocimiento en legislación laboral, procedimientos legales, normas convencionales, etc. Tam-

bién echaremos de menos sus cariñosas broncas, casi diarias, la mayor parte de las veces acertadas, y su manera de decir las cosas, de manera siempre directa, de una forma casi germánica. Pero lo que sin duda más echaremos en falta es la lealtad que siempre ha demostrado para con su Sección Sindical, sobre todo en los malos momentos: siempre era el primero en tratar de buscar una vía de salida aportando su amplia experiencia, propia de un infatigable sindicalista curtido en mil batallas.

Desde la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias, la que ha sido su casa durante tantos años, le deseamos mucha suerte en su nueva etapa vital. Esperamos seguir contando con su compromiso y confiamos en que tenga la paciencia debida cuando lo llamemos para solventar las dudas que, sin duda, nos surgirán.

Gracias por todo, compañero y amigo.

www.industria.ccoo.es



Centro BTT Laviana



Un lugar donde disfrutar de la bici



ArcelorMittal en Europa. Tiempos difíciles

La siderurgia europea afronta una etapa complicada en los próximos meses debido a la confluencia de varios factores. A la reducción general de producción de planos, que también afectará a Asturias, se suma la complicada situación de largos en Gijón, el adelanto del cierre de las baterías de cok en Avilés y la incertidumbre de la industria auxiliar.

La tormenta perfecta que presagiamos hace unos meses ya ha llegado y se está desatando con total virulencia. Se está produciendo una ralentización de la economía europea que impacta de manera muy acusada en la siderurgia del continente, afectada por la caída de ventas de automóviles por la nueva regulación de medición de emisiones y la legislación sobre el diésel; por los efectos de un Brexit cada vez más complicado; por la normativa de derechos de emisiones (ETS) que solo afecta a Europa y por los efectos de las guerras comerciales, que hacen que aumenten las importaciones hacia un mercado muy abierto como es el europeo. A ello se añade la inacción de las autoridades europeas, que son incapaces de implementar medidas de salvaguarda para la maltrecha industria europea. Y tampoco ayuda la situación política en España, donde no

se espera a corto plazo ningún tipo de regulación que permita un alivio sobre la desventaja competitiva que suponen los altos costes energéticos nacionales, de los más altos de Europa.

ArcelorMittal ha puesto en marcha una agresiva, y aparentemente exagerada, estrategia de reducción de producción de productos planos, que supone una pérdida de 4,5 millones de toneladas de acero en base anual hasta el momento, sin que se descarten medidas más drásticas a corto o medio plazo. A la reducción de producción ya anunciada en Cracovia (con una reducción de 1,3 millones de toneladas), Asturias (con 700.000 toneladas menos) y la no ampliación de la producción en Tarento (estimada en 1 millón de toneladas) se sumaron los anuncios de reducción, en un millón y medio de toneladas, de la producción primaria de

acero en Eisenhuttenstadt, Dunquerque y Bremen, así como la extensión, con carácter no definido, de la parada del horno alto en Asturias.

En el caso de España, a la delicada situación que se espera cuando llegue el grueso de las medidas de reducción de producción en los productos planos, en el mes de octubre, se suma la "crítica situación de largos en Gijón", según manifestaciones de la propia empresa. La dirección ha urgido a la representación sindical a abrir una mesa de negociación, donde presentarán un plan de reestructuración para reducir 200 empleos. A ello se suma el adelanto del cierre de las baterías de cok de Avilés, que deja unos 140 excedentes de personal propio pendiente de recolocar y centenares de empleos de la industria auxiliar, cuyo futuro aún nadie sabe explicar. Se esperan tiempos complicados.

Las empresas auxiliares asturianas se preparan para un otoño complicado

El estancamiento de la negociación del convenio colectivo y una anunciada reestructuración del sector, hacen prever unas semanas difíciles para el colectivo de empresas auxiliares de la industria asturiana.

Con varios factores los que confluirán las próximas semanas y auguran tiempos difíciles. Por una parte, el bloqueo en la negociación del convenio colectivo pone en el horizonte la posibilidad de convocar movilizaciones. La patronal no solo no aceptó la plataforma presentada por la parte social, sino que pretende rebajar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras a los que concierne de cara al próximo periodo, con una propuesta que CCOO de Industria

de Asturias considera inasumible.

Por otra parte, se sabe ya que ArcelorMittal, debido a la reducción de producción que va a llevar a cabo en las plantas de Asturias, va a plantear en las próximas semanas una propuesta que previsiblemente incluirá un recorte de personal. A eso hay que sumar el inminente cierre de baterías de Avilés, que redundará también en una reorganización del sector.

Desde CCOO de Industria de Asturias estamos a la espera de conocer el plan-



teamiento de ArcelorMittal para poder elaborar una respuesta adecuada, que vele por los derechos de los trabajadores del ramo auxiliar.

El Comité de Daorje Avilés pone fin a la asamblea permanente en ArcelorMittal

El último día de agosto se alcanzó un principio de acuerdo para iniciar, a partir del 3 de septiembre, una negociación sobre el cierre de baterías.

El Comité de Empresa de Daorje Avilés había decidido el pasado 27 de agosto iniciar una asamblea permanente en las oficinas de obra de la LDII, como forma de protesta ante la falta de información sobre todo el proceso de cierre de baterías anunciado por ArcelorMittal. La situación había provocado una honda preocupación en miles de trabajadores y trabajadoras y sus familias, ante la

incertidumbre de lo que pudiera suceder y el temor a que se perdiesen puestos de trabajo. CCOO, como sindicato mayoritario, a la vista de esta situación decidió iniciar la asamblea permanente, reforzada con la convocatoria de movilizaciones: dos concentraciones en la LDII para el jueves 29 de agosto a las 16 h y el domingo 1 de septiembre, durante todo el día.

El único objetivo del Comité de Empresa era que tanto Daorje como ArcelorMittal, trasladasen a las plantillas la información que estas demandan para arrojar algo de luz sobre cuál va a ser el futuro de los trabajadores de Daorje.



La empresa ha aceptado las propuestas, respaldada por todos los trabajadores y trabajadoras que brindaron su apoyo durante los tres días que duró la asamblea permanente.





Cuando faltan 3 meses para que finalice el período de mayor concentración de procesos electorales, CCOO de Industria de Asturias continúa obteniendo el respaldo mayoritario de los trabajadores y trabajadoras de la industria asturiana y afianza su posición como primer sindicato en todos los sectores industriales.

CCOO consolida su posición con excelentes resultados

Los procesos realizados durante los últimos dos meses también han merecido el apoyo de los trabajadores y trabajadoras, y siguen la tónica del avance imparable de CCOO en los comicios a los que se ha presentado. Este es el resumen de los resultados obtenidos:

- **Ingeniería Asturiana TSK.** CCOO de Industria obtuvo 5 de los 13 delegados que componen el Comité de Empresa. Este resultado aumenta su representación en una persona e iguala a la siguiente fuerza más votada, que retrocedió de 7 a 5 representantes.

- **Hierros y Aplanaciones.** Se han obtenido 5 representantes en el Comité de Empresa.

- **Grupo Veolia,** dedicado al mantenimiento y reparación de todo tipo de instalaciones. CCOO obtuvo una rotunda victoria al conseguir la mayoría del Comité de Empresa, con 5 representantes de los 9 que lo integran. La siguiente fuerza sindical obtuvo 2 representantes.

- **Idesa,** empresa de Ingeniería y Diseño de Proyectos. CCOO logró 4 de los 5 miembros del Comité de Empresa. La otra organización representativa solamente consiguió 1 delegado.

- **Ingemas,** empresa dedicada a la ingeniería industrial y **Delfín Tubes,** especializada en la fabricación de tubos con superficie extendida y la prefabricación de sistemas de recuperación de calor, obtuvimos el mismo resultado: 4 representantes de un Comité de Empresa de 5.

- En las empresas **Moncobra** (instalaciones eléctricas), **Eumédica** (empresa del sector farmacéutico) y **Satra** (subcontrata de Hunosa), las candidaturas de CCOO obtuvieron 3 de los 5 delegados que estaban en liza.

- **Elecnor** (instalaciones eléctricas) y **Tradehi** (construcciones metálicas), además de consolidar la mayoría en los Comités de Empresa, CCOO ha conseguido aumentar la diferencia con respecto al resto de fuerzas sindicales.

- **Mantequerías Arias.** En esta empresa del sector lácteo CCOO ha conseguido 4 delegados y ha sido el sindicato con mayor número de votos obtenidos.

- Las victorias más rotundas de CCOO y sus representantes se reflejaron en **Iturcemi,** empresa que tiene su actividad en el diseño y montaje de todo tipo de instalaciones eléctricas industriales. En este Comité de Empresa

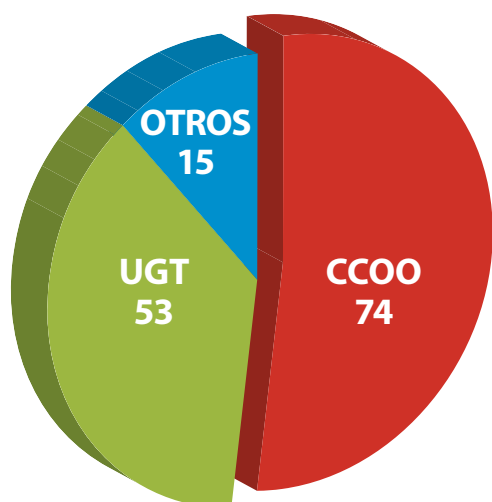
CCOO obtuvo los 9 delegados que integran este comité.

- Otro excelente resultado fue el obtenido en **Daorje Avilés,** empresa Auxiliar en ArcelorMittal. De los 23 representantes en el Comité de Empresa, CCOO obtuvo una abrumadora mayoría con 17 delegados y delegadas.

- En **Ibersa,** empresa que fabrica y comercializa todo tipo de pinturas, era la primera vez que CCOO concurría a las elecciones sindicales donde se elegían 9 representantes. Y el resultado no podía haber sido mejor, ya que arrebató la mayoría sindical en la empresa del otro sindicato que había presentado candidatura, al obtener 5 de los 9 delegados y delegadas.

- El último gran resultado antes del período vacacional se obtuvo en **Vesuvius Ibérica,** empresa ubicada en Langreo. Tradicionalmente se obtuvieron siempre 4 de los 5 delegados del Comité de Empresa. Pero en esta ocasión esa mayoría se ha conseguido que todos los delegados elegidos pertenezcan a CCOO de Industria.

Además de cosechar excelentes resultados en los Comités de Empresa, CCOO ha obtenido también la mayoría de los delegados y delegadas en



Total delegados 142

Resultado de las EESS en el periodo comprendido entre junio y agosto 2019.

las pequeñas y medianas empresas como **Tayma, Jp Industrias Mecánicas, Talleres Acro, Fundiciones y Servicios, Disceas, Leomotor, Bernar, Algeposa, Talleres Eléctricos Monge, Ferjovi, Siccis, Nalco España, Talleres Jesús Álvarez, Suspiros del Nalón Norte Forestal, Auxiliar Naval, Instalaciones Nevares, Confitería La Playa, Gestilan, Cerámica del Nalón y Estación de Servicio La Vega.**

Estos resultados son el fruto del trabajo constante y en contacto con la realidad que los delegados y delegadas de CCOO de Industria y el conjunto de la organización vienen realizando durante muchos años y que ahora son reconocidos por los trabajadores y trabajadoras.

Por eso CCOO de Industria quiere agradecer esta muestra de confianza que reafirma a nuestra organización sindical en su posición como primer sindicato de la Industria Asturiana, y su compromiso en la lucha por el mantenimiento, calidad y defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Ultimos resultados (2019)

Empresa	CCOO	UGT	Otros	Total
Estación de Servicio La Vega S.A.	1			1
Eumedica Pharmaceuticals Industries S	3	2		5
KLK Electro Materiales S.L.U.	1			1
Granderoble Dessert	2	1		3
Crown Food España, SAU	6	3		9
Panificadora Siero y Noreña	1			1
Tayma, S.A.	2	1		3
Ibérica de Revestimientos Grupo Emp.	5	4		9
Fundiciones y Servicios S.A.	3			3
Talleres Acro S.A.	1			1
Moncobra S.A.	3	2		5
S.A. Para Trab. Subterráneos	3	2		5
Ingemas, S.A.	5	4		9
Elecnor S.A.	7	1	1	9
Campofrío Food Group, S.A.	1			1
Carrocerías Ferqui	2	2	1	5
Tradehi. Grupo Navec	5	3	1	9
Carbonífera del Narcea S.L.	1			1
Vehículos Industriales Avilés	1			1
Obrerol S.A.	1			1
Orangina Schweppes S.A.	3			3
Taller Eléctrico A.M.G. S.L.	2	1		3
Cerámica del Nalón	3		2	5
Vesuvius Ibérica Refractarios	5			5
Suspiros del Nalón	1			1
Confitería La Playa S.L.	1			1
Gestilan, S.L.	1			1
Campsa Red-Granda Gijón	1			1
	74	53	15	142



Marroncete

Un monstruo muy tragoncete



Secciones Sindicales

CCOO en tu empresa

Daorje (Avilés)

El 11 y 12 de junio se celebraron las elecciones sindicales en Daorje Avilés. La plantilla de un total de 1138 trabajadores (988 del colegio de especialistas y 150 del colegio de técnicos), eligió a sus representantes en la empresa para el próximo periodo de cuatro años. La candidatura de CCOO de Industria de Asturias obtuvo una abrumadora mayoría con 17 de los 23 delegados que se elegían, muy por delante de la otra fuerza sindical. Esto da muestra del excelente trabajo que realizan diariamente nuestros representantes, trabajo que sus compañeros han sabido reconocer y valorar con un record histórico de participación: 83 % en el colegio de técnicos y el 88 % en el de especialistas.

Durante la legislatura anterior, fue importante la demostración de experiencia y capacidad de negociación por parte de los compañeros y compañeras de CCOO a la hora de gestionar temas



importantes, como la aplicación fraudulenta del ERTE, las bajadas de producción, la alta tasa de eventualidad y las reclamaciones constantes en las nóminas. Además, se convirtieron cien contratos eventuales en indefinidos, un paso más en el compromiso de CCOO con la creación de empleo fijo.

Para el próximo periodo hay retos muy exigentes, que van a contar con el compromiso responsable de los representantes de CCOO. “El cierre de las baterías de cok en Avilés va a suponer un importante desafío para toda la comarca ya que dejará más de 300 puestos en el aire, entre empleos directos e indirectos –explica Vicente Núñez Carrocera, secretario general de la Sección Sindical

y presidente del Comité de Empresa. Para nosotros es fundamental encontrar una solución para los trabajadores del sector auxiliar en general y de Daorje en particular”.

“También queremos denunciar que existe una estrategia irregular en la adjudicación de los contratos de mantenimiento de ArcelorMittal –continúa Núñez Carrocera-, que consiste en fraccionar al sector auxiliar en empresas pequeñas, cuando está demostrado que una única empresa grande, como es Daorje, es más eficaz en la defensa de los derechos de los trabajadores. Para CCOO, esta estrategia, a la larga, provocará una pérdida de derechos y una mayor conflictividad”.



Reny Picot

La planta asturiana ubicada en Navia celebró sus elecciones sindicales en abril. Con una altísima participación, de casi el 82 % de la plantilla (unos 650 trabajadores y trabajadoras), la candidatura presentada por nuestros compañeros de CCOO obtuvo 14 de los 17 representantes del Comité de Empresa. Es un magnífico resultado que sin duda refleja el esfuerzo realizado por la Sección Sindical durante una precampaña y

el contacto personal con los compañeros: “Somos gente trabajadora –subraya Jesús María García Pérez, presidente del Comité de Empresa- y trabajamos en un ambiente cercano en el que nos conocemos todos. Los compañeros saben quiénes somos y qué discurso tenemos, que es el mismo en el puesto de trabajo o tomando un café. Esa coherencia en el día a día es lo que quedó reflejado en el resultado de las elecciones”.

Previamente se hizo además un esfuerzo importante para renovar candidaturas, incorporando a nuevos delegados y delegadas.

Uno de los retos más importantes es conseguir aumentar el número de contratos fijos. “Actualmente la plantilla está muy desproporcionada, con más de un 40 % de contratos eventuales. Nuestro objetivo en el ámbito de la negociación colectiva para el periodo 2019-2022 es que el porcentaje de fijos represente el 72 % del total. CCOO tiene un compromiso firme con la creación de empleo de calidad, y para nosotros el trabajo eventual no deja de ser trabajo precario, y en el caso de nuestra empresa no está justificado ese porcentaje tan elevado de contratación eventual”. Además de eso se negociará el mantenimiento del poder adquisitivo y otras mejoras, como regular las clasificaciones profesionales, incentivar el trabajo a turnos realizado en sábado y mejorar las vías de comunicación con la plantilla.

Desde esta sección queremos dar un espacio a nuestros compañeros y compañeras de las Secciones Sindicales de CCOO en las distintas empresas asturianas, que realizan una labor fundamental para defender los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, así como velar por la buena marcha de las relaciones laborales dentro de la empresa.

Su esfuerzo es de especial relevancia en periodo de elecciones sindicales, cuando es momento de recoger el resultado del trabajo del día a día en el seno de las empresas.

Nestlé



La factoría de Nestlé en Sebares celebró sus elecciones sindicales el pasado mes de abril. Unos 200 trabajadores y trabajadoras acudieron a las urnas para elegir a sus representantes para los próximos cuatro años.

La Sección Sindical de CCOO trabajó muy duro durante los meses anteriores, ya que, debido a la jubilación varios de los afiliados más veteranos, hubo que reorganizar la representación sindical en la empresa, teniendo en cuenta las dificultades añadidas que supone afiliar a trabajadores y trabajadoras jóvenes. En concreto, hubo que sustituir a cuatro de los seis miembros de CCOO dentro del Comité de Empresa, un relevo generacional que supuso un importante esfuerzo de compromi-

so y responsabilidad para preparar al nuevo equipo en representación de CCOO. Finalmente el esfuerzo dio sus frutos y se logró presentar una candidatura amplia, que obtuvo en las urnas 4 representantes (1 en el apartado de técnicos y 3 en el de obreros).

Uno de los pilares sobre los que se apoya el trabajo de la Sección Sindical es la comunicación fluida entre representantes y trabajadores de todas las divisiones de la factoría. En la legislatura pasada se hizo un esfuerzo importante para mantener informados en todo momento a los compañeros y compañeras, utilizando para ello herramientas digitales a disposición de todos: un chat para afiliados y afiliadas, otro para la Sección Sindical y

un tercero para todos los compañeros y compañeras independientemente de su afiliación. De esta manera, se logra mejorar la conexión y que todos puedan tener acceso a la información relevante. Además, queda constancia del esfuerzo de CCOO para crear conexiones, aunque lógicamente con prioridad informativa para quienes estén afiliados al sindicato. "Estamos haciendo circular constantemente la información disponible –explica Elena Fernández Rodríguez–. Así demostramos que estamos aquí para defender a todos. La gente del otro sindicato tiene ocasión de contrastar la información que recibe por otras vías y la que le llega por la nuestra. Que vean que CCOO se mueve".



Haz
Casu
y ven





Formación para nuevos delegados y delegadas

En el mes de junio finalizó el ciclo de formación sindical en el que participaron 25 delegados y delegadas de distintos sectores y empresas pertenecientes a Industria de Asturias. Para la Secretaría de Formación de CCOO de Industria de Asturias, es momento de trabajar en el desarrollo del siguiente ciclo formativo.

La formación sindical siempre ha sido una de las prioridades de nuestra organización. A partir de este objetivo, en el año 2008 surgió en CCOO de Industria de Asturias la idea de diseñar un itinerario formativo específico para delegados y delegadas jóvenes, con el objetivo de formarlos en aquellas materias ligadas a las problemáticas más comunes en los centros de trabajo.

A pesar de no disponer de recursos económicos externos para desarrollar cualquier tipo de formación, siempre hemos tenido clara la importancia de la formación de nuestros delegados y delegadas, por ese motivo hemos mantenido un itinerario formativo que permita mantener el estándar de calidad de los inicios.

Actualmente todo el proceso formativo se asume internamente, desde la elaboración de contenidos hasta la impartición de los mismos, llevada a cabo por sindicalistas de CCOO de Industria.

Son muchos los retos, los cambios, las tareas a los que los delegados y

delegadas tienen que enfrentarse en la empresa. Con la formación sindical queremos incrementar los conocimientos sobre las materias más comunes en el día a día. Así lograremos mejorar la

El nuevo curso comenzará a finales de septiembre y terminará en junio de 2020. Estará dirigido a jóvenes y a delegados/as de nueva incorporación.

El programa consta de distintos módulos:

- Historia y Organización de CCOO.
- Elecciones Sindicales, funciones del delegado/a.
- Negociación colectiva.
- Salario y nóminas.
- El papel de la RLT en formación.
- Mutualismo y Seguridad Social.
- Salud Laboral.
- Igualdad. En este ciclo se introducirá también un módulo de comunicación.

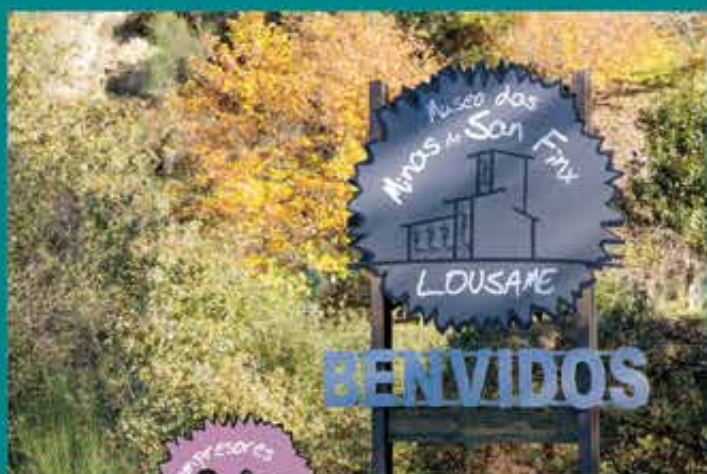
acción sindical y ser más eficaces como organización.

En estos años hemos tenido un periodo álgido de elecciones sindicales con unos muy buenos resultados en todas las empresas de nuestro ámbito. Los trabajadores y trabajadoras han apoyado nuestras candidaturas y nuestras propuestas y esto a su vez ha posibilitado la incorporación de nuevas personas con responsabilidades sindicales. Nuestra prioridad será la formación de nuevos sindicalistas para continuar siendo más fuertes y eficaces.

Sabemos que una de las dificultades de los delegados y delegadas es el crédito horario. Para que esto no sea un problema organizamos una jornada formativa al mes; en aquellos casos en los que, por la naturaleza de la materia pueda ser necesaria más de una jornada, la programamos el último día del mes y primero del mes siguiente, así las jornadas son seguidas y las horas se pueden repartir en dos meses. Es imprescindible realizar el curso completo.



Si estás interesado en apuntarte o quieres solicitar más información, envía un mail a: idoja@industria.ccoo.es



EL MUSEO MINERO DE SAN FINX

El Museo Minero de San Finx es un espacio único en el que el visitante podrá disfrutar de un paisaje de singular belleza al tiempo que ahonda en el trabajo de la población que lo habitó desde finales del siglo XIX hasta mediados del XX, destacando especialmente el período de guerras, cuando la llamada fiebre del wolframio lo convirtió en un punto de interés estratégico a nivel mundial. Tras su rehabilitación y el posterior proceso de musealización, ya ha recibido a unas 8.000 personas.



Para disfrutar de este grandioso elemento de Turismo Industrial, el Concello gestiona unas muy recomendables visitas guiadas
T. 981820494.

PAPELERAS Y NATURALEZA

Las papeleras de las que hablamos eran antiguas fábricas de papel situadas en el margen de los ríos Vilacoba y San Xusto. Abandonadas hace años, la exuberante vegetación de Lousame se ha enseñoreado del lugar. Hoy en día constituyen un escenario hipnótico, una explosión de color verde que literalmente engulle esas soberbias edificaciones. Una ruta de senderismo anima a descubrir esas industrias abandonadas. Lleva contigo una cámara, la romántica decadencia de estos lugares no te dejará indiferente y querrás conservar su recuerdo eternamente.



1. Papelera de Brandia
2. Papelera de Labarta
3. Papelera de Fontán
4. Coto de O Castro
5. Papelera de la Gálveira
6. Papelera de Soutomredondo
7. Petroglifo de Lexende
8. Iglesia de Lexende
9. Puente Gálveira
10. Puente de Vilacoba
11. Mirador de Monte Calou
12. Iglesia y albergue de Toxosoutos
13. Puente de la Fraga y calzada medieval
14. Casa de Cabanetan y merendero
15. Papelera de Bóna
16. Papelera de las Maciñeiras



Ruta de senderismo Río Vilacoba y San Xusto
Más información en www.concellodelousame.com



Nuevo Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

Que no te la jueguen

El pasado 21 de diciembre el Gobierno elevaba (vía Real Decreto 1468/2018, de 21 de diciembre) el Salario Mínimo para 2019: pasó de 735 a 900 euros al mes en 14 pagas. Sin embargo, desde su entrada en vigor, la aplicación del SMI ha provocado numerosa dudas y ya se han detectado irregularidades en la implementación de este nuevo límite legal. CCOO ha tratado de resolver las dudas más comunes con la publicación de la *Guía sobre la aplicación del Salario Mínimo: Que no te la jueguen*.

El Salario Mínimo es la cantidad básica que debe percibir cada trabajador o trabajadora por una jornada de trabajo. En la teoría, se debería tratar de una remuneración suficiente para atender las necesidades personales y familiares del trabajador. Constituye además un derecho recogido en el Estatuto de los Trabajadores, que establece la revisión anual del SMI por parte del gobierno.

A pesar de eso, tradicionalmente el salario mínimo no resulta suficiente para mantener un nivel de vida digno, y provoca una pérdida acumulativa del poder adquisitivo de los trabajadores. Esa precariedad se suma a la provocada por los recortes salariales provocados por la reforma laboral de 2012, que ha afectado de manera más cruenta a los colectivos más desfavorecidos: jóvenes, mujeres, inmigrantes y trabajadores temporales.

El acuerdo alcanzado en 2018 para incrementar el SMI hasta los 900 euros mensuales en 14 pagas (12.600 euros anuales, lo que representa una subida del 22,3 %) supuso un impulso para alcanzar los objetivos de mejora y un paso para aproximarse al salario mínimo de convenio firmado en el último AENC.



www.industria.ccoo.es



¿En algún caso puedo cobrar menos del SMI?

No. El abono de salarios inferiores al mínimo legal garantizado para todos los trabajadores y trabajadoras: 12.600 euros en cómputo anual.

¿Cómo se calcula el salario mínimo?

¿Se tienen en cuenta los complementos?

Para calcular el salario mínimo legal se deben sumar:

- La cuantía básica del SMI para 2019
- Los complementos salariales que se encuentren pactados: personales (de antigüedad, de titulación, etc.); por trabajo realizado (turnicidad, nocturnidad, penosidad, disponibilidad horaria, trabajo en festivos, etc.); por resultados de empresa (bonus, participación en ingresos y beneficios, etc.).
- Las retribuciones por primas o por incentivos.

¿Están contempladas las retribuciones extrasalariales?

El incremento del SMI no puede afectar a los complementos extrasalariales que estén recogidos en el convenio, acuerdo con la empresa o contrato.

Yo ya cobro por encima de SMI, ¿mi salario subirá también en la misma proporción?

No. La revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos son superiores, en cómputo anual.



¡No lo olvides!

Tienes derecho a percibir la cuantía básica del SMI más, si están establecidos, los complementos salariales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores (art. 26.3), las retribuciones por primas o por incentivos, y las retribuciones salariales a las que tengas derecho.

Actualización de los convenios de la industria

En CCOO de Industria de Asturias somos conscientes de que la implantación del SMI ha generado y seguirá generando dudas sobre su correcta aplicación. Desde el primer momento hemos puesto todos nuestros recursos a disposición de nuestros afiliados y afiliadas, para tratar de ir resolviendo todas las incertidumbres dentro del nuevo marco legal, y así continuaremos haciéndolo en la medida que se nos vayan trasladando casos concretos en los que no esté claro cómo debe ser la aplicación de la nueva normativa.

Por otra parte, desde que comenzó el año hemos realizado un esfuerzo importante en el ámbito de la negociación colectiva, en coordinación con las distintas patronales, para actualizar todos los convenios vinculados a la industria de la región. Actualmente ya podemos asegurar que todos ya reflejan la nueva legalidad y no existen categorías con salarios inferiores al SMI.



Illas, ¡ Va Prestate !

Hemos sido padres ¿qué permisos podemos pedir?

Una duda recurrente entre nuestros afiliados y afiliadas, y sobre la que recibimos muchas consultas, es cuánto tiempo de permiso se puede solicitar tras haber tenido un bebé, y con qué condiciones. Hemos elaborado este cuadro informativo para tratar de explicar de manera sencilla y visual lo que marca la ley sobre permisos por nacimiento y lactancia. Esperamos que os resulte de utilidad.

Permisos por nacimiento

Para la madre biológica

16 Semanas = 6 + 10

- **Obligatorio: 6 primeras semanas**, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- **Voluntario: 10 semanas restantes**, a jornada completa o parcial.
 - De manera **continuada** al periodo obligatorio.
 - De manera **interrumpida**, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

Nacimiento y cuidado del menor

2019 — 8 semanas

2020 — 12 semanas

2021 — 16 semanas

Recuerda avisar con 15 días de antelación a tu empresa

Solicítalo

Para el otro progenitor

8 Semanas (2 + 6 + 4 semanas que la madre biológica le puede ceder)

Obligatorio: 2 primeras semanas de prestación se disfrutan a partir del hecho causante (nacimiento del hijo) **a jornada completa.**

Voluntario: 6 semanas restantes, las puede disfrutar el trabajador, a su elección, a tiempo completo o a jornada parcial, de forma continuada o en periodos fraccionados (el periodo mínimo de disfrute es de 7 días naturales), hasta los 12 meses del menor.

Permisos para cuidado del lactante

- Es un derecho individual de cada progenitor, ambos pueden solicitarlo a la vez.
- Es un permiso retribuido hasta los nueve meses.
- Es necesario preavisar a la empresa con 15 días de antelación.
- Existe la posibilidad de ampliación hasta los 12 meses, siempre que ambos progenitores ejerzan este derecho pero con una reducción proporcional del salario.

Durante los 9 primeros meses

Para ambos progenitores y a elegir entre:

- 1 hora de ausencia de la jornada: entera o fraccionada en 2 partes no necesariamente iguales.
- Una reducción de su jornada en 30 minutos.
- Acumulación del tiempo correspondiente (suma de las horas laborales retribuidas) en jornadas completas.

A partir de los 9 meses

(ampliación del permiso, hasta los 12 meses)

Ambos progenitores lo deben ejercer por igual.

- Tiene una reducción proporcional del salario para ambos.
- Existe una prestación económica compensatoria para uno de los progenitores que es a cargo de la Seguridad Social.
- 1 hora de ausencia de la jornada: entera o fraccionada en 2 partes no necesariamente iguales.
- Una reducción de su jornada en 30 minutos.
- Acumulación del tiempo correspondiente (suma de las horas laborales retribuidas) en jornadas completas.



No más ronquidos

La unidad de tratamiento del ronquido y la apnea de la **Clínica Martínez Cortina** se ha convertido en la solución perfecta para poder descansar y dejar de molestar a nuestras parejas.

La ausencia de sueño produce importantes alteraciones en la vida cotidiana, desde la falta de concentración hasta el cansancio generalizado. Según estudios clínicos entre el 40% y el 50% de la población sufre apneas durante la noche, pero ¿qué es una apnea? La apnea del sueño es un trastorno común en el cual la persona que lo sufre hace una o más pausas en la respiración (que puede durar entre unos segundos a varios minutos) o tiene respiraciones superficiales durante el sueño convirtiéndose así en un problema crónico de salud y que vienen acompañadas de ronquidos bruscos cuando la respiración vuelve a la normalidad. Al contrario de lo que se piensa habitualmente, el ronquido no es una patología sino que es simplemente una molestia para la persona con la que se duerme.

Pero ambas situaciones, tanto la apnea como el ronquido, tienen diagnóstico y tratamiento. La Clínica Martínez Cortina ofrece entre sus servicios la unidad de tratamiento del ronquido y la apnea. Mediante la colocación de un sencillo aparato por la noche en nuestra casa durante dos o tres días podemos realizar un estudio que nos ayudará a mejorar la calidad del sueño y a eliminar los molestos ronquidos. Un pequeño aparato que mide una serie de parámetros, como la saturación de oxígeno, el ritmo, ... Al contrario que sucede en hospitales y clí-

nicas donde nos enchufan a molestas máquinas y nos hacen estudios del sueño en incómodas camas de hospital durante un solo día, con el sistema del Dr. Martínez Cortina, nosotros mismos, en nuestra cama realizaremos el estudio, obteniendo así datos más fiables ya que dormiremos en un entorno conocido y los parámetros se estudian durante un periodo mayor. Uno de los datos que se recogen es el número de apneas/hora; si nos encontramos con menos de 30/apneas/hora podremos mejorar la vida y sueño del paciente mediante aparatos de avance mandibular (DAM) que reducen hasta en un 80% el número de apneas y elimina los ronquidos nocturnos, y que en la mayoría de los casos pueden sustituir las incómodas y aparatosas máquinas del sueño. Sin embargo cuando el número de apneas/hora es superior a 30, aunque el DAM mejora considerablemente la patología debemos acudir a un hospital para buscar tratamientos y diagnósticos alternativos.

¿Pero, qué es el DAM? Es un dispositivo que está especialmente indicado en el tratamiento del ronquido y del síndrome de apnea del sueño. Se trata de un aparato intraoral, similar a la férula bucal, que, al adelantar ligeramente la mandíbula, abre la parte baja de la faringe, evitando que se cierre al inspirar, lo que conlleva la eliminación de los ronquidos y se convierte en el "salvamrimonios" más demandado.





Protección de datos

Toma nota de tus derechos

Desde que entró en vigor la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal (L. O. 03/2018), son constantes las dudas sobre su alcance, modo de aplicación y posibles sanciones en caso de no cumplimiento. CCOO de Industria junto con CCOO de Asturias organizó una jornada formativa e informativa para tratar de dar respuesta a todas las cuestiones que plantea la implementación de esta ley. Y además explicar, de forma sencilla, nuestro decálogo de buenas prácticas para el día a día en el ámbito sindical.

El tratamiento de la información personal es algo que preocupa a muchos ciudadanos y ciudadanas. Más de dos tercios de la población no está conforme con la utilización de sus datos por parte, por ejemplo, de las aplicaciones móviles.

La normativa aprobada a finales de 2018 afecta a todos los responsables de tratamiento de datos establecidos en la UE (aunque operen fuera de la misma) o que no estén establecidos en la UE pero manejen datos de personas residentes. Esto afecta por ejemplo a tiendas de comercio electrónico o empresas de servicios on line que operen en mercados internacionales.

¿Cuáles son las principales novedades que incorpora?

En cuanto a los derechos del titular de los datos, se amplía el número de datos considerados sensibles. A partir de ahora estarán bajo esta categoría los datos

de origen étnico o racial, opiniones políticas, convicciones religiosas o filosóficas, afiliación sindical, datos genéticos, datos biométricos, de salud, vida sexual u orientaciones sexuales.

Datos sensibles: ¿en qué casos pueden ser tratados?

El uso de este tipo de datos solo está justificado en algunos casos. Estos son algunos de los supuestos en los que pueden utilizarse:

- Si se obtiene consentimiento expreso de los interesados.
- En el ámbito del Derecho Laboral y de la seguridad y protección social, si lo autoriza el Derecho de la UE o un Convenio Colectivo.
- Si el tratamiento se refiere a datos que los interesados han hecho públicos.
- Si es necesario para la formulación o ejercicio de reclamaciones o para los tribunales.

- Si es necesario para la evaluación de la capacidad laboral de trabajador.

Es interesante saber que en el manejo de información vinculada a los Recursos Humanos se encuentran numerosos datos sensibles, como pueden ser los datos relativos a la afiliación sindical, cuotas y horas sindicales; datos relativos a la situación de baja: enfermedad, accidente, maternidad, fechas de del primer y último día de baja, diagnóstico, etc.; situación de discapacidad reconocida; datos de registro de acceso mediante huella dactilar; datos de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud.

¿Cuáles son tus derechos como trabajador?

Los derechos de trabajadores y trabajadoras están recogidos en los artículos 87-91 de la LO 3/2018. Es importante conocerlos para poder ejercerlos con pleno conocimiento y exigirlos en caso

necesario. ¿Tu jefe tiene derecho a llamarte fuera de las horas de trabajo? ¿La empresa puede controlar el uso que haces de los dispositivos digitales? ¿En qué zonas se pueden poner cámaras de videovigilancia? La ley establece el derecho a la intimidad de los trabajadores y trabajadoras en estos puntos:

• **Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.** El empresario accederá a los contenidos del uso de medios digitales facilitados a su plantilla solo para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Se deben establecer criterios de utilización de los dispositivos respetando los estándares mínimos de protección a la intimidad.

• **Derecho a la desconexión digital,** para garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones. La empresa, con la RLT, elaborará una política interna que defina las modalidades del ejercicio de este derecho.

• **Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.** Los empresarios podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas para control de los trabajadores; se deberá informar de forma expresa, clara e inequívoca acerca de la existencia y características de estos dispositivos.

• **Negociación colectiva:** los convenios podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de los trabajadores y trabajadoras.



Decálogo para la protección de datos

1. Trata los datos como te gustaría que trataran los tuyos.

2. No comuniques datos de una persona por métodos que no ofrezcan garantías: ¡no utilices whatsapp! Tampoco hagas capturas de pantalla con datos sensibles.

3. El uso de dispositivos extraíbles (pendrives o discos duros) está limitado. Los dispositivos móviles con datos personales deben cifrarse.

4. Los ficheros con datos personales no deben descargarse salvo necesidad, y protegidos mediante contraseña. Bórralos cuando ya no los utilices. No los envíes por email o red pública. Si es imprescindible, cífralos.

5. No dejes documentos con datos sensibles a la vista. No los tires a la papelera: destrúyelos. Revisa el escáner o la impresora después de utilizarlos. Limpia la carpeta de descargas y vacía regularmente la papelera de reciclaje.

6. Utiliza armarios con llave para guardar documentos con datos sensibles.

7. Bloquea tu equipo cuando estés ausente. Activa el bloqueo de pantalla.

8. Usa la copia oculta cuando envíes correos con varios destinatarios.

9. Usa los medios corporativos para el tratamiento de datos personales.

10. Comunica cualquier incidencia de forma inmediata a DPD.



Afiliarse tiene ahora + ventajas

Con tu carnet de afiliado/a, consigue mejores precios en los servicios que tienen convenio con CCOO.

Solicita tu Guía de Servicios en nuestras oficinas de C/. Sta Teresa, 15 – 33005 Oviedo o consulta directamente en servicios.ccoo.es



¿Cómo te afecta el registro de jornada?

A raíz de que el Gobierno pusiese en marcha la obligación de implantar en las empresas un sistema de registro diario de jornada se ha presentado un nuevo escenario en el que es necesario revisar de manera específica cómo te afecta.

El sistema elegido para implantar en la empresa deberá ser pactado con la RLT. Puede elegirse cualquiera de ellos, se incluyen el momento de inicio y fin de la jornada realizada, como información mínima. Es requisito imprescindible que el sistema que se implante proporcione información fiable, inmodificable y que no se pueda manipular a posteriori. Debe ser posible realizar un rastreo fiel de la jornada realizada una vez se haya registrado. Por último, los registros deben permanecer en el centro de trabajo o al menos disponibles de forma inmediata para los trabajadores y trabajadoras, la RLT y la Inspección de trabajo. No pueden, por tanto, almacenarse en otras oficinas, gestorías o dependencias de terceros.

De todos los sistemas disponibles, seguramente el **papel** será el más utilizado en pequeñas empresas, por su coste nulo y por la facilidad para implementarlo. Pero, si bien desde el punto de vista de la protección de datos no entraña problemas, resulta fácil de manipular, no asegura la trazabilidad y no es, por tanto, el más aconsejable. Si de todos modos se negociase ese sistema, debe incluir la información pactada con los delegados de personal y no permitir que los trabajadores firmen en el mismo momento la entrada y la salida o acumulen registros pendientes para ser firmados en fechas posteriores.

El sistema de **tarjeta o número (PIN)** tampoco tiene repercusión en la protección de datos. Es, junto con la huella digital, uno de los más usados en las

empresas. Garantiza la no manipulación posterior de los datos, pero tiene el inconveniente de que implantarlo resulta poco económico y plantea dificultades a quienes teletrabajan o necesitan movilidad.

El uso de **dispositivos digitales** en el entorno laboral es algo bastante generalizado, por lo que muchas empresas se plantea utilizarlos como herramienta de control horario. De esa manera se podría incluir fácilmente a quienes prestan sus servicios fuera del centro de trabajo y no representa coste adicional, lo que supone una ventaja. Sin embargo hay que tener en cuenta algunas consideraciones: no implica que los trabajadores tengan la obligación de poner sus dispositivos a disposición de la empresa, mediante descarga de la aplicación

Es requisito imprescindible que el sistema que se implante proporcione información fiable, inmodificable y que no se pueda manipular a posteriori.

Los sistemas de registro de jornada que muchas empresas han implantado ya se encuentran entre los siguientes tipos:

1. En papel.
2. Con tarjeta o número (PIN).
3. Biométricos: huella digital o reconocimiento facial.
4. Mediante dispositivos digitales: móvil, tablet, PC.
5. Por geolocalización.





correspondiente para realizar los registros de entrada y salida; otro aspecto importante es que no se debe activar la geolocalización, salvo en casos necesarios, y no de manera permanente. Debe respetarse en todo caso el principio de proporcionalidad y minimización.

Y en cuanto al **registro biométrico**, cabe puntualizar que este tipo de información está conside-

rada como “datos sensibles”, por lo que merecen una protección especial y la RGPD prohíbe su tratamiento salvo excepciones. Tras haber analizado la normativa, puede concluirse a juicio de CCOO, que no existe una norma con rango de ley que autorice la utilización de datos biométricos para los controles de la jornada laboral.

Registro de jornada, sin dudas

Tras haber entrado en vigor la nueva normativa que obliga al registro del horario de entrada y salida de los trabajadores, son numerosas las dudas que se han planteado y que los servicios jurídicos de CCOO han ido resolviendo sobre la marcha. *¿Para qué sirve el registro de jornada? ¿Es legal la aplicación que hace mi empresa? ¿Qué pasa si mi jornada no es en el centro de trabajo? ¿Puede la empresa rastrear por geolocalización? ¿Los trabajadores de ETT tenemos que firmar también?*

Somos conscientes de que la obligación de implementar el registro de jornada es una herramienta hacia la normalización de las relaciones laborales en nuestro país. Estamos a disposición de nuestros delegados y delegadas para aclarar y resolver cualquier duda sobre la implantación de esta normativa en las empresas del sector industrial. Podéis poneros en contacto en nuestra oficina central o a través de cualquiera de nuestras delegaciones comarcales.

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

Ortodoncia Financiación Gratuita hasta 24 meses



Deja de esconderte cada vez que sonríes y luce tu sonrisa con orgullo.

La ortodoncia es un tratamiento ideal para darle salud a tus dientes.

En Clínica Dental Jorge Huerta somos expertos en ortodoncia.

Nos encontrarás en El Parquín número 6 El Berrón.

**“ESTAMOS LISTOS PARA CONSEGUIR
QUE TU SONRISA SEA RADIANTE”**

**Acuerdo de
colaboración**
CCOO
industria

Todos los productos y servicios tienen un descuento adicional sobre la tarifa. De manera orientativa:

- Primera consulta, revisión y limpieza bucal: **gratuita.**
- Estudio de ortodoncia e implantología: **gratuito.**
- Revisiones a los tratamientos ya iniciados: **gratuito.**
- Productos y servicios que se precisen: **entre 10% y 20% de descuento.**

www.clinicadentaljorgehuerta.es

Teléfono: 984 285 842

Síguenos en Facebook e Instagram

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

Concurso de Microrrelatos Mineros XVI Manuel Nevado Madrid

Abierta la convocatoria para participar un año más en el concurso internacional que rinde homenaje a la colectividad minera.

La organización, como cada año, corre a cargo de la Fundación Juan Muñiz Zapico y cuenta con la colaboración de CCOO de Industria de Asturias. Es un concurso único, de temática exclusivamente minera, ensalzando sus valores de lucha y solidaridad tanto en el pasado como en el presente.

Como cada año podrán participar escritores y escritoras de cualquier nacionalidad siempre que sus obras

estén escritas en castellano o asturiano, sean originales e inéditas y no hayan sido premiadas con anterioridad. El contenido tendrá que aludir a motivos temáticos, personajes, argumentos o ambientaciones relacionadas con el mundo de minería. El plazo de admisión de originales finalizará el 23 de octubre de 2019, en la dirección: Fundación Juan Muñiz Zapico c/ Santa Teresa 15 33005 Oviedo (Asturias). Solo se aceptarán



dos relatos por cada participante, con una extensión máxima cada uno de 40 líneas en letra cuerpo 12 tipo Times New Roman o similar.

www.industria.ccoo.es

Las bases del concurso pueden ser consultadas en www.fundacionjuanmunizzapico.org

¡Seguimos creciendo!

Cada vez tenemos más seguidores en redes sociales



¡Nos vemos en Facebook y Twitter!



PRESENTAMOS EL RAID DE TURISMO INDUSTRIAL DE LA RÍA DE MUROS NOIA

TESOROS BAJO LA TIERRA Y BAJO LAS AGUAS



LA EXPERIENCIA NÁUTICA

El baleandro más antiguo de Galicia continúa reverdeciendo sus laureles. Este auténtico icono será el encargado de transportarnos en un sereno paseo por la ría... y también por el tiempo, ya que conoceremos la historia de la viejas fábricas de salazón, germen de la industria conservera, veremos actuales astilleros y antiguas carpinterías de ribera, veremos puertos pesqueros y mariscadoras; en definitiva: conoceremos el mar y sus productos... Recordemos que estas aguas ocultan un gran tesoro: los mejores berberechos del mundo.

LA RUTA DE TOURING

Bordear la Ría de Muros Noia por la AC-550 y la AC-554 nos permitirá deslumbrarnos no solamente por unos paisajes que bailan al juego de una luz variable. Podemos hacer un recorrido que nos ayude a comprender toda la riqueza que proporciona esta ría. Desde la pesca extractiva de Muros, Porto do Son y Portosín, hasta el marisqueo en Testal y O Freixo. Desde una moderna conservera artesanal hasta los vestigios de los pioneros salazones, lonjas y astilleros, aserraderos y bateas, berberechos y ostras, vestigios industriales y museos. El ayer y hoy para que disfrutes a tu ritmo de una jornada excepcional sumergido en la realidad de una de las zonas más auténticas del turismo marítimo de Galicia.



LOS PASEOS

Central Hidroeléctrica de Tambre, Museo Museo Marea, Fábrica Sal, Papelera Fontán, Astillero, Compresor de la Mina de San Finx

La ruta de touring nos acercó a los puntos de inicio de los paseos por nuestro patrimonio industrial. Para disfrutarlos y lograr comprenderlos, contamos con al ayuda de numerosos paneles informativos, de nuestras webs (www.riademurosnoia.com - www.ariadaestrela.com) y de nuestra página oficial de Facebook (@ariadaestrela), donde informamos y respondemos con rapidez. ¡Os esperamos!



CENTRO ODONTOLÓGICO DEL NALÓN
clínica martínez cortina

Especialistas en odontología

Cirugía | Estética | Odontología | Implantes | Endodoncia
Ortodoncia | Prótesis dental | Blanqueamiento | Scanner Dental 3D
Sedación Consciente | **Tratamiento de la apnea y el ronquido**
Financiación a medida | DentalCard | Beneficios para colectividades



En septiembre nueva clínica en Sama de Langreo

Centro Colaborador



20% dto. en implantes
10% dto. en tratamientos
Limpiezas gratuitas
y muchos más beneficios para socios

985 69 63 05

C/Jesús F. Duro 13, 33930 La Felguera
C/La Industria 3, 33900 Sama de Langreo
martinezcortina.es

