



Nº56 2009

# Asturias Industrial



Mirada nostálgica  
a la Bahía de **Gijón**

 **CCOO** +  
federación de industria



# TU

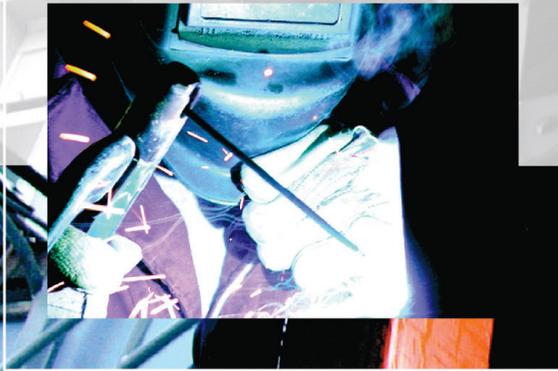
# TRABAJO

nuestra meta



El objetivo de FUCOMI es facilitar a los jóvenes de las Comarcas Mineras las posibilidades de empleo a través de la formación:

- ESCUELAS TALLER
- CURSOS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL
- CURSOS A LA CARTA PARA EMPRESAS
- BOLSA DE EMPLEO
- ORIENTACIÓN E INSERCIÓN LABORAL
- AREA DE PROYECTOS



Pozo San José, s/n  
33610 Turón - Asturias  
Tel. 985 42 00 25  
[fucomi@fucomi.com](mailto:fucomi@fucomi.com)  
[www.fucomi.com](http://www.fucomi.com)



# Sumario



Asturias Industrial nº 56

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

Consejo asesor:  
Maximino García Suárez, Avelino  
Fernández Fuentes, Nicomedes  
Sánchez Izquierdo, Gil Manuel  
Da Costa Sa, Luis Angel Vázquez  
Maseda, Marcelino Muela Cues-  
ta, Blanca María Colorado López,  
Juventino Montes García.

Coordinación:  
Juventino Montes García,  
Elvira Fernández Alvarez.

Fotografías:  
Fusión 10 y archivo.

Tirada de este número:  
15.000 ejemplares

Depósito Legal:  
As-3591/96

Maquetación:  
Fusión 10.  
Avda. Pola de Lena, 17-bajo.  
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.minerometal.ccoo.es



## 05 EDITORIAL

## 06 ENTREVISTA

-Manuel Chica, ex responsable de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Federación Estatal.

## 08 ASTILLEROS

-Naval Gijón echa el cierre.  
-Factorías Juliana, a la espera de soluciones.

## 12 SANTA BÁRBARA

-Una salida hacia delante. Entrevista a Raúl Alvarez Arango, responsable de CC.OO. en Santa Bárbara.

## 16 EMPLEO: ERES EN ASTURIAS

-Una llamada de atención.

## 18 ARCELORMITTAL

-Entrevistas: José Ramón Laso, responsable de Siderurgia y Nicomedes Sánchez Izquierdo, responsable de Política Industrial, Empleo y Empresas Auxiliares.

## 22 IV CONGRESO DE LA FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE CC.OO. El poder sindical en la empresa.

## 24 SENTENCIA MONTEPÍO

-Entrevista: Florentino Alvarez, Vicepresidente del Montepío.

## 25 JURISPRUDENCIA

-Descanso mínimo semanal.  
-Permisos retribuidos por hospitalización de familiares.

## 26 SALUD LABORAL

-Nueva Instrucción Técnica Complementaria "Itinerarios Formativos en Seguridad Minera".

## 29 LOS FONDOS MINEROS A DEBATE

## 30 Pospuesta la firma del CONVENIO DEL AUTOMÓVIL

## 31 CURSOS GRATUITOS para trabajadores/as en activo del sector metal.

## 32 RUTAS

-Conocer la Sierra del Aramo.

## 34 CULTURA

-Museo de la Minería.



# ESPIRITU DE COLABORACION.

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

## CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO DE LAS COMARCAS MINERAS.

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

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



**SODECO**  
*el socio ágil*

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



## Crisis financiera

La crisis financiera internacional (fruto de la especulación y de la deficiente regulación del sistema financiero) ha permitido desenmascarar las miserias de una forma de capitalismo cuyo único objetivo era el enriquecimiento de la minoría. Esta crisis, ha mostrado la mala gestión de organismos multilaterales, que se dedicaban a imponer políticas muy estrictas, en especial, a los países más pobres o emergentes, contando con la pasividad, cuando no connivencia de algunos de los gobiernos, al no haber detectado las deficiencias que ha provocado la gravísima crisis; y por lo tanto, también son responsables de la actual situación.

Lo que inicialmente fue una crisis financiera de Estados Unidos se ha contagiado rápidamente a la economía productiva, y la recesión de muchos de los países más ricos no ayuda a mejorar las perspectivas a corto plazo. En el caso de España, puede incluso ser más complicado ante las deficiencias constatadas.

En un sistema capitalista, como el que nos ha tocado vivir, todos sabemos que las crisis económicas forman parte del propio sistema, son inherentes al mismo, y los ciclos de expansión o recesión son constantes en razón a los intereses de cada momento; por eso, es casi imposible que un país de forma aislada pueda hacer algo por evitarlas.

El sistema capitalista, está basado sobre todo, en el crecimiento desmesurado y sin control, apoyado en un consumismo brutal, que de vez en cuando el propio sistema necesita controlar, para poder seguir ganando más los que más tienen (las grandes multinacionales y los grandes bancos), y arruinando más al pobre consumidor de hipotecas y préstamos y a algunos ilusos nuevos ricos, que creen que pueden controlar su negocio al margen de estos dueños de la economía.

El agotamiento del modelo productivo anterior basado en el continuo aumento de los precios de un bien básico como la vivienda, no sólo ha limitado el acceso a las mismas, sino que ha endeudado en exceso a todas las familias con hipotecas.

La realidad económica actual nos muestra ahora con claridad el agotamiento del modelo del tejido productivo español para vender sus productos en el mercado interno y mejorar la cuota del mercado externo.

Es el momento de impulsar un modelo productivo más amplio y moderno; hay que impulsar la industria y los servicios de calidad, para lo que es necesario aplicar políticas de formación, que incentiven la alta cualificación profesional y el uso de nuevas tecnologías, en el marco de una eficaz política de I+D+i. Ésta ha de ser la fórmula para la creación de riqueza de forma sostenida, que esté además acompañada de un empleo estable y de calidad.

Por estas razones me parece absurdo que los políticos de la derecha y la izquierda se pongan a discutir sobre cómo salir de la crisis, quién lo haría mejor o quién es el culpable, como si ellos pudieran ejercer algún control sobre la misma.

Lo único que pueden hacer los gobiernos dentro de este sistema capitalista, programado y dirigido por las multinacionales del petróleo y los prestamistas, es repartir mejor los excedentes en la época de vacas gordas y ahorrar para que en la de las flacas, los servicios básicos no se vean afectados; y que las ayudas sociales a los más necesitados se sigan dando (que es en estos periodos cuando más se necesitan), y no meter tanto miedo, pues la bajada del consumo tiene bastante que ver con el temor a lo desconocido. ■

*Juventino Montes*

**AsturiasIndustrial 5**

## Entrevista

Después de cuatro años de trabajo intenso Manuel Chica deja la Secretaría. Lo hace tras haber defendido la importancia de la Salud Laboral ante sindicatos, trabajadores y administraciones, y después de haberse dejado la piel en una lucha que, considera, no obtuvo todos los resultados que merecía.

### Manuel Chica

Ex responsable de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Federación Estatal.

#### La fuerza de las ideas



**D**espués de pre jubilarse en Renault Vehículos Industriales, Manuel Chica ha ocupado distintos puestos de responsabilidad dentro del sindicato. Se licenció en Derecho y llegó a la dirección de esta Secretaría, aquí trabajó estrechamente con la Comisión Federal de Seguridad, un gran equipo humano con el que ha conseguido elaborar un ambicioso plan de trabajo que heredará el próximo responsable en esta materia.

Y es que Manuel Chica se va. La Comisión se reunió a finales del mes de enero, en la sede de la Federación Minerometalúrgica en Oviedo, para hacer balance de estos cuatro años de trabajo y despedir con un sencillo homenaje a un sindicalista al que sus compañeros describen afectuosamente como "loco y pesimista". El sonrío mientras reflexiona: "Considero positivo mi paso por aquí. Es más, si pudiera, lo volvería a repetir."

*-¿Cuál ha sido el motivo de este encuentro celebrado en Asturias, que ha reunido a todos los responsables y técnicos de la*

#### **Comisión Federal de Salud Laboral?**

-El objetivo fundamental del encuentro, después de cuatro años, era hacer un balance de lo que se ha conseguido en cada una de las Federaciones dado que, en su momento, redactamos un plan de trabajo bastante ambicioso. Mi objetivo ha sido poner en evidencia las carencias de nuestra Federación en lo relacionado con la Salud Laboral y, para ello, había que partir de un diagnóstico de situación de lo que había.

Hemos visto que, a pesar de que la salud de los trabajadores es una materia sumamente importante, la Salud Laboral aún no está entre las primeras preocupaciones de nuestra organización. Desde el punto de vista sindical es una manera de entrar en las empresas, sobre todo en las pequeñas. A pesar de todo esto, es un tema que no está en el orden del día de los Consejos de Dirección, lo que ha ido lastrando un poco el conjunto de este plan de trabajo.

*-¿Qué resumen se podría hacer de lo que se ha conseguido con este plan de*

#### **trabajo?**

-En términos generales estoy muy contento con lo que se ha hecho en cada una de las organizaciones. En la Ejecutiva Federal planteé la necesidad de dotar de más medios a muchas organizaciones, hice un presupuesto de necesidades en cada una de nuestras Federaciones. Lógicamente se me escuchó, pero se me dijo que tranquilo, que no me pusiera nervioso. Y hasta la fecha. Lo que se ha conseguido ha sido con mucho voluntarismo y con mucha militancia sobre todo por parte de compañeros jubilados y prejubilados que han apoyado, por supuesto, de forma desinteresada.

Me gustaría reconocer el trabajo y la colaboración de todo el personal en estos cuatro años. Creo que desde el punto de vista humano y sindical tenemos un equipo que es un lujo para el sindicato. Y no hablo solamente de los secretarios sino también los técnicos que hemos invitado a esta reunión, personas que profesionalmente están muy preparadas y que, además, trabajan incondicionalmente. Es un



**“Me gustaría reconocer el trabajo y la colaboración de todo el personal en estos cuatro años. Tenemos un equipo que es un lujo”.**

lujo para el sindicato y para la Federación Minerometalúrgica.

**-En estos cuatro años también ha habido avances en lo relacionado con las pautas de actuación ante los accidentes laborales.**

-Aunque parezca una obviedad, la forma de intervención ante un accidente de trabajo en una empresa, no es una cosa que todavía tengan muy clara nuestros delegados de prevención. Esto lo hemos intentado corregir en la medida de nuestras posibilidades creando un procedimiento de actuación y ahora hay una mayor coordinación entre los trabajadores, los delegados y el sindicato.

En materia de formación sobre Salud Laboral hemos creado una comisión que ha elaborado una guía formativa con conceptos muy básicos sobre el tema, que puede servir, sobre todo, para los Delegados que empiezan.

Para poner en coordinación todas estas actividades hemos creado una herramienta de trabajo denominada Gestor Documental, aplicación informática que se ejecuta a través de Internet. De esta manera en cada Federación se conoce lo que se está haciendo en la otra. Su implantación va lenta, pero el proyecto se va a ir perfeccionando con el tiempo.

También hemos conseguido avances en lo relacionado con las personaciones por vía penal. Hemos firmado un contrato con un gabinete penalista especializado en materia de Salud Laboral y está actuando desde hace más de un año. Ejercemos la acción popular o la acusación particular si la familia del accidentado así

lo quiere.

**-¿Cuáles son las grandes carencias a la hora de hablar de Salud Laboral?**

-Las carencias son las dotaciones de medios humanos y económicos. No podemos seguir abusando de la militancia porque la gente, aunque sea de nuestro sindicato, también se quema. Creo que falta más apoyo por parte de los órganos de dirección.

**-¿Cómo está funcionando el Plan de Visitas?**

-El último Plan Estratégico firmado con el gobierno, las patronales y los sindicatos, que abarca el periodo 2007-2012, tendría que haber empezado en enero del 2007 y todavía no está puesto en práctica. De modo que aún no se ha comenzado a hacer algo tan fundamental como es visitar empresas de 6 a 49 trabajadores, que es donde está el 85% de la siniestralidad en este país. Y ya veremos luego cómo se desarrollan las visitas. Yo no estoy de acuerdo con eso del formulario previo, porque cuando llegue allí la inspección lo va a encontrar todo muy limpio. Pero, por lo menos, nos introducimos en las empresas para que los trabajadores conozcan la labor del sindicato.

**-¿Qué medidas deberían tomar en ese sentido las distintas administraciones?**

-Para mí, las administraciones centrales y autonómicas son las culpables máximas de la siniestralidad en nuestro país. Tiene que haber un poder coactivo y de persecución de este tipo infracciones. Hasta ahora los fiscales no habían llegado hasta el artículo 142 y siguiente del Código Pe-

nal. Ahora ya se lo han aprendido y saben que hay materia punitiva para sentar a los empresarios en el banquillo. Tenemos una gran desarrollo normativo, pero no se aplica por parte de quien debe aplicarlas que, por supuesto, debe ser el empresario y, sobre todo la Administración.

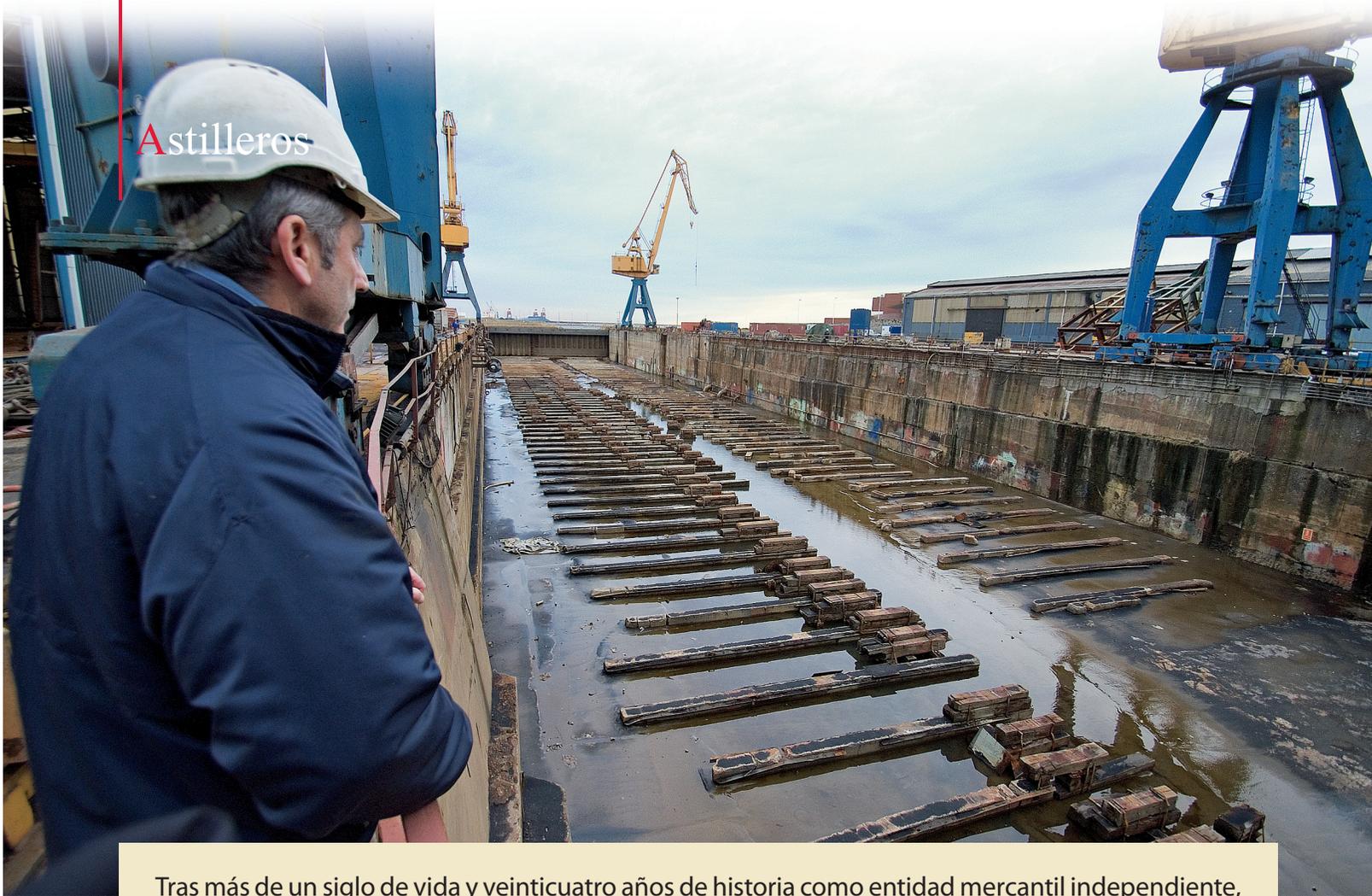
**-¿Qué papel deberían jugar en todo esto los sindicatos y la inspección de trabajo?**

-Aquí los sindicatos estamos poco ágiles. Al igual que la inspección, deberíamos llenar el juzgado todos los días de querrelas criminales, y no lo hacemos. El estado debería potenciar mucho más las inspecciones de trabajo. No puede haber un inspector cada 15.000 trabajadores, cuando la media europea es del doble y mientras tanto el empresario campa a sus anchas. ¿Cómo va a invertir un empresario en prevención si para ellos eso es todavía un coste añadido? Todavía se les tiene que convencer de que es una inversión de cara al futuro.

**-Y ahora, después de estos cuatro años, deja el cargo. ¿Cuáles son los motivos?**

-Abandono la Secretaría porque ya soy mayor y porque en estos cuatro años en la Comisión Ejecutiva Federal no he recibido el apoyo que esperaba. Después del congreso de Valladolid ha habido más negativas que concesiones, más incomprendiones que apoyos, si bien es cierto que ha coincidido con un periodo más o menos difícil desde el punto de vista interno en nuestra Federación. Ojalá quien me sustituya consiga darle a la Salud Laboral el protagonismo que se merece. ■

**“Aún no se ha comenzado a hacer algo tan fundamental como es visitar empresas de 6 a 49 trabajadores, que es donde está el 85% de la siniestralidad en este país”.**



Astilleros

Tras más de un siglo de vida y veinticuatro años de historia como entidad mercantil independiente, Naval Gijón ha echado el cierre. Atrás queda una trayectoria dura y compleja, plagada de historias con nombres y apellidos. Y también una demostración de compañerismo, compromiso personal y lucha de los trabajadores por sacar adelante la empresa y mantener el puesto de trabajo.

## Naval Gijón

### El astillero veterano echa el cierre

Para llegar hasta las oficinas de Naval Gijón hay que caminar unos metros por la calle Mariano Pola, estrecha y encajonada. A un lado, edificios de viviendas de brillantes cristaleras espejadas. Al otro, un muro de varios metros de altura, azul e imponente. El muro separa dos mundos, el de las elegantes edificaciones que aspiran a asomarse a la primera línea de costa y el de las grúas y las naves del que era el astillero más antiguo de la ciudad. El muro, además, carece por completo de rendijas para asomarse al interior: no hay concesiones a la curiosidad del viandante. Naval Gijón es una fortaleza. De hecho eso ha sido durante casi las dos últimas décadas: una fortaleza inexpugnable, un territorio defendido de todas las maneras posibles de la amenaza de la reconversión, un bastión, una trinchera. Esta calle

estrecha es el foso que separa el astillero de una ciudad en crecimiento. Un mundo empuja; otro, se resiste a ser desplazado. Dos maneras diferentes de entender lo que significa la idea de progreso y desarrollo.

Sólo una fisura hay en el amurallamiento: la gran puerta de entrada tiene un cuadradillo por el que asoma el ojo del vigilante. El guarda de la empresa de seguridad abre, comprueba, anota. Se puede pasar.

Santiago Escosura, mono rojo y chaqueta con la inscripción de la empresa, tiende la mano. Es secretario de la sección sindical de Comisiones Obreras y forma parte del Comité de Empresa, el mismo que el 25 de enero suscribió el expediente de regulación de empleo presentado por la empresa y respaldado por la plantilla. El acuerdo establece la

prejubilación para 54 trabajadores. Los 44 restantes pueden elegir entre el despido con indemnización o permanecer en plantilla hasta el 31 de mayo, mejorando su cualificación a la espera de ser recolocados. Es el caso de Santiago Escosura, soldador y técnico de prevención en los últimos tiempos. "Y ahora, cursillista", bromea. Para la recolocación se habla de Factorías Juliana, el único astillero que queda de los siete que había en Gijón, que atraviesa una situación incierta. Aún no hay nada concretado.

Desde que nació a finales de 1984, Naval Gijón ha ido sorteando galernas. Los trabajadores tienen que hacer memoria para recordar los periodos de tranquilidad, que han sido contados y breves. Poca paz, poca seguridad, siempre bordeando el temido cierre. La trayectoria de la empresa es una sucesión de conflic-





**“Queda un buen sabor de boca en un sentido, y es que más de lo que se ha peleado aquí no se ha peleado en ninguna parte”.**

■ Santiago Escosura, secretario de la Sección Sindical de Comisiones Obreras

tos encadenados, o más bien el mismo conflicto siempre, a veces contenido, a veces completamente desatado. Como una herida al aire.

“Aquí ya no queda nada”, comenta Santiago mientras muestra el gran pozo de más de 180 metros, el mayor de España, el mejor activo del astillero. “De todas formas –continúa– queda un buen sabor de boca en un sentido, y es que más de lo que se ha peleado aquí no se ha peleado en ninguna parte. Son veinte años sorteando crisis, luchando por mantener esto abierto. La gente está orgullosa. Yo me siento muy orgulloso de haber entrado aquí”. Desde luego no ha sido un esfuerzo vano. Se ha ganado tiempo, cuando ya prácticamente se daba al astillero por sentenciado. Cada victoria se pagaba con disminución de plantilla, vía prejubilaciones. Poco a poco, se ha ido reduciendo la fuerza social. Aún así, han sido años manteniendo un volumen de empleo que ha servido a muchas familias y también ha creado cientos de puestos en la industria auxiliar.

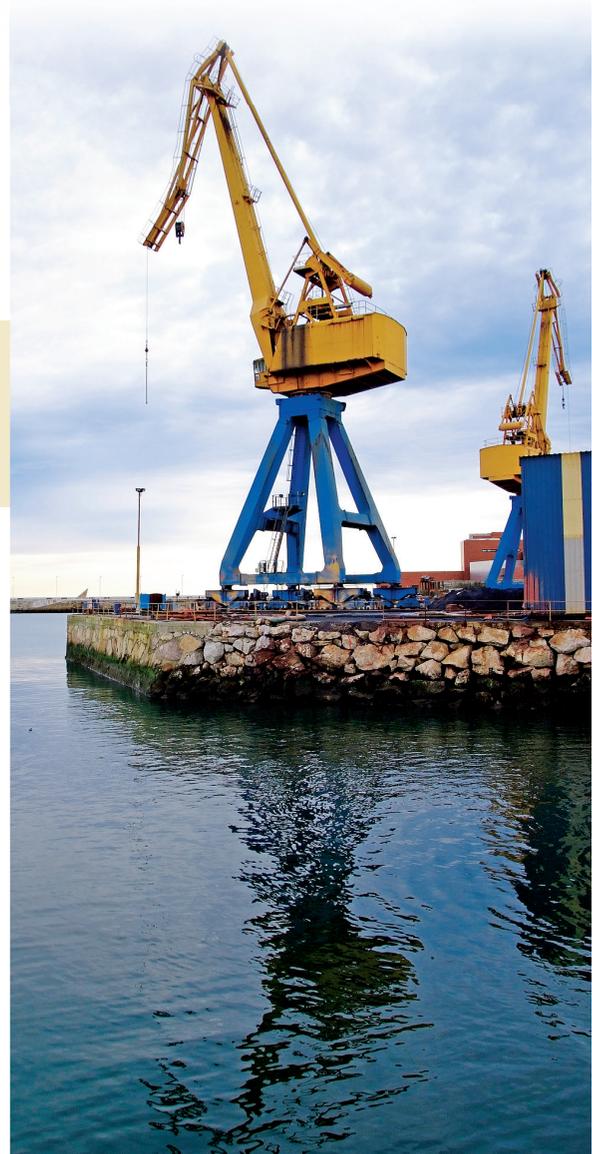
Quizá la mayoría no lo recuerde, pero quienes están ligados a los astilleros tienen muy fresco en la memoria que hace años, siendo alcalde Ramón Areces, en la Feria de Muestras de Gijón se presentó una maqueta de la ciudad en la que los astilleros habían desaparecido, sustituidos por un elegante paseo marítimo. Sin grúas. Sin óxido. También sin empleos. Del proyecto urbanístico no se habló mucho más, pero se vio por dónde apuntaban los intereses. Qué duda cabe de que son terrenos apetitosos para el negocio. “Nosotros sabíamos que lo planeado era trancar esto. Somos el único astillero que entrega los barcos en tiempo y forma, así que no se puede decir que aquí se pierde. Esto depende de lo político, y lo político tiende a reducir la capacidad del sector naval. No sería de extrañar que detrás del cierre de Naval Gijón fueran otros cierres

a nivel nacional. Aunque se diga que la reconversión acabó no es cierto. La reconversión sigue”.

El cierre se produce en un mal momento, puesto que la crisis global hace mella, además de en el bolsillo, en el ánimo. “Crisis sí, pero no del sector naval, que está en el mejor momento de su historia. Todos los sitios están a rebosar de carga de trabajo. Este año había dos quinqueros para poder contratar...” Pero el trabajo se desvía a Galicia o al País Vasco. El desmantelamiento progresivo que ha tenido lugar en Gijón es una pena en muchos sentidos, además del económico. Cuando un astillero cierra se pierde, además de una capacidad productiva, una experiencia laboral intensa, una capacitación que una vez que se dispersa es muy difícil reunir de nuevo. El valor de un equipo con experiencia y bien empastado, junto con una industria auxiliar creada en torno a sí, es difícil de cuantificar. Es lo que tienen las prejubilaciones: “Hay gente muy cualificada que se prejubiló con cincuenta y pocos años, con una experiencia laboral de más de treinta. Lo que se pierde a nivel técnico y organizativo es una aberración”.

Las instalaciones acusan el paso del tiempo. Lógico, teniendo en cuenta que hace más de quince años que no se invierte en la modernización del material. En una esquina alguien parece haber “olvidado” un ancla de gran tamaño. Algún defecto tenía, que nadie consigue recordar.

“Aquí hay que agradecer la suma de esfuerzos, tanto de los trabajadores como de los representantes -explica Santiago-. Si unos no hubieran dado su respaldo, apoyando y movilizándose, y si los otros no hubieran estado a la altura, Naval Gijón no hubiera aguantado estos quince años”. Ciertamente todos los esfuerzos fueron imprescindibles, pero no se puede obviar que si algo ha definido las últimas décadas del astillero,





**Naval Gijón sobrevivió a la durísima reconversión de los ochenta y fue sorteando durante los años siguientes las sucesivas crisis, a costa de intensas negociaciones, protestas de trabajadores, y ajustes de plantilla. Así se han vivido los últimos veinte años, ganados a pulso uno a uno.**

ha sido el compromiso de su plantilla. *"Cuando amenazaban con el cierre y se pedía que la gente se movilizase, siempre había respuesta"*. La dureza de algunas de esas movilizaciones todavía está en la mente de todos. Los cortes en la autopista, la quema de neumáticos. La lucha por la supervivencia del astillero. Y es que aunque las diferencias de puertas para dentro, entre sindicatos y entre los mismos trabajadores, han sido grandes, la realidad es que, a la hora de salir a la calle, la plantilla siempre ha estado unida como un bloque. ¿Si hubiera algo que resalta? *"El valor de la gente. Mucho valor hubo aquí dentro. Nadie se volvió cómodo"*.

*"Y se pasa mal, ¿eh? Se pasa mal"*. Eso subrayado. Como si se quisiera dejar claro que esas cosas no se hacen por gusto, sino por necesidad. Como si hiciera falta explicarlo. Y añade: *"La media de edad del astillero son cuarenta y pico años, la mayoría padres de familia con dos guajes. Imagínate lo que es salir a la calle a pegarte*

*pelotazos. Cuando lo ves por la tele no parece lo mismo"*. En los momentos previos a una de esas protestas, todavía dentro de los muros, se corta el aire. La tensión se traduce en bromas y cuatro risas nerviosas. Como se suele decir, la procesión va por dentro. *"A mí, la primera vez que salí, me temblaban las canillas como un pinín. Se pasa mal, mal. Empiezas a ver zumbar las pelotas..."*, Santiago Escosura da fe de lo que es el miedo por duplicado: el que uno tiene por sí mismo sumado al miedo por los compañeros, por *"que no se nos manque nadie"*. Aparece el recuerdo de dos trabajadores que perdieron un ojo. A eso se suma la Ley Criminal: *"Quemas una rueda por defender el puesto de trabajo y ya eres un terrorista"*. Se agradece haber contado en todos estos años con el respeto de la gran mayoría de la ciudad, Gijón, que tiene en la historia de las reconversiones una parte de su misma historia. También se agradece el apoyo de la Federación, que fue el interlocutor cuando había que llamar a la puerta de las instituciones autonómicas y naciona-

les. Pero fundamentalmente se subraya el factor humano: *"Más valor para mí tiene el de abajo, el de a pie, que es el que más sufre y el que más tiene que perder"*.

Los barcos son la vida de un astillero. Se les tiene cariño. Son la obra terminada. Cada barco es único y se les despide con orgullo mezclado con un punto de nostalgia. Salvo al último. Ese no debería haberse terminado nunca. El "Pictor J" salió a finales de diciembre de 2008, un portacontenedores de casi 200 metros de eslora, el último de cuatro construidos para el armador alemán Komrowsky Group. Fue el que puso el sello al cierre.

Ahora queda poco que hacer antes de que comience la desmantelación del astillero, básicamente mantenerse alerta para velar que se vayan cumpliendo todos los acuerdos. Una última pregunta: ¿Cuál es el sentir de los trabajadores, ahora que ya se ha firmado el final? La respuesta es inmediata: orgullo.

Todos. A una. ■



# Factorías Juliana

Astilleros

## A la espera de soluciones

La salida que se busca para encarrilar la situación económica y financiera de Factorías Juliana no acaba de llegar.



René Rodríguez, presidente del Comité de Empresa y representante de CC.OO. en Factorías Juliana.

La difícil situación del sector naval asturiano tiene un importante frente abierto en Gijón. Factorías Juliana es, en este momento, el único astillero de la ciudad que conserva su actividad. Y eso solamente en parte. Hay dos barcos en construcción, un sísmico y un cementero. El primero está parado desde que el armador noruego pidió el coste de la cancelación. El segundo avanza con lentitud por falta de suministro de material. René Rodríguez, presidente del Comité de Empresa y representante de CC.OO. en Factorías Juliana, califica la situación de "insostenible" y explica hasta qué punto urgen las soluciones: "Hace dos meses había en la empresa como 850 trabajadores de la industria auxiliar, y hoy quedan menos de 150. La gente se está marchando. No hay material, no hay hilo para soldar, no surten chapa. Esto tiene que dar un giro, y tiene que darlo ya".

Factorías Juliana fue adquirida a finales de 2006 por la empresa Vulcano, que "no cumplió lo pactado". Se espera que las negocia-

ciones se desbloqueen a raíz de la reciente destitución de Fernando Santodomingo, interlocutor de la empresa, cuya gestión ha causado un descontento manifiesto.

Hay sugerencias encima de la mesa. Los trabajadores de Factorías Juliana SAU han firmado un documento en el que se planteaba lo que se considera la única alternativa posible para garantizar la viabilidad de la construcción naval en la bahía de Gijón. Se trata de una propuesta acordada por CC.OO. y UGT, con fecha del 22 de enero de 2009, en la que de mutuo acuerdo se insta a la SEPI a que rescinda el contrato de compra-venta del astillero, ante el incumplimiento del mismo, y se solicita que pase a ser gestionado por la empresa hasta la constitución de una nueva sociedad.

En lo relativo a esta nueva sociedad que debería constituirse, los trabajadores, dada la negativa experiencia vivida tras la privatización y para evitar que en el futuro se repitan situaciones similares, consideran condición imprescindible que la futura sociedad esté compuesta en su mayoría por accionariado público (SEPI, Gobierno del Principado, Cajas de Ahorro, etc), mientras que el resto esté formado por empresarios preferentemente asturianos y ligados al sector naval. Por último, sugieren continuar el plan de rejuvenecimiento de la plantilla mediante la incorporación como fijos de los trabajadores eventuales, además de otros provenientes de la industria auxiliar y los excedentes de Naval Gijón.

**El comité de empresa, que defiende la entrada de un nuevo propietario en Factorías Juliana, denuncia la escasez de materiales, la falta de trabajo para este año y la pérdida de puestos en la industria auxiliar.**



AsturiasIndustrial 11



## Santa Bárbara



Fábrica de Armas de La Vega, Oviedo



Fábrica de Armas de Trubia

## Santa Bárbara

### Un conflicto sin resolver

Santa Bárbara Sistemas plantea el traslado de la Fábrica de Armas de La Vega a Trubia. La idea de una sola unidad productiva en Asturias coge fuerza día a día.

El año 2001 marcó una etapa de la historia de las Fábricas de Armas de Trubia y de La Vega, en Oviedo. Años de pérdidas provocaron la privatización de la empresa nacional Santa Bárbara y dejó a General Dynamics, una multinacional americana a cargo de ambas factorías, entre otras muchas del panorama nacional. Comenzaba así un nuevo periodo de negociaciones con los sindicatos que concluyó en la firma de un protocolo entre la SEPI y CC.OO. en solitario, que dio garantías a los trabajadores.

Hace más de un año comenzaron nuevas negociaciones. Se constituyó una mesa encabezada por las Federaciones estatales de CC.OO. y UGT,

ya que Santa Bárbara Sistemas ha planteado un Plan de Transformación 2009-2012 para la empresa. Entre otras cosas la empresa plantea el traslado de las fábricas de La Coruña y Palencia - ubicadas en el centro de la ciudad - a localizaciones situadas fuera del centro o en polígonos; además pretende la venta de la fábrica de pólvoras de Murcia y la fusión de las fábricas asturianas, para dar lugar a una sola en Trubia.

A pesar de que todavía no se ha llegado a un acuerdo, la empresa ya está dando los primeros pasos para estudiar lo que supondría el traslado de La Vega, que podría prolongarse durante más de año y medio. ■

## Historia



La historia de las fábricas de Trubia y de La Vega se remonta siglos atrás. La de Trubia, conocida como Real Fábrica de Municiones y Armas portátiles, nació como consecuencia de la guerra contra los franceses. En 1794 las fábricas reales de municiones se hallaban en el País Vasco, pero ante la cercanía de la frontera con Francia se decidió elegir un emplazamiento lejos de ésta y a su vez próximo a yacimientos de materias primas como madera, hierro y carbón. Trubia fue

### La guerra contra los franceses, en el siglo XIX, impulsó la historia militar de las fábricas de Trubia y La Vega.

el lugar elegido para ello.

La fábrica de Oviedo ocupa el solar donde en el siglo XII estaba el antiguo monasterio de Santa María de La Vega, de ahí su nombre. La historia militar de este equipamiento empezó en el año 1856 cuando fue confiscado para organizar los talleres de la Fábrica Nacional de Armas Portátiles. Años más tarde se levantó, asociada a este centro, una escuela de aprendices que concedía a los hijos de los obreros el derecho a trabajar junto a sus padres y aprender el oficio.

Desde su creación ambas factorías han atravesado momentos de dificultad y de crecimiento, destacando el gran auge vivido a raíz de la I Guerra Mundial. Sin embargo a partir de los años 50 se inició un periodo de crisis que llevó a la reducción de la producción.

En 1960 la fábrica de Oviedo se incor-

pora a la empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares S.A. Dependiente del INI. A instancias del Ministerio de Industria y posteriormente del Ministerio de Hacienda, la fábrica acometerá planes de diversificación, renovación tecnológica y saneamiento financiero. La incorporación de Trubia tendrá lugar en el año 1987.

Una nueva y definitiva página de su historia se escribió en el año 2001, cuando la empresa americana General Dynamics se hizo cargo de la empresa, tras varios años de evidentes pérdidas. La privatización de Santa Bárbara también abrió un capítulo diferente de negociaciones para los sindicatos con la SEPI. Ahora siete años más tarde está abierta una mesa de negociación en la cual General Dynamics plantea la reestructuración de la compañía que contempla la fusión de las dos factorías asturianas. ■



Santa Bárbara



## Raúl Alvarez Arango

Responsable de CC.OO. en Santa Bárbara

### Una salida hacia delante

Como responsable de la sección sindical de CC.OO. en la factoría de Trubia, Raúl Alvarez Arango trabaja por llegar a un acuerdo con la empresa. Se trata de lograr un resultado que convenza y beneficie a todas las partes.

**R**aúl Alvarez Arango conoce a fondo los entresijos de las Fábricas de Armas de Trubia y Oviedo. En el año 1964 entró en la Escuela de Formación Profesional de la Fábrica de Armas de Trubia continuando toda su vida laboral en la factoría. A su trabajo siempre suma su inquietud sindical, que le ha llevado a ser además de miembro de la ejecutiva de la Federación de Industria y responsable de CC.OO. en el conjunto de Santa Bárbara a nivel estatal.

**-Lleva muchos años trabajando en Trubia, seguro que al principio no era fácil pertenecer a un sindicato obrero.**

-No lo era, la sección sindical de CC.OO. la constituimos en la clandestinidad puesto que pertenecíamos al Ministerio de Defensa y estábamos regidos por un Real Decreto que prohibía toda actividad política o sindical dentro de los establecimientos militares. Así

que constituimos la sección sindical con unas dificultades enormes, pues había una gran represión hacia los sindicatos. Eramos el único sindicato que estaba constituido en la Fábrica de Armas de Trubia y más tarde, cuando ya pudimos celebrar elecciones sindicales, CC.OO. obtuvo mayorías absolutas desde el inicio de las mismas.

**-¿Como están actualmente las negociaciones con General Dynamics?**

-Llevamos más de un año en una mesa encabezada por las Federaciones estatales de CC.OO. y UGT, donde estamos intentando llegar a un acuerdo con la empresa sobre un plan industrial para los próximos años, y han surgido varias dificultades para poder llegar a un entendimiento. En la última reunión, la empresa nos dio prácticamente un ultimátum ratificándose en su posición en cuanto al plan que plantea.

**-¿Cuál es ahora la posición de CC.OO. ante este planteamiento?**

-Tras la última reunión mantenida nos reunimos la sección sindical de Intercentros y, de forma unánime, lo que determinamos es entrar a negociar los puntos fundamentales que la empresa plantea, entre ellos un solo centro en Asturias. Por nuestra parte no hay una negativa a que exista un solo centro de trabajo en Asturias, nosotros lo que queremos es profundizar y desarrollar más los temas, tanto de productos como de inversiones, etcétera. La próxima reunión con los responsables de la empresa será a mediados de marzo y en ella trasladaremos a UGT nuestra posición, intentaremos que haya una posición sindical unitaria, pero no sé que posición va a adoptar el otro sindicato.

**-¿Cuáles son las líneas principales que plantea la empresa en el mencionado**

**“Por nuestra parte no hay una negativa a que exista un solo centro de trabajo en Asturias, nosotros lo que queremos es profundizar y desarrollar más los temas, tanto de productos como de inversiones, etcétera”.**



## Santa Bárbara



**“Queremos que la empresa nos aclare mucho más los temas. El empleo tiene que estar basado en un plan industrial con productos que tengan supervivencia y no en declaraciones de intenciones”.**

### *plan?*

-En un principio lo más destacable es que la empresa quiere un cambio de ubicación en fábricas como la de La Coruña y Palencia, porque están situadas prácticamente en el centro de las ciudades y pretende llevarlas a otros terrenos más alejados o a polígonos industriales.

En el caso concreto de Asturias pretende fusionar dos fábricas en una, cerrar la de La Vega en Oviedo y continuar sólo con la de Trubia. En el transcurso de la negociación surgen además otros asuntos de relevancia. Por ejemplo, el pasado día 18 de diciembre, la empresa

plantea al Comité Intercentros la venta de la fábrica de polvoras que tiene la empresa en Murcia, a Explosivos Alaveses (Expal). La cuestión es que esto fue planteado al margen de la mesa de negociación y directamente al Comité, sin que hubiera sido motivo de debate, y sin que en ningún momento la empresa planteara durante este año su intención sobre la posible venta de la fábrica.

**-Con el Plan sobre la mesa ¿dónde se halla entonces la mayor dificultad para un entendimiento?**

-Para los sindicatos un tema fundamental es el empleo, pero el empleo

bien sustentado por algo, porque a mí no me vale que haya en torno a 700 puestos de trabajo si no hay buenos productos, porque los puestos pueden caer a los dos meses. Y esto va a depender de la apuesta que haga la empresa en inversión. Dicen que esta va a ser de 7,2 millones de euros pero no hay más especificaciones, no sabemos a qué maquinaria se van a dedicar, a qué naves... No entran en los detalles. Queremos que la empresa nos aclare mucho más los temas. El empleo tiene que estar basado en un plan industrial con productos que tengan supervivencia y no en declaraciones de intenciones, y



**“Para los sindicatos un tema fundamental es el empleo, pero el empleo bien sustentado por algo, porque a mí no me vale que haya en torno a 700 puestos de trabajo. Si no hay buenos productos, los puestos pueden caer a los dos meses”.**



ahí es donde queremos entrar a discutir para ver de qué estamos hablando.

Con el tema de las fábricas asturianas, se habla de sumar dos fábricas en una pero no estamos viendo una mejora de los productos que se ofrecen. De hecho estaba previsto hacer el misil "spike" en la factoría de Oviedo. Esto era una apuesta de futuro, ya que el campo de la misilística es importantísimo, y ahora se desvió hacia La Coruña. Si nos descargan de elementos fundamentales sin duda cojeará bastante un proyecto industrial serio que dé sustento a cerca de 700 trabajadores.

**-¿Cómo ha sido la relación de CC.OO. con la empresa anteriormente?**

-Nosotros hemos mantenido una relación de normalidad con la empresa. Cuando en el año 2001 tuvo lugar la privatización de Santa Bárbara, CC.OO. en solitario firmó un Protocolo con la SEPI. La empresa tenía unas pérdidas terribles y viendo el sindicato que ya existía una decisión del consejo de ministros de privatizar, lo que hizo CC.OO. fue conseguir un protocolo que diera una garantía de empleo nominal durante cinco años, que asegurase una cierta inversión y que obligara a establecer un plan corrector por el cual la SEPI se comprometiese a poner a punto las fábricas de forma que cumplieren con la legislación vigente en materias de medioambiente y seguridad. Una de las cláusulas del protocolo era establecer una comisión de seguimiento compuesta por miembros de General Dynamics, CC.OO. y la SEPI, que cada cuatro o cinco meses evaluase el cumplimiento de las premisas que se marcaron en cuanto a inversión y empleo. Las relaciones, por tanto, fueron de normalidad, con los altibajos normales, negociando convenios en los que se mejoraron las condiciones de los trabajadores. ■



Raúl Álvarez Arango, Ignacio Fernández Toxo y Ramón Górriz

## Balance de la situación

Como es habitual desde hace unos años, en el mes de diciembre la sección sindical de Santa Bárbara en Asturias hace una valoración de la situación en la que se encuentra la negociación de la empresa y el sindicato. Así el pasado día 12 de diciembre tuvo lugar una rueda de prensa en la que se dio una visión más detallada lo que está sucediendo en Asturias, y en el panorama nacional.

**A**l acto asistieron Maximino García Suárez, Secretario General de la Federación de Industria de CC.OO. de Asturias, Emilia Escudero, Secretaria de Organización de CC.OO. de Asturias, Ramón Górriz, Secretario de Política Industrial de la Federación Estatal e Ignacio Fernández Toxo, actual Secretario General de CC.OO.

Actualmente hay abierta una mesa de negociación con la empresa, se han mantenido varias reuniones sin que por el momento se haya llegado a ningún tipo de acuerdo sobre el Plan industrial que la empresa propone. Ramón Górriz recordaba a los asistentes a la rueda de prensa que "CC.OO. siempre ha apostado por las garantías del mantenimiento del tejido industrial en el conjunto

de los centros de General Dynamics Santa Bárbara, y por las garantías del empleo. Apoyaremos todo lo que puedan ser mejoras, como puede ser incrementar la productividad, incremento que no puede ser a costa de reducir empleo, si no que tiene que venir de nuevas inversiones que estaremos dispuestos a negociar, al igual que estamos dispuestos a rejuvenecer las plantillas. Górriz apostó por el contrato relevo como fórmula para lograr ese rejuvenecimiento y se mostró dispuesto a negociar todo lo relacionado a nuevos productos que se traigan al Estado español

Creemos que los resultados han dado la razón a CC.OO. por la actitud que tomó en momentos anteriores y pensamos que en este tiempo que empieza profundizaremos sobre la negociación de este nuevo plan industrial, que tendrá que servir para asegurar otra vez inversiones, producto y empleo".

Ignacio Fernández Toxo aprovechó la ocasión para resaltar el trabajo de CC.OO. en el tiempo, "Santa Bárbara está viva, sigue generando empleo y ahora se trata de consolidar una situación que ha costado mucho establecer. CC.OO. Ha realizado un gran esfuerzo y va a seguir trabajando como siempre lo ha hecho, con sentido de la responsabilidad y con firmeza en la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras"

## ERES en Asturias

### Una llamada de atención

Los Expedientes de Regulación de Empleo o ERES pueden ser una solución temporal para las empresas que atraviesan dificultades pero también, y especialmente en estos tiempos, una excusa para el cierre cuando bajan los beneficios. Esto es lo que denuncia CC.OO. en muchos sectores, también en el minero-metalúrgico.



**Cada expediente es examinado con lupa. CC.OO. ha instado a la Dirección Provincial a que se revisen especialmente los presentados sin acuerdo previo con las centrales sindicales.**

**H**ace tiempo que se preveía que la situación económica iba a ser complicada, pero no es hasta finales de 2008 cuando la palabra crisis está en boca de todos: en las empresas, en las plantillas, en la calle, en los informativos, y por fin en el gobierno. Maximino García, Secretario General de la Federación de Industria de CC.OO., valora así la situación: "Es algo común que tanto patronal como gobierno se equivoquen una y otra vez en el análisis de la situación. Especialmente haciendo referencia a la patronal del metal: si los empresarios hubieran hecho los deberes, el sector no tendría ningún problema de empleo, e incluso podría absorber los puestos de trabajo perdidos en la construcción. Por desgracia no ha sido así y la industria ha caído en torno a un 10% con respecto al año anterior".

#### **Crisis en cadena**

Una vez asumida la crisis, empiezan a plantearse problemas en varios sectores, especialmente la construcción, que como consecuencia afecta a las empresas del metal, y éstas a su vez influyen en otras... es el llamado "efecto arrastre". "En nuestro sector no ha habido una caída tan importante como en la construcción o en el sector servicios, pero está claramente definido que un empleo perdido en la industria conlleva consigo la pérdida de empleos colaterales de empresas que trabajan en relación a los sectores industriales".

Las empresas alegan que tienen menos pedidos, menos ventas y por lo tanto menos ingresos, de modo que empiezan a plantearse Expedientes de Regulación de Empleo. De éstos, hay ERES presentados por empresas que atraviesan una situación difícil, en los que peligra la viabilidad de ésta y los puestos de trabajo. CC.OO. siempre está en disposición de buscar soluciones para estos puestos.

Desde CC.OO. se denuncia que también hay empresas que están aprovechando para librarse de determinadas cargas o gastos, desprendiéndose de los trabajadores por un periodo de tiempo completo. "Algunos planteamientos nos llevan a pensar que estamos ante empresarios que priman por encima de todo la especulación, por encima de mantener un nivel empresarial como el que venimos demandando desde esta organización", afirma Maximino García.



**“Si los empresarios hubieran hecho los deberes, el sector no tendría ningún problema de empleo, e incluso podría absorber los puestos de trabajo perdidos en la construcción”**

### Buscando el diálogo

Entre finales de 2008 y este año se han presentado casi veinte ERES en Asturias, y todos se están mirando con lupa. La empresa debe presentar toda la documentación del expediente de regulación, junto con una memoria explicativa de las razones que llevan a tomar estas medidas, y presentarlo en la Dirección Provincial de Trabajo. En CC.OO. examinamos cada caso minuciosamente, ya que en varias ocasiones hemos constatado, balance de cuentas en mano, que la situación de las empresas no es tan crítica como afirma. Por ello se ha instado a la Dirección Provincial de Trabajo, que es al fin y al cabo el organismo que autorizará o no el ERE, a que revise especialmente los expedientes presentados sin acuerdo previo con las centrales sindicales.

Desde CC.OO. instamos al diálogo social, a “buscar de manera común alternativas que nos permitan paliar esta situación de crisis”. Se trata de buscar soluciones rápidas, “porque no podemos seguir manteniendo esta situación en el tiempo”. Así se planteó en la pasada asamblea de delegados de las Federaciones regionales Minero Metalúrgica y de la Construcción, tal y como expuso en su intervención Maximino García: “Desde el sindicato podemos hacer propuestas, pero no tenemos instrumentos que realmente puedan ponerse sobre la mesa: esa obligación es del gobierno y de los empresarios. Pero nosotros tenemos el instrumento más valioso, que es la fuerza de los trabajadores. Si la negociación no se da en los términos que planteamos estamos pensando, en unidad de acción con UGT, en la movilización”.

## La patronal, en el punto de mira

En la Federación de Industria preocupa la actitud de los empresarios, más allá de casos puntuales: “La patronal, una vez que no reconoce que se equivoca en sus análisis, sigue planteando que la salida a la crisis tiene que pasar de nuevo por una reforma laboral, que lleve consigo la disminución de las condiciones sociales y laborales de los trabajadores y el abaratamiento del despido. ¿Qué más quieren? En la última época de bonanza no fueron capaces de hacer ningún tipo de inversión productiva para que realmente pudiéramos hablar de diversificación, de empresas que no corriesen el riesgo de un monopolio”. En este punto Maximino García se muestra inflexible: “No podemos permitir que las consecuencias de la crisis las sigamos pagando los trabajadores, que no tenemos ninguna responsabilidad”.



El pasado 6 de febrero se celebró en Gijón la “Asamblea intersectorial de delegados y cuadros sindicales por la defensa del empleo ante la crisis”. Allí acudieron en torno a 1.200 delegados y delegadas sindicales, en una convocatoria de las Federaciones Minero Metalúrgica y de la Construcción.

El objetivo de esta reunión fue, en palabras del Secretario General de CC.OO.

## Reunión intersectorial de delegados

Asturias, Antonio Pino, “no tanto el análisis de la situación en la que estamos y por qué pasan las cosas, que es ya sumamente sabido, sino establecer las medidas y actuaciones que entendemos necesarias frente a esta crisis, tanto por parte de administraciones públicas, en este caso el Principado, como por parte del empresario”.

Además de la intervención de Pino, tomaron la palabra Jeremías dos Santos, en representación del FECOMA (Federación Regional de Construcción, Madera y Afines), y Maximino García, por parte de la Federación de Industria, exponiendo la situación de sus respectivos sectores y las medidas concretas a tomar al respecto. También hubo turno de intervención de los delegados/as asistentes.

Coincidiendo todos en la gravedad de

la situación, uno de los argumentos comunes fue la petición de diálogo social, para contar con un espacio en el cual las distintas partes implicadas puedan compartir sus situaciones e ideas. En las diferentes intervenciones se revisó, desde la perspectiva de cada sector, el papel de los trabajadores, la patronal y el gobierno, instando a estos últimos a adoptar medidas concretas para afrontar la caída del empleo.

Por otro lado se lanzó un mensaje de que se llamaría a la movilización, junto a UGT, si el diálogo social no se lleva a cabo y si determinadas posiciones de gobierno y patronal se mantienen. Frente a todo, el Secretario General hizo una llamada a la “calma activa”: “sin pararnos y sin ponernos nerviosos”.

## José Ramón Laso

Responsable de Siderurgia en la Federación de Industria de CC.OO.

*“Esto no es una crisis que afecta sólo a ArcelorMittal”.*



Foto Elvira Fernández

Para José Ramón Laso, sería un gran error plantear lo que está pasando en Asturias con ArcelorMittal como algo aislado. Todo viene derivado de la situación mundial que atraviesa actualmente la siderurgia.

Fotos cedidas por ArcelorMittal



La falta de confianza, consecuencia a su vez de la falta de inversiones, está haciendo que se tambaleen todos los mercados. Los datos dan la razón a estas afirmaciones: en las plantas asturianas, el 2008 se cerró con una producción de 4 millones de toneladas de acero, un 5% menos que el año pasado, mientras que el recorte global llegó al 32%. Para José Ramón Laso la situación

saldrá adelante por una vía: la reactivación del consumo.

*-¿Cómo se debe entender la crisis en ArcelorMittal?*

-Lo que está pasando no se puede ver como una crisis que afecta a ArcelorMittal, porque no es una visión real. Es una crisis que está afectando a toda la siderurgia a nivel mundial y que viene derivada de la

falta de confianza que se está planteando por las inversiones. ArcelorMittal es una empresa enmarcada en una globalización en la que todas las empresas están estudiando cómo sacar adelante la falta de pedidos.

Al no haber inversiones y seguir aumentando los stocks, cuanto más potencial tenga la empresa mejor va a aguantar el golpe. Cuando se produjo esta situación

## Un gigante de futuro incierto

La situación que atraviesa la mayor multinacional siderúrgica del mundo y la principal empresa del Principado de Asturias por facturación y empleo, preocupa a los sindicatos asturianos, que ya se han manifestado en Bruselas contra los ajustes que ArcelorMittal plantea para afrontar la crisis económica.

Las previsiones más pesimistas podrían provocar en Asturias la paralización de un horno alto en Gijón y la aplicación de un ERE, aunque un documento presentado por la empresa a los sindicatos en, el que se recoge la situación de sus instalaciones, señala que durante el primer semestre del año se tendrán parados 14 hornos altos en Europa; también añade que la posible parada del horno de Gijón está en estudio pero que, de realizarse, no sería hasta junio.

Un día antes de que la cúpula directiva de ArcelorMittal presentase sus resultados de 2008 y el dividendo, más de un millar de trabajadores de la compañía en Europa soportaban el frío y la lluvia para manifestarse ante la sede que la multinacional tiene en Bruselas.



18 Asturias Industrial



**“En el caso de Arcelor tenemos claro que no hay ninguna justificación para plantear despidos por una crisis que no es estructural, sino que es una crisis coyuntural de la globalidad”.**

que parar un horno alto o parar los dos, lo cual sería muy grave porque significaría cerrar. Si paras un horno lo importante es que se corre el riesgo de que después no se pueda volver a arrancar. Según algunos indicadores parece que en abril la cosa mejora. Yo creo que, con esta perspectiva, en el caso Arcelor, no va a haber ningún problema en aguantar un mes y no parar ningún horno.

**-A principios de año la empresa presentó los resultados del 2008 con unos beneficios de 7.266 millones de euros, ¿cómo se deben entender estos resultados?**

-Son resultados muy positivos, pero esto hay que valorarlo en su conjunto, viendo lo que se hizo durante el año. El último trimestre, si no hubiese habido unos buenos tres trimestres anteriores, hubiese echado al traste todo el año. Nosotros creemos que presentar unos ejercicios es fácil, pero si durante un trimestre no se realizó ninguna inversión, alguna vez se va a tener que hacer. La siderurgia en sí misma lleva un coste de inversiones de reposición muy importante y eso se debe hacer permanentemente. No nos podemos olvidar de que las instalaciones en Asturias tienen una fecha de caducidad muy similar y además muy cercana. Los resultados en sí mismos, pudiendo ser muy buenos, pueden ser engañosos. La dirección de la empresa puede engañar a los accionistas pero lo importante de las empresas son las instalaciones, ver en qué estado se encuentran y, de momento, le faltan todas las inversiones del tercer trimestre.

Por otro lado nosotros criticamos la actitud de la empresa de repartir con los accionistas los dividendos. Este año al menos no deberían hacer ese reparto, deberían

Arcelor ya estaba con una deuda exterior considerable y no se puede permitir mantener mucho los stocks. Además, como nadie sabe dónde se va a situar el precio del acero, trabajar contra stocks es un problema.

**-La cúpula de la compañía aseguró que, si se cumplen las previsiones de repunte de demanda en el segundo trimestre del año, las plantas asturianas se librarían de los ajustes. ¿Desde el punto de vista de**

**CC.OO. son unas previsiones reales?**

-Yo confío en que, por el producto que hacemos, seamos de los primeros que salgamos de la crisis. Uno de los indicadores de esta salida será que se vendan más coches y que se construya más; no me refiero a pisos, porque Arcelor para este tipo de infraestructuras no hace prácticamente nada en Asturias, lo hace en otras plantas que puede arrancar y parar al antojo del mercado. El problema está en que si paras una fábrica en Asturias tienes

Más de medio centenar eran asturianos, pero también participaron representantes sindicales de las diferentes factorías españolas así como delegados y trabajadores de Alemania, Francia, Luxemburgo, Bélgica y varios países del Este. La amenaza de duros ajustes lanzada por la compañía siderúrgica, que prevé despedir a 9.000 personas en todo el mundo, 6.000 de ellas en Europa, ha sembrado la alarma entre trabajadores y sindicatos.

La sombra de la paralización de hornos altos y la posibilidad de un expediente de regulación de empleo planea también sobre el Principado. Las factorías de Gijón y Avilés dan empleo directo a unas 7.200 personas, son las únicas

plantas europeas de multiproducto, y las estadísticas demuestran que figuran entre las plantas más competitivas de Europa. Tal vez por ello, el gigante del acero preveía una inversión histórica que garantizaría más allá de 2025 el futuro de las plantas asturianas. De momento el proyecto de mejora y modernización de las instalaciones ha sufrido un aplazamiento mientras que los representantes de la empresa plantean una reducción de la producción, frenar las jubilaciones anticipadas y congelar los salarios.

La ronda de negociaciones para llegar



al nuevo acuerdo marco de la compañía, que regirá los convenios colectivos de cada una de las plantas que la multinacional tiene en

España durante el periodo 2009-2011, ya ha comenzado sin que por el momento haya buenas perspectivas para los trabajadores. Desde CC.OO. se exige que la empresa cumpla sus compromisos de producción y mantenimiento de empleo y que los beneficios obtenidos durante el pasado ejercicio (7.266,2 millones de euros) sirvan para cubrir costes y apoyar a los trabajadores. Por el momento las negociaciones siguen abiertas. ■



## ArcelorMittal



**“La solución viene por la vía del consumo, pero si todos decimos que el consumo lo recortamos no tenemos salida”.**

← dejarlos en el fondo de la empresa.

**-Gonzalo Urquijo garantizó que la compañía no prevé despidos forzados ni tampoco recortes de empleo de forma drástica. ¿Qué posición tomaría CC.OO. si este planteamiento cambiase?**

-En este tema tenemos claro que no hay ninguna justificación para plantear despidos por una crisis que no es estructural, sino que es una crisis coyuntural. El acero no se dejó de vender porque no fuera necesario o porque estuviera superado: no se vende porque no está comprando nadie. Lo que se está planteando para salir de la crisis es: hay que echar a todos los contratistas, hay que apretar a todos los que trabajan para Arcelor, hay que esquilmar todo lo que se pueda a los proveedores y, a la vez, los trabajadores no tienen que tener subida. La solución viene por la vía del consumo, pero si todos decimos que el consumo lo recortamos no tenemos salida. Yo entiendo que tengamos que ajustar un poco para parar el golpe pero esto es una medida, no la solución.

**-En la negociación para la firma del convenio marco, ¿cuáles son los objetivos inmediatos de CC.OO.?**

-Seguimos planteando la negociación colectiva desde el acuerdo marco a nivel del Estado, porque entendemos que la solución más viable para los trabajadores ya no está fabri-

ca a fábrica. La empresa pretende que no haya incremento durante el año 2009 y desde CC.OO. no lo vamos a consentir. Para nosotros hay apuestas claves en esa negociación como es la mejora del poder adquisitivo durante el convenio colectivo. Eso quiere decir que, si hacemos un convenio a tres años, un año puede estar por debajo pero al año siguiente tiene que estar por encima para que, en un periodo determinado, no haya pérdida del poder adquisitivo. Y otra cosa clave es que, como nosotros seguimos apostando por la siderurgia, creemos que ésta no se salva eliminando el contrato de relevo. Lo vamos a seguir exigiendo y demandando por entender que, si la siderurgia se salva en el futuro, se salvará con una plantilla joven y no dejando que la gente mayor vaya agotando la vida laboral.

**-¿Alguna otra cosa que sea necesario aclarar?**

-Me gustaría dejar claro que nosotros vamos a exigir para los trabajadores de Aceralia el mismo tratamiento sean de auxiliares o sean de la empresa. Si por alguna razón se reduce el 15% y hay que pasar por ahí, será la misma proporción para ellos y para nosotros, no vamos a plantear que los masacren a ellos para nuestro beneficio. Los de auxiliares tienen derecho, igual que nosotros. ■

## Nicomedes Sánchez Izquierdo

Responsable de Política Industrial, Empleo y Empresas Auxiliares de la Federación de Industria de CC.OO.

La situación que actualmente atraviesa ArcelorMittal afecta de una manera especial a las empresas auxiliares, de las que ya han salido 650 trabajadores eventuales. Nicomedes Sánchez afirma que, si la situación actual se mantiene, se podría ir aguantando una temporada sin conflictos.

### **C**ómo afecta a la empresa auxiliar la situación de ArcelorMittal?

-Se está barajando la posibilidad de cerrar un horno alto y desviar la chapa gruesa para Francia. Si esto ocurre la producción de esta chapa va a quedar al 50% lo cual significa que va a haber un recorte importante de plantilla en la empresa principal -Arcelor-. Eso conlleva una reducción muy importante en todo lo que supone el sector de la empresa auxiliar que está dentro de la cadena de producción de Arcelor y que se encarga de los mantenimientos, las reparaciones y el trabajo cotidiano para que la instalación se mantenga en perfecto estado. Ya han salido 650 trabajadores eventuales que estaban dentro del sector auxiliar, lo que queda es todo personal fijo, y echar mano del personal fijo a través de regulaciones de empleo o a través de expedientes de extinción de contrato va a ser muy complicado. Puede generar una situación conflictiva dentro de la fábrica, tanto en Avilés como en Gijón y, de alguna manera, llevar a colapsar la producción siderúrgica en Asturias. En estos momentos lo que estamos tratando, tanto para la empresa principal como para la empresa auxiliar, es que el deterioro sea lo menos posible, que se mantenga la producción, que no se paralice el horno alto y que, por



ArcelorMittal



*“Hay que exigir a Mittal que no retrase las inversiones hasta el 2011”*

supuesto, no se desvíe la producción de chapa gruesa a Francia.

**-Uno de los problemas que vive la empresa auxiliar en relación con la empresa principal es el tema de las facturaciones. ¿Cómo afecta eso a la economía de las empresas?**

-Aunque son empresas importantes, no tienen una solvencia económica muy fuerte y no se pueden permitir facturar a 90 ó 180 días. Para poder acometer el pago de las nóminas las empresas auxiliares necesitan facturar todos los meses y si esto no llegase a suceder y hubiese problemas de liquidez, como parece ser que los hay, las empresas se verían abocadas a retrasar los pagos. Hay que tener en cuenta que hay bancos que ya no aceptan los pagarés que está emitiendo ahora mismo Mittal.

**-Se ha planteado la necesidad de una reunión entre Areces y Lakshmi Mittal. ¿Cómo se valora esto desde CC.OO.?**

-Nosotros estamos exigiendo al gobierno regional que se involucre en el tema de la siderurgia. Nosotros, en el Foro por la Industria, planteamos la necesidad de reconducir una política industrial coherente con las necesidades de la región pero no se hizo nada y ahora estamos como estamos. Es una

situación difícil, que Arcelor es incapaz de reconducir porque la dirección de la empresa en Asturias y en España prácticamente no pinta nada, estamos en manos de Mittal y de los franceses, que son los que mangonean la siderurgia a nivel europeo. Políticamente esta reunión puede dar resultado, pero luego el contenido de la reunión va a ir en base a lo que el presidente plantee y de la fuerza y la presión que pueda ejercer. Ahora mismo yo creo que presión no puede hacer ninguna, pero políticamente hay que jugar esa baza e involucrarse.

**-¿Qué supone el aplazamiento de inversiones en las factorías asturianas?**

-Antes de privatizar se hizo una reconversión industrial donde los altos hornos sufrieron una remodelación muy importante que se pagó con dinero público. Han pasado los años y ahora hay que invertir, porque una industria en la que no hay inversiones se queda obsoleta. Hay que exigir a Mittal que no retrase las inversiones hasta el 2011, ya que pueden paliar ahora mismo la situación en la que está inmersa la empresa auxiliar y la empresa de montaje. No cabe duda de que eso podría tener una repercusión importante. Es ahí donde Areces tiene que jugar un papel importante. ■



## En la mesa de negociación

Nicomedes Sánchez Izquierdo, asegura que en la mesa de negociación tienen que estar presentes tres premisas inamovibles: mantener la producción en el mismo nivel que estaba en la primera mitad del 2008, la descongelación de las inversiones previstas para las factorías asturianas y, por último, el cumplimiento de los compromisos que en su día adquirieron con la región tanto el gobierno regional como Mittal. Si todo esto no se lleva a cabo, desde el sindicato se plantearían movilizaciones al nivel que fuese necesario.

En toda esta situación son las empresas auxiliares las primeras en sufrir las consecuencias derivadas de los recortes de producción de Arcelor. Nicomedes asegura que desde el sindicato estarían dispuestos a realizar una nueva concentración de las compañías auxiliares siempre que esto no represente una pérdida de puestos de trabajo.



## IV Congreso

### La nueva Federación de Industria reelige a Felipe López como secretario general

Texto y fotos: Elvira Fernández



■ El secretario general Felipe López acompañado de la nueva Ejecutiva

Bajo el lema 'El poder sindical en la empresa' se celebró los días 19 y 20 de febrero en Madrid el IV Congreso de la Federación Minerometalúrgica (FM) de CC.OO. en el que Felipe López fue reelegido como secretario general con el 90% de los votos y la comisión ejecutiva recibió el respaldo del 90,2% de los 423 delegados. En este congreso y tras la decisión de Fiteqa de no fusionarse con la FM también se aprobó pasar a denominarse Federación de Industria con el consiguiente cambio de imagen.

Felipe López destacó en su discurso de investidura como líder de la Federación de Industria de CC.OO. que "sabemos quienes somos, qué queremos hacer y tenemos fuerza y capacidad para llevarlo a cabo". Anunció también que se comenzará a preparar el camino para convocar en Madrid una movilización en defensa de la industria y el empleo.

También destacó que en la nueva Ejecutiva de 27 miembros y en la que hay tres asturianos- José María Antuña Ruenes, Juan Carlos Liébana y José Ramón Laso- "se ha hecho un esfuerzo para incorporar a mujeres y jóvenes en un intento de desarrollar las políticas de igualdad y de dar oportunidades y confianza a la juventud".

La gestión de Felipe López en los últimos cuatro años fue aprobada por un 96,5% de los delegados, ya que recibió 329 votos a favor, uno en contra y 13 abstenciones. En su presentación del informe general el líder sindical destacó que "ante la crisis económica que vivimos tenemos más que nunca una responsabilidad como sindicato". Añadió que "el sistema financiero es el origen y principal causa de la crisis económica" y que ante

esta situación es necesario "el diálogo social, el fortalecimiento de medidas anti-dumping y que Europa salga de su ambigüedad y controle políticas económicas así como que haya una mayor protección al desempleo y un mayor apoyo a la generación de puestos de trabajo".

Dedicó una especial atención a los equipos de atención que "han demostrado ser el eje fundamental de los procesos electorales y de sus resultados" añadiendo que "deben de jugar un papel aún más relevante y estratégico".

En el apartado de elecciones sindicales aseguró que la FM ha ganado las elecciones globalmente señalando que "en diciembre de 2008 teníamos 20.167 delegados, lo que supone el 41,7% del conjunto sectorial" y recalando que "esta victoria se asienta exclusivamente en el sector metal".

En su opinión, "el sindicalismo de clase y confederal ha salido reforzado en estas elecciones" y agregó que "hemos aumentado en representatividad pasando de diciembre de 2007 a fecha de hoy a 1.255 delegados más que en 2003 llegando además a 4.972 empresas nuevas y siendo la primera fuerza sindical en once comunidades autónomas". Felipe López destacó el dato de que el 86% de los delegados de la FM están en las empresas de menos de 250 trabajadores.

En lo que respecta a afiliación manifestó que ha ido creciendo año a año. En diciembre de 2004 la FM tenía 156.287 afiliados y actualmente tiene 178.039 afiliados, lo que supone el 14,6% del conjunto afiliativo de la Confederación. La afiliación ha aumentado del anterior congreso a este en 21.000 afiliados, lo que significa un 12% más; es decir, una media de 5.500 afiliados nuevos al año. El

objetivo es "afiliar más a nuestros delegados y lograr la fidelización", añadió.

#### Programa de Acción

En este congreso se discutió también el programa de Acción y los Estatutos para los próximos cuatro años que fueron aprobados por mayoría. El Programa de Acción se adaptó tras la decisión de Fiteqa de no seguir adelante con la fusión y recoge esencialmente el programa debatido a lo largo de todo el proceso congresual. Este Programa de Acción define varios ejes como son una política organizativa y financiera adecuada a los que se suman la acción sindical y los retos industriales entre los que se incluye un cambio en el modelo productivo.

#### Intervenciones

En el congreso también intervino el secretario general de la Confederación Sindical de CC.OO., Ignacio Fernández Toxo, quien apostó porque la actual crisis económica se aproveche para transformar el actual modelo productivo a través de "un gran pacto nacional por la economía y el empleo". En su opinión "si todos trabajamos en la misma dirección, si priorizamos el empleo y por tanto el sostenimiento de la actividad productiva prestaremos un servicio a este país y a las partes que cada uno representa".

También intervino el ministro de Industria, Miguel Sebastián, que calificó de "intensas" y de "colaboración permanente" las relaciones del Gobierno con los agentes sociales. El ministro aprovechó su discurso para ensalzar el Plan Integral de Automoción firmado recientemente y que la FM ha criticado por considerar que está vacío de contenidos específicos para la principal industria del país. ■



■ El secretario general de la FM de CC.OO. de Asturias, Maximino García, durante su intervención.

## IV Congreso



Imagen de los delegados de Asturias que acudieron al IV Congreso de la FM de CC.OO. ■

### Maximino García asegura que la Federación de Industria “va a ser el cimiento de un gran proyecto”

Asturias estuvo representada en el IV Congreso con la presencia de 34 delegados

Texto y fotos: Elvira Fernández

**A**sturias estuvo representada en el IV Congreso de la FM de CC.OO. por 34 delegados encabezados por su secretario general Maximino García, quien en su intervención aludió al slogan del anterior congreso que se refería a la posibilidad de extender la organización. “En este sentido, creemos que se ha logrado el objetivo y así lo demuestran los datos en afiliación y en delegados, pero aunque es para sentirnos satisfechos no lo es para pensar que todo está hecho”, asegura el líder sindical.

El líder sindical aseguró que “esta organización no va a permitir más que se tomen medidas en ocasiones tardías y en otras populistas, como el ‘cheque’ de los 400 euros implantado por el Gobierno de Zapatero, que repercutió en la gente con capacidad económica y no en los que tenían más necesidad. Tenemos que levantar la voz y decir que no vamos a consentir este tipo de actuaciones”. Añadió que “podemos compartir que haya la necesidad de hacer una inyección económica a la banca pero no podemos aceptar que no se pongan instrumentos que garanticen que esos recursos llegan a quienes realmente los necesitan”.

Destacó también Maximino García que “como ya decíamos en el 3º congreso confederal necesitamos que sectores como el energético, fundamental para el desarrollo del país no esté en manos de capital foráneo o solamente público. Hoy nos atrevemos a decir que tiene que haber otros sectores con participación de este Gobierno como la banca, que son estratégicos para el desarrollo y el bienestar social de este país; tenemos que hacernos oír porque

sino el beneficio irá hacia la parte que no representamos: el capital”.

Consideró necesario que “a través del diálogo social se piense en la necesidad de recuperar o plantear al Gobierno que medidas como la no aplicación de coeficientes reductores en la jubilación anticipada tengan una prórroga en el tiempo que dure la crisis”, y se refirió a la subcontratación, recordando que “fuimos capaces de lograr un plan general de la minería que en uno de sus apartados recoge como se debe de regular este sector de la subcontratación”. Siguiendo con propuestas sindicales mencionó que “deberíamos meditar si será posible hablar de nuevo del reparto del trabajo, ya que no puede ser que una parte importante de los trabajadores no tengan posibilidad de trabajar, y por otra parte, se esté hablando de la libre disposición de trabajo”.

Para el final de su intervención, Maximino García dejó la otra parte del lema del anterior congreso: Consolidar la industria. “Creo que en este aspecto tendríamos que hacernos una autocrítica como organización. Desde Asturias creemos que algo hemos hecho mal porque no hemos sido capaces de consolidar la industria; es cierto que tuvimos la capacidad de análisis de cómo evolucionaba, de exigir al Gobierno que era necesario un cambio en el sustento económico, una inversión productiva, pero podíamos haber hecho algo más”.

En el aspecto interno, y en clara referencia a la frustrada fusión con Fiteqa aseguró que “quizá sea el momento de pasar página”. Añadió que “quienes formamos parte de esta federación nos creíamos el proyecto de fusión, nos lo seguimos creyen-

do y creíamos en la necesidad de una Federación de Industria como un elemento indispensable para dar respuesta en todo momento a lo que los trabajadores nos demandan, pero creemos que hay que pasar página porque en este momento la única exigencia que nos hacen los trabajadores es que esta organización en un momento de crisis esté cohesionada, sea más fuerte y esto nos permita hacer propuestas”.

“Lo que vamos a hacer hoy no es lo que deseábamos, pero vamos a crear una Federación de Industria que va a ser el cimiento de un gran proyecto, el proyecto en el que nosotros seguimos creyendo igual que el primer día y quienes no lo crean, el futuro les va a decir claramente que se equivocaron”, concluyó Maximino García.

#### Respuesta de Felipe López

El secretario general Felipe López realizó ante el plenario un resumen de las aportaciones que hicieron los portavoces de las diferentes delegaciones. En respuesta a la intervención de Maximino García, manifestó que “estoy de acuerdo cuando dice que debemos de alzar nuestra voz en contra de la banca y destaca la problemática del sector energético; por eso, en el informe general se plantean medidas como la fusión de algunas de las entidades financieras para vincularlas a algún proyecto industrial”.

Respecto a la autocrítica a la que aludía Maximino García por no haber sido capaces de consolidar la industria consideró que “es cierto” y que “es una reflexión que tenemos que desarrollar en un ámbito más amplio que el que afecta a la federación”. ■

# El “caso Montepío”

## Luz al final de un túnel

En el año 2003, la Plataforma autodenominada “Afectados del Montepío” presentó, ante el Juzgado Decano de San Javier en Murcia, una querrela contra la Mutualidad de la Minería Asturiana, un litigio que ya ha sido desestimado por los Juzgados en varias ocasiones.



Florentino Alvarez Iglesias, Vicepresidente del Montepío y afiliado de la Federación de Industria de CC.OO.

**E**n concreto, la querrela fue presentada contra veintidós directivos del Montepío por un presunto delito de administración fraudulenta y gestión desleal, basada la demanda en la supuesta venta a bajo precio de 60 de los adosados que la entidad tenía en la urbanización de Los Narejos (Murcia), y la compra, por encima de su valor, de un edificio de 140 apartamentos en Roquetas de Mar (Almería). Tras años de litigio, en el año 2007 la investigación se trasladó a los juzgados de Oviedo, donde ya se ha desestimado en varias ocasiones por entender que no existe delito alguno.

Aunque al cierre de esta edición todavía no se sabe si el último recurso que podía presentar la Plataforma ante la Audiencia Provincial de Asturias sería o no archivado una vez más, Florentino Alvarez Iglesias, Vicepresidente del Montepío y afiliado de la Federación de Industria de CC.OO., opina que “ya es hora de pasar la última página de ese mal llamado caso Montepío, dejar a un lado cargas del pasado y caminar mirando hacia el futuro, trabajando por el beneficio de esta emblemática y gran institución minera”.

**-En relación con este caso, ¿qué se espera desde la Vicepresidencia del Montepío?**

-Espero que todo este proceso se acabe, desde luego para bien, tal y como apuntan los autos y los razonamientos jurídicos firmados por la Magistrada-Juez del caso. Que finalice bien, porque así lo merecen ya los compañeros que en su momento tuvieron, y muchos aún tienen, puestos de responsabilidad. Con aquella actuación sólo intentaron hacer lo mejor por y para el Montepío y fueron injustamente tratados. No podemos olvidar que aparte de la demanda de la autodenominada “plataforma”, sin esperar a las sentencias, llegaron a sufrir un juicio paralelo ante la opinión pública, padeciendo en algún caso el dolor de la mentira y las intoxicaciones internas. Todos ellos se merecen la tranquilidad y el resarcimiento en lo personal y en sus responsabilidades con la Institución,

que sin duda llegará con el sobreseimiento definitivo de esta demanda.

**-En los autos publicados hasta ahora se deja claro que la acusación no tiene fundamento y que en aquella operación se actuó de manera correcta...**

-Desde luego, sirvan los siguientes párrafos de los autos como ejemplo: “... la operación de compra venta resultó beneficiosa para el Montepío, y así se vendieron los pisos de Murcia por un precio superior al tasado, y se adquirieron los de Roquetas por un precio inferior al de las tasaciones...”. O incluso más claro, “...la operación no es de venta de tales pisos sino de compra de 140 en Roquetas, siendo la entrega de los pisos de los Alcázares en dación de pago...”, poniendo de relieve incluso la resolución judicial la manera de actuar cuanto menos mal intencionada y oscura de los componentes de la “Plataforma”: “...De las propias actuaciones se desprende que la parte querellante, en el momento de interposición de la querrela ante los juzgados de San Javier, y en la relación de hechos recogidos en la misma, silencio datos que sin duda alguna eran y son relevantes...”. Porque, efectivamente, “...si los miembros de la plataforma consideraban que la actuación de la Comisión no se ajustaba a los parámetros de los estatutos podrían haber impugnado tales acuerdos de conformidad con el artículo 38 y 40 de los propios Estatutos, extremo éste que no se realizó”. Y eso lo expresa claramente la última sentencia, de ahí los diferentes sobreseimientos. Vistos estos, y que el tiempo da la razón en la compra de apartamentos de Roquetas, quizás es hora ya de preguntarse socialmente sobre qué intereses oscuros esconden aquellos que aún desean mantener vivo el llamado caso Montepío desde esa Plataforma. O más bien algunas de las personas que supuestamente portan el estandarte de esa supuesta Plataforma, a la que personalmente no reconozco como del Montepío. Lo que debe quedar claro es que esas personas deberán responder ante los Mutualistas y ante la Entidad por sus acciones

y los graves perjuicios de imagen causados a una institución obrera con 40 años de trabajo y función solidaria.

**-En una Entidad como el Montepío con 16.000 afiliados es normal que existan diferentes valoraciones de la gestión. ¿Cómo deberían ser estas opiniones?**

-Todas las opiniones y las críticas, cuando son constructivas, son buenas, pero siempre desde el respeto a la Institución y a las personas. Desgraciadamente, ellos no lo están teniendo. Desconozco el porqué de ese interés en hacer daño en lo mediático. Pero quiero dejar muy claro que se equivocan quienes intentan hacer caer, de una u otra forma, a los que formamos el Montepío en confrontaciones cainitas o en discrepancias que nos puedan hacer perder el tiempo o las fuerzas en ello. No es posible gestionar una entidad como ésta sobre la base de la división o los personalismos, máxime cuando el buen funcionamiento actual y sobre todo los resultados y los proyectos de futuro puestos en marcha así lo atestiguan.

**-¿Pero eso significa que todos los que componen la Directiva opinan igual?**

-Desde luego que no, tenemos diferencias de opinión y de posición. Como en todo órgano democrático de representación, se debate y se discute, pero al final se toman decisiones unitarias que buscan el beneficio general. Dicho esto, quiero destacar que todos los que hoy tenemos responsabilidades al frente del Montepío, bien en comisiones directivas, juntas locales... incluso mucha gente externa a la Mutualidad (la FM de CC.OO., el SOMA, Administraciones e instituciones, cargos públicos, particulares, ...) estamos trabajando con una gran unidad en proyectos por y para el Montepío, sin más norte que el beneficio general de esta Entidad para que crezca en patrimonio con el único fin de prestar día a día más y mejores servicios para todos los que formamos esta gran familia que es el Montepío. ■



## Jurisprudencia

En este número vamos a resumir brevemente dos sentencias, una del Tribunal Supremo relativa al descanso mínimo semanal y otra del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León sobre permisos retribuidos por hospitalización de familiares. El tema ya fue tratado en la revista anterior, pero debido a su elevada casuística, es interesante aclarar las interpretaciones que hacen los tribunales.

Texto: Amable González



### TRIBUNAL SUPREMO. Sentencia de 25 de septiembre de 2008.

#### Descanso semanal

En el presente caso las normas que deben ser tenidas en cuenta son:

Artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores: *“Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas”.*

Artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores: *“Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo”.*

Por su parte el artículo 32.10 del Convenio Colectivo de aplicación establece: *“Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido”.*

La presente sentencia trata sobre un conflicto que afecta a trabajadores de unos Grandes Almacenes, pero que puede trasladarse perfectamente a otros sectores.

La postura de la empresa consiste en anular el derecho de los trabajadores que prestan regularmente servicios durante 6 días a la semana, al día y medio de descanso semanal establecido por el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En realidad la empresa sólo les concede un día de descanso al considerar como medio día de descanso semanal las tardes o mañanas del día anterior al del descanso semanal, a pesar de tratarse de días laborales ordinarios, en los que el trabajador ha realizado su jornada de diario completa.

Lo que de hecho hace la empresa es hacer el cómputo por horas del día y medio de descanso semanales, de forma que, descansando la noche del sábado y el domingo habría que entrar a trabajar en la mañana del lunes pues desde el fin de la jornada del sábado hasta el inicio de la mañana del lunes habrían transcurrido 36 horas.

Sin embargo, el Tribunal Supremo dice que eso no es lo que establece la ley, ya



que ésta exige el cumplimiento de un día y medio más de descanso semanal y ese medio día ha de detraerse de lo que constituye la jornada ordinaria.

Por tanto, siendo el descanso entre jornadas de 12 horas, el semanal, cuando sean sucesivos, ha de sumar 48 horas.

En definitiva, los trabajadores que prestan servicios durante 6 días a la semana tienen derecho a que el descanso semanal de día y medio no se solape con el descanso diario de 12 horas, debiendo disfrutarse éste primero para luego pasar a disfrutar el correspondiente al descanso semanal de día y medio. ■

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEON, de 29 de mayo de 2008.

#### Permisos retribuidos por hospitalización de familiares

Lo que establece la sala de lo social del LTSJ de Castilla y León es que el periodo de disfrute del permiso retribuido del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad puede disfrutarse, cuando la hospitalización se prolonga por un periodo superior a dos días, en cualquiera de los días durante los que se extienda el ingreso.

Por tanto, no puede exigirse a la empresa que el comienzo del disfrute del permiso

coincida necesariamente con el inicio de la hospitalización.

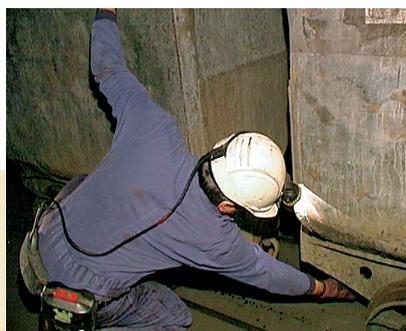
El motivo que justifica tal decisión del tribunal es que si el objetivo del permiso es el cuidado del familiar es posible que, en un primer momento la dolencia del familiar no presente tanta gravedad como posteriormente y, por tanto, será en ese tiempo cuando necesite tales cuidados.

Por consiguiente, cuando un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad sea hospitalizado por un periodo superior a dos días, el permiso retribuido

podrá disfrutarse durante cualquiera de los días de permanencia del familiar en el hospital y no, necesariamente, coincidiendo con la fecha de inicio de la misma.

Aunque no lo diga expresamente la sentencia, por no ser la cuestión litigiosa, la misma doctrina podría aplicarse al nuevo supuesto: “o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario”, introducido en el citado artículo 37.3 b) por la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ■





## NUEVA INSTRUCCIÓN TÉCNICA COMPLEMENTARIA "ITINERARIOS FORMATIVOS EN SEGURIDAD MINERA"

### 1.- INTRODUCCIÓN

La propuesta de elaborar la **Instrucción Técnica Complementaria (ITC) "Itinerarios Formativos en Seguridad Minera"** nace a partir del Proyecto desarrollado en el Plan de Seguridad Minera 2006, convocado por la Dirección General de Política Energética y Minas, cuyo objetivo último pretendía diseñar una guía de itinerarios formativos en materia de Prevención de Riesgos Laborales para los profesionales del sector de la industria minera.

El marco legislativo español atribuye a la formación un papel fundamental como estrategia para reducir o eliminar los accidentes de trabajo. Se pueden encontrar múltiples referencias que avalan la importancia de la formación en prevención en el articulado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, específicamente en el artículo 19 donde se determina que: "... El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórico práctica, *suficiente y adecuada*, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, La formación deberá estar *centrada específicamente en el puesto de trabajo* o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente...."

A pesar de considerar la formación como una de las estrategias fundamentales para reducir o eliminar los accidentes de trabajo y caracterizarse el sector de la industria minera por una elevada tasa de siniestralidad laboral, no cuenta con un

documento específico, referido a formación preventiva, que se adapte verdaderamente a la realidad de sus actividades y los riesgos que de ellas se derivan.

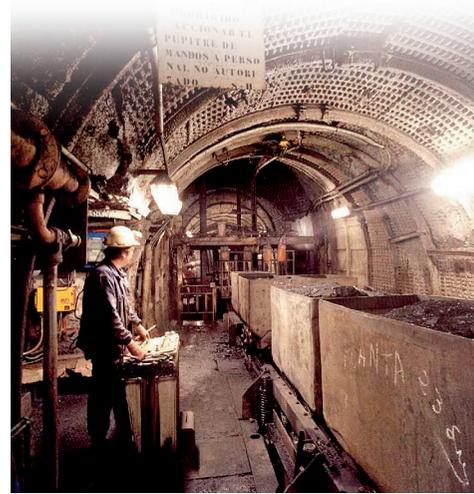
Documento que sin embargo sí existe en otros sectores, como es el de la construcción, para el que la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estableció unas pautas en 2005 que, tomando como punto de partida las categorías profesionales propuestas en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (2002-2006), sirven en la actualidad de marco para el desarrollo de planes y acciones de formación destinados a personal de ese sector.

Por otra parte, existe una evidente dejadez del cumplimiento de esta normativa en materia de formación en seguridad por parte de los empresarios de la minería, teniendo en cuenta la obligatoriedad de los empresarios de formar a sus trabajadores tanto nuevos como experimentados, ante cualquier cambio de funciones, equipamiento nuevo o simplemente como actualización de conocimiento.

Para facilitar por una parte el cumplimiento con la normativa española en materia de prevención de riesgos laborales y por otra, la labor de todos los profesionales responsables del desarrollo formativo en materia de seguridad, se elabora la **Instrucción Técnica Complementaria (ITC) de itinerarios formativos.**

El objetivo principal de esta nueva normativa es el de contribuir a la reducción de la siniestralidad laboral del sector de la industria minera a través de la formación, según se indica en la distinta normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Como objetivos secundarios:



\* Obtener unas directrices mínimas que, a modo de indicador, puedan orientar en la planificación y desarrollo de acciones formativas en materia de Seguridad y Salud para trabajadores del ámbito de las industrias mineras.

\* Elaborar los módulos en los que necesariamente tendrá que subdividirse el total de la formación preventiva que se establezca para cada uno de los puestos de trabajo analizados.

\* Definir y desarrollar los contenidos mínimos que estos módulos formativos han de incluir dependiendo de las características específicas del puesto de trabajo del que se trate, las tareas que se realizan, la maquinaria con la que se opera, el entorno de trabajo, etc.

\* Determinar la duración mínima, en horas, que han de tener estos módulos formativos para que la formación pueda considerarse suficiente y, por tanto, eficaz.

## 2.- INSTRUCCIÓN TÉCNICA COMPLEMENTARIA ITINERARIOS FORMATIVOS

El 13 de Mayo de 2008 se publica en el BOE número 116 la Orden INSTRUCCIÓN TÉCNICA COMPLEMENTARIA/1316/2008 de 7 de Mayo por la que se aprueba la instrucción técnica complementaria 02.1.02 "formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo" del Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.

El objeto de esta Instrucción Técnica Complementaria es la regulación de la formación profesional en materia de seguridad y salud laboral que deben poseer todos los trabajadores (incluido personal técnico y personal que no desempeña tareas en el proceso productivo) que realizan su trabajo habitual en centros

de trabajo adscritos a actividades mineras. **Esta Instrucción Técnica Complementaria (ITC) es de obligado cumplimiento para el empresario.**

Es importante destacar que esta Instrucción Técnica Complementaria regula únicamente **los contenidos formativos mínimos y específicos en seguridad** que un trabajador debe recibir y por lo tanto poseer para desempeñar un determinado puesto de trabajo. Esto no quiere decir que sin esta formación no se pueda desempeñar un puesto de trabajo, pero sí que el empresario como responsable del cumplimiento de esta Instrucción Técnica Complementaria estaría incurriendo en una infracción y por lo tanto podría ser sancionado. También señalar que cualquier trabajador puede recibir **además** de esta formación mínima en prevención otra que sea más exhaustiva.

Los contenidos de los diferentes "Itinerarios Formativos en Seguridad Minera" tendrán una estructura común para todos los puestos de trabajo. Esta estructura consta de seis módulos formativos:

1. ***Definición de los trabajos.***
2. ***Técnicas preventivas y de protección específicas.***
3. ***Equipos, herramientas o medios auxiliares***
4. ***Control y vigilancia sobre el lugar de trabajo y su entorno.***
5. ***Interferencias con otras actividades.***
6. ***Normativa y legislación.***

El contenido mínimo de esta formación específica se irá desarrollando mediante especificaciones técnicas que incluirán al menos el programa formativo y su duración, el personal afectado, la frecuencia máxima obligatoria para recibir estos cursos de formación y el plazo para que el empresario acredite el cum-



plimiento de esta especificación técnica.

El trabajador que haya recibido esta formación mínima deberá recibir una acreditación documental (diploma, certificado, etc), expedida por la empresa si se hubiese impartido con medios propios, o por la entidad encargada por la empresa para impartirlos. Esta formación se anotará y se certificará también en la cartilla profesional de cada trabajador. El empresario mantendrá al día un libro de registro de los cursos recibidos por el personal de la empresa.

Otro aspecto importante de esta Instrucción Técnica complementaria (ITC) es la descripción de las características del equipo formador destacando que los formadores deben poseer formación académica o profesional específica en materia de minería; además deberán tener experiencia laboral en el sector de actividad.

Esta Instrucción Técnica Complementaria (ITC) termina haciendo referencia a que el incumplimiento a la formación establecida en esta instrucción técnica complementaria y a los contenidos y plazos que se establezcan en las especificaciones técnicas que la desarrollan, se sancionarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 121 de la Ley 22/1973, de 21 de Julio, de Minas.

### 3.- ESPECIFICACIÓN TÉCNICA PARA ACTIVIDADES EXTRACTIVAS DE INTERIOR

El 7 de octubre se aprueba la Especificación Técnica N° 202-1-08 "formación preventiva para el desempeño de los puestos de operador y de arranque/carga/ y operador de perforación/voladura; picador, barrenista y ayudante minero en actividades extractivas de interior". Esta Especificación Técnica se publicó el 27 de octubre de 2008, BOE número 259.

Aquí se describen los contenidos formativos mínimos en materia de prevención que deben recibir todos los trabajadores que desempeñen su trabajo habitual en centros de trabajo adscritos a actividades mineras ocupando puestos de trabajo de :

*Operador de arranque carga*  
*Operador de perforación/voladura*  
*Picador*  
*Barrenista*  
*Ayudante minero*

Para estos puestos de trabajo se describen los contenidos formativos de cada uno de los módulos comunes que menciona la Instrucción Técnica Complementaria, determinando también una duración total de 20 horas.

En esta Especificación Técnica se determina a su vez que los

trabajadores que desempeñen estos puestos de trabajo deberán ser formados con una frecuencia de dos años.

Otro de los aspectos importantes es que los empresarios tendrán un plazo de 2 años para formar y acreditar que todos los trabajadores afectados han recibido formación de acuerdo a la Instrucción Técnica Complementaria 02.1.02.

### 4.- CONCLUSIONES

#### **¿QUÉ IMPLICACIONES TIENE ESTA INSTRUCCIÓN TÉCNICA COMPLEMENTARIA Y SU CORRESPONDIENTE ESPECIFICACIÓN TÉCNICA PARA TU DESEMPEÑO LABORAL?**

1.- Hasta el momento sólo afecta a los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo en actividades mineras de interior como:

*Operador de arranque carga*  
*Operador de perforación/voladura*  
*Picador*  
*Barrenista*  
*Ayudante minero*

2.- Si desempeñas alguna de estas tareas el empresario dispone de dos años a partir del 27 de octubre del 2008 para formarte según se describe en la especificación técnica. Si desempeñas uno de estos puestos de trabajo, para octubre del 2010 tendrás que haber recibido esta formación

3.- Esta formación tiene carácter mínimo y sólo se refiere a formación en seguridad.

4.- No recibir esta formación mínima en seguridad, en el plazo de dos años, no significa que no puedas desempeñar los puestos de trabajo mencionados en este artículo; significa que el empresario estaría cometiendo una falta que puede ser sancionable.

5.- Dotarte de estos conocimientos mínimos es una obligación para el empresario. Esto no significa que sea la única formación que debes recibir, puedes participar en procesos formativos en materia de prevención más amplios o específicos. Lo que se describe aquí es lo mínimo en lo que tienen que formarte.

6.- Irá afectando al resto de los trabajadores según se vayan publicando las especificaciones técnicas, abarcando a la totalidad de los puestos de trabajo, trabajadores de interior de procesos productivos, técnicos titulados, administrativos, personal sanitario etc.

7.- Una de las labores de los representantes sindicales de tu centro de trabajo es velar por el correcto cumplimiento de esta nueva normativa. Si no recibes esta formación puedes acudir a ellos. ■

**RECUERDA: SI DESEMPEÑAS UN PUESTO DE TRABAJO DE LOS MENCIONADOS EN ESTE ARTÍCULO DEBES RECIBIR UNA FORMACIÓN ESPECÍFICA MÍNIMA EN PREVENCIÓN.**

## IMPORTANTE

Si precisas más información no dudes en ponerte en contacto con el Representante Sindical de tu Centro de Trabajo. Si no tienes representación sindical puedes ponerte en contacto con la **Federación Minerometalúrgica de CC.OO., en la Secretaría de Salud Laboral. Teléfonos: 985 25 71 99 // 985 25 15 77 Fax: 985 24 40 62. Mail: fm-asturias@fm.ccoo.es**

**IMPORTANTE**

El pasado mes de febrero se inauguraron las obras del desdoblamiento de los túneles de Riaño, financiadas con Fondos Mineros. Todo ello con un debate abierto, ya que la Federación de Industria plantea que se cambie el modelo de financiación de los proyectos ejecutados con dichos fondos.

## Los Fondos Mineros a debate

El 28 de enero se reunió la Mesa Regional de la Minería, integrada por representantes de la Federación de Industria de CC.OO. y del SOMA-FIA-UGT, la Asociación de las Comarcas Mineras y de la Consejería de Industria. El objetivo fue analizar el uso del "Plan para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras", más conocido como Fondos Mineros.

Una de las medidas que se barajaron en la reunión fue aplicar el modelo del Fondo Estatal de Financiación Local puesto en marcha por el Gobierno de Zapatero. Sin embargo, Maximino García, Secretario General de la Federación de Industria opinó, que si esto se lleva a cabo "los municipios se verían con graves problemas financieros, ya que actualmente no reciben del Estado nada de la financiación hasta que certifican, al menos, el 25% de la obra. El plan de Zapatero fue un Real Decreto especial que habla de la forma de agilizar los créditos, pero está el problema de la financiación". Como posible solución, Maximino García opina que se podría cambiar el modelo de financiación y que "el Ministerio de Industria aportara la cantidad correspondiente antes del inicio del proyecto".

La financiación fue uno de los temas más importantes tratados, ya que, según afirma el Secretario General de la Federación, es necesario agilizar la tramitación de los proyectos de los Fondos Mineros, pero "no serviría para nada un cambio en el modelo de gestión, si no se varía también el de financiación".

También se estudió la documentación aportada por la Consejería de Industria, que permite hacer un seguimiento de los proyectos de 1.998-2005 y de 2006-2008: en ese primer periodo "hay sólo dos proyectos que no están en ejecución, que son el soterramiento de las vías de FEVE en Langreo, que se encuentra en la parte final de la licitación, y esperamos que se pueda poner en marcha de manera inmediata porque dispone además de una partida muy importante que ronda los cincuenta millones de euros, y la creación de la Fundación de las Ciencias de la Naturaleza y la Tierra, en el campus de Mieres". ■

## Fondos Mineros



### Inicio de obras de la AS-17

*Precisamente, el 17 de febrero tuvo lugar el acto de inicio de las obras de desdoblamiento de los túneles de Riaño, en la*

*carretera AS-17 Avilés-Puerto de Tarna, una actuación de envergadura con cargo a los Fondos Mineros. Estas obras forman parte de la futura Autovía AS-III, destinada a unir con comodidad el área central de Asturias con la Cuenca del Nalón. Se gana en seguridad, también, ya que con el nuevo trazado se elimina el principal punto negro de la red autonómica de carreteras, cerca de los túneles.*

*Al acto de inauguración asistió el Presidente del Principado, Vicente Álvarez Areces, y el Consejero de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio e Infraestructuras, Francisco González Buendía. También estuvieron presentes representantes de la Federación de Industria de CC.OO.*

*El presupuesto para estas obras supone una inversión cercana a los 110 millones de euros y el plazo de ejecución se calcula de treinta meses.*

## Convenio del Automóvil



### La Federación de Industria de CC.OO.

## pospone la firma del convenio del sector del automóvil.

**A**l comienzo de la negociación, la diferencia sustancial estaba en el Fondo Asistencial por baja de enfermedad común. La patronal Aspa proponía que la primera baja se abonase al cien por cien pero la segunda no se abonase a cargo del Fondo los cuatro primeros días y se empezara a percibir a partir del quinto día. Nosotros, en aquel momento, proponíamos que la primera y segunda baja del año se percibiera el cien por cien del salario y que la tercera y sucesivas se abonara del Fondo a partir del cuarto día.

La postura intransigente de la patronal y de UGT dio al traste con esta propuesta. A su vez la Comisión Negociadora del convenio compuesta por delegados del sector del automóvil de CC.OO. y responsables de los diferentes sindicatos comarcales, junto

a los responsables de Acción Sindical y negociación colectiva de nuestra federación, también rechazamos la propuesta inicial de la patronal que había sido asumida por UGT.

Tras la ruptura y la propuesta de la patronal del automóvil de ir a una prórroga del convenio por un año, nuestro sindicato entendió que apostar por una prórroga de un año debilitaría al sindicato y provocaría que cuando se llegara a enero la propuesta empresarial de convenio fuera más restrictiva.

Con una vigencia de dos años, 2008 y 2009, y tras una negociación de catorce meses, se iba a llegar a un acuerdo para el convenio del sector del automóvil. Este acuerdo iba a ser refrendado por los delegados y delegadas del sector en la reunión celebrada el 6 de febrero, sin embargo la Fed-

ración de Industria de CC.OO. de Asturias, antes Federación Minerometalúrgica, decidió finalmente posponer la firma del convenio debido a que en su redacción, en el artículo 31, relativo al fondo para fines asistenciales, se había introducido una modificación que no fue debatida ni acordada en la mesa negociadora.

CC.OO. y su comisión negociadora hará todo lo posible para que se retiren las modificaciones introducidas trasladándolo así a MCA-UGT y la patronal Aspa.

Una vez mantenidos los contactos con MCA-UGT y la patronal Aspa, la Federación de Industria de CC.OO. de Asturias convocará a su comisión negociadora para valorar el resultado de estos contactos y tomar una decisión sobre la firma o no del convenio colectivo del automóvil. ■



# Cursos gratuitos para trabajadores/as en activo del sector metal

Próxima convocatoria

Cursos



## ENERGIA ELECTRICA

Horas

Energía Solar .....	65
Energía Solar Térmica.....	40
Energía Solar Fotovoltaica.....	60

## ELECTRICIDAD

Electricidad I.....	60
Electricidad General .....	32
Electricidad Industrial.....	80
Instalaciones Eléctricas de Edificios.....	60
Preparación para el carné Instalador Electricista .....	100
Automatismos Eléctricos .....	60

## SOLDADURA

Soldadura I, II.....	100
Soldadura Semiautomática .....	85
Soldadura TIG. General.....	20
Soldadura TIG. Perfeccionamiento.....	40
Soldadura TIG. Especializado .....	85
Soldadura MAG.....	40
Homologación de Soldadura I.....	30
Homologación de Soldadura II.....	85
Inspección de Soldadura .....	65
Normativa Europea de Soldadura. Código ASME.....	16
Soldadura al Arco. Perfeccionamiento .....	40
Soldadura Eléctrica con Electrodo Revestido .....	85

## TUBERIA, CALDERERIA Y PRESION

Tubería Industrial. Básico.....	60
Tubería Industrial. Especialización .....	60
Calderería Industrial I.....	80

## AUTOMATISMOS

Autómatas Programables I.....	60
Automatismos Eléctricos. Básico .....	60
Neumática Básica .....	60
Hidráulica Especialización.....	32
Domótica: Proyecto de Instalaciones Automatizadas .....	50

## INSTALACIONES

Adaptación al Carné de Instalaciones Térmicas en Edif.I .....	80
Adaptación al Carné de Instalaciones Térmicas en Edif.II .....	120

## ELECTRONICA, REDES Y COMUNICACIONES

Fibra Optica .....	65
Televisión Digital Terrestre .....	30

## INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES

Federación Minerometalúrgica de CC.OO. C/ Sta. Teresa, 15 - 3º planta. Oviedo. Tlf.: 985 25 15 77 / 699 06 20 13  
**Sindicatos Comarcales de CC.OO.**

## CALIDAD

Horas

RRHH y Calidad.....	30
---------------------	----

## OTRAS ESPECIALIDADES SECTORIALES

Interpretación de Planos I, II.....	50
Interpretación de Planos Mecánicos y de Calderería .....	60

## CONDUCCION Y MANEJO DE MAQUINARIA

Permiso de Conducción Clase C+Cap.....	200
Permiso de Conducción Clase E.Mod II .....	100
Conducción de Carretillas .....	25

## DISEÑO ASISTIDO POR ORDENADOR

Diseño Asistido por Ordenador 3D I.....	60
Mecanizado con Catia V5 .....	70

## INFORMATICA

Instalación, Mantenimiento y Reparación de Equipos Informáticos.....	60
Microsoft Office I .....	50

## PREVENCIÓN DE RIESGOS

Primeros Auxilios I.....	30
Implantación del Sistema de Gestión en PRL según la OHSAS 18001 .....	20
Seguridad y Salud en el Trabajo. Nivel Superior .....	600
Seguridad y Salud en el Trabajo. Especialidad Higiene Industrial.....	300
Seguridad y Salud en el Trabajo. Especialidad Ergonomía y Psicología Aplicada.....	300

## CONTROL DE PRODUCCION Y LOGISTICA

Gestión de Compras y Ventas .....	40
-----------------------------------	----

## GESTION MEDIOAMBIENTAL

Implantación del Sistema Medioambiental ISO 14001 .....	36
---	----

## GESTION EMPRESARIAL, MARKETING Y CONTABILIDAD

Nuevo Plan General Contable.....	12
Habilidades de Dirección de Equipos .....	16
Gestión de Recursos Humanos .....	55

## IDIOMAS

Inglés Técnico .....	20
Alemán.....	40
Chino I .....	40

## AUTOMOCION

Analizadores de Sistemas Electrónicos del Automóvil.....	50
---	----



## Rutas



Sierra del Aramo

A pocos kilómetros de Oviedo se alza majestuosa la silueta de la Sierra del Aramo. Conocida especialmente por la mítica subida al Angliru, esta sierra es el escenario ideal para disfrutar de todo tipo de deportes.

Fotos: Fusión 10

### En ruta por la

## Sierra del Aramo



**E**l cordal calizo del Aramo es un foco de atracción para senderistas, montañeros o simplemente, amantes de la naturaleza. Ubicado en la zona central de Asturias, con casi veinte kilómetros de longitud y siete de anchura, muestra alturas que superan los 1.700 metros. Las más destacadas, Gamonal, Barriscal, Gamoniteiro, Xistras, o Moncuevo, forman parte a su vez del área definida como Espacio Protegido, que incluye la totalidad de la sierra que separa los concejos de Quirós, al oeste, y Riosa y Morcín, al este.

De todos los rincones que guarda esta

bella sierra, sin duda el más conocido es el llamado puerto L'Angliru, una explanada que ha sido en varias ocasiones final de etapa en la Vuelta Ciclista a España y que atrae de forma especial a los aficionados del ciclismo. Cuando la ausencia de nieve lo permite, esta majada es frecuentada por ganaderos y turistas que desde este lugar pueden acometer varias rutas de montaña, todas ellas de gran belleza.

En los meses de invierno la zona alta de la sierra se muestra sólo accesible a quien vaya equipado para la nieve y el frío. Los menos osados pueden disfrutar de un bonito día al aire libre en el área recreativa de

Viapará, al pie de la subida al puerto. En sus proximidades se halla también el monte Monsacro, una masa caliza que por su menor altitud permite realizar rutas sencillas durante todo el año. Otras de las muchas posibilidades que ofrece la Sierra del Aramo y su entorno es visitar las explotaciones más antiguas conocidas en la historia de la minería: las minas de Texeo. Estos yacimientos de cobre y cobalto, localizados en el concejo de Riosa, por encima del núcleo rural de Llamo, tienen su origen en la Edad de Bronce, y actualmente se pueden encontrar evidencias de su explotación reciente, en los siglos XIX y XX.





## Ruta Pico La Gamonal (1.712 m.)

**E**l recorrido más sencillo de los que podemos realizar, partiendo directamente de la explanada del Angliru, nos lleva hasta la cumbre del Pico La Gamonal, fácilmente reconocible por la antena que se halla en su cima. Con un desnivel de 140 metros y en tan sólo 30 minutos podremos realizar esta sencilla ascensión, para ello se emprenderá el camino dirección norte noroeste para descender al valle Xiniestru, el acceso más directo a la cumbre desde donde nos encontramos.

Al aproximarnos al valle podremos apreciar una senda montañera que asciende gradualmente por la ladera y que nos llevará a la cresta final, permitiendo mantener un ritmo gradual y progresivo. La vista desde este lugar es realmente privilegiada en cualquier dirección.

## Comer en el Aramo



**A**l bello paisaje hay que añadir una más que recomendable gastronomía. Platos tradicionales, y el lujo de disfrutar de una cocina casera de calidad son la principal insignia de esta zona, que tiene a la fabada, el pote, los asados de cordero y cabrito, como menús habituales. A esto hay que sumar la excelencia de sus postres elaborados con productos de la zona: arroz con leche, frixuelos, tartas de avellanas, casadielles, y los conocidos borrachinos.

Mención especial hay que hacer a las Jornadas de las setas y el cabrito que celebra el concejo de Riosa en el mes de Mayo, al Certamen del queso Afuega'l pitu y a las Jornadas de los nabos, en Morcín en el mes de enero. Por último hay que destacar la quirosana Fiesta del cordero, que se celebra en el mes de julio en el Prau Llagüezos.



## RIOSA



**L**os expertos reconocen las minas de cobre de Riosa como las más antiguas de Europa, cuya explotación se estima que comenzó en el 2.500 a.C. Los proyectos futuros previstos para el poblado de Rioseco y las Minas de Texeo convertirán a este rincón riosano en todo un referente turístico.

## MORCIN



**L**a viejas tolvas del Pozo Monsacro, a las afueras de La Foz son el escenario elegido para el Museo de la Lechería, cuya inauguración está prevista para la primavera de 2009. El nuevo equipamiento permitirá integrar el patrimonio minero, ya en desuso, con la gran tradición quesera del concejo, que tiene su máximo exponente en el Afuega'l pitu.

## QUIROS

**C**on sus 1.786 metros, el Pico Gamoniteiro, en Quirós, es la máxima cumbre de la Sierra del Aramo. Su localización es muy sencilla, gracias a las antenas repetidoras de TV. que posee en su cima y que dan servicio a toda Asturias.



## Vuelta Ciclista

**L**a Sierra del Aramo volvió a hacer historia como final de una etapa de la Vuelta Ciclista a España, el pasado mes de septiembre. Con rampas de más del 22% los ciclistas lo han catalogado como uno de los puertos más duros del panorama mundial.



## MUMI

Museo de la Minería y la Industria

### Una visita a la historia

Fotos cedidas por el MUMI



Foto Fusión 10

San Martín del Rey Aurelio es uno de los concejos asturianos con más tradición minera. En El Entrego encontramos el Museo de la Minería y la Industria, homenaje a una actividad básica para el desarrollo de la economía asturiana.

Con un espacio expositivo dividido en varios bloques temáticos, el museo comienza su recorrido con una muestra de las antiguas tecnologías mineras, usadas en el siglo XVI para solucionar problemas como las aguas subterráneas o la ventilación. Más tarde llegó la máquina de vapor, de la que se pueden ver varios ejemplos, que revolucionó los métodos de trabajo, la economía y por lo tanto la sociedad. Con la revolución industrial, las actividades tradicionales como agricultura y ganadería comienzan a perder peso a favor de la

actividad minera e industrial. En las cuencas aumenta la población, dedicada básicamente a la mina, creando una nueva clase de trabajadores que encabezarán los primeros movimientos sindicales en Asturias.

El MUMI muestra un apartado dedicado a la industria química y los explosivos, con la reproducción de un laboratorio de finales del siglo XIX. También la casa de aseo se ha recreado usando elementos reales. Este espacio era fundamental en la vida de los trabajadores, ya que era el lugar de descanso, vivero político y centro de reunión social. Continuando con la visita, en la sala de lampistería encontramos lámparas que van desde las de aceite hasta la lampistería eléctrica. Por último, el apartado dedicado a la brigada de salvamento permite ver elementos como la primera ambulancia de la brigada, así como distintos ingenios: la jaula para pájaros para detectar el grisú, máscaras anti-humo, rescatadores...

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

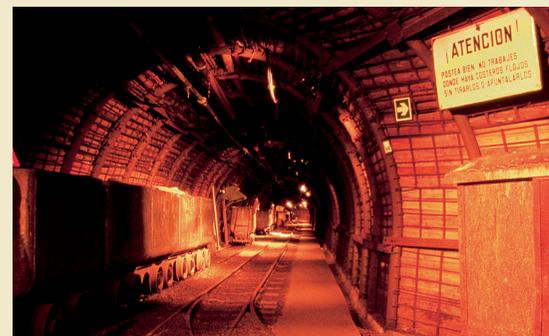


**El MUMI recrea una sala para la enfermería minera e historia de la medicina, con consultorio y unidad quirúrgica. Se inspira en las enfermerías de minas de Lieres, Figaredo, La Carmocha, entre otras, y muestra ejemplos de utillaje médico, modelos anatómicos y en general todo tipo de material sanitario de distintas épocas.**



**Bajando a la mina.** Lo que más impresiona a los visitantes es la visita a la "mina imagen", en la que a escala natural y ambientada con utillaje real, se ilustran los aspectos más significativos del trabajo y la vida en el interior de una mina, transportando al visitante al interior de la tierra.

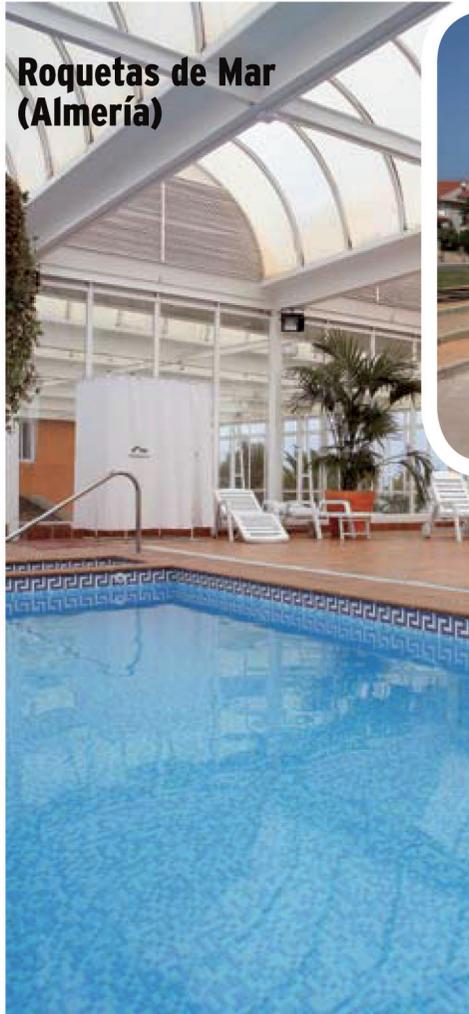
La "mina imagen" se compone de dos galerías, a las que se accede mediante una "jaula" o ascensor, ubicado en el castillete que es ya imagen característica del museo. La visita es guiada, y el monitor o guía acompaña a los visitantes explicando diversos temas: el arranque y extracción del carbón, el transporte, sistemas de entibación, máquinas, ventilación...





# ¿Cuál es tu ideal de vacaciones?

*Diversión, Relax, Deporte, Salud, Naturaleza, Gastronomía, Tradición...*



**Roquetas de Mar  
(Almería)**



**Los Alcázares  
(Murcia)**



**Balneario de Ledesma  
(Salamanca)**

## Montepío de la Minería lo hace posible

Teléfono de reserva: **985 965 485** (o en cualquier junta local)  
Montepío, plaza General Primo de Rivera, 2, bajo, 33001 Oviedo



**MONTEPIO Y MUTUALIDAD  
DE LA MINERIA ASTURIANA**





Seguros de Vida



Seguros de Automóviles



Seguros de Salud



Seguros para la Construcción

**Para todo tipo de imprevistos, tenemos un seguro para ti y tu familia.**

## Seguros en Cajastur



Seguros Multirriesgo Hogar



Seguros para el Medio Rural



Seguros de Asistencia en Viaje

Ahora en Cajastur ofertamos un amplio abanico de seguros con el fin de adaptarnos a las necesidades de todos nuestros clientes. Y a las tuyas. Para cubrir todos los riesgos que puedas tener a nivel particular, empresarial, comercial... Porque, gracias al trabajo de nuestros expertos, estamos en disposición de asesorarte en seguros de todo tipo. Consúltanos. **Cajastur se ocupa del resto.**

Solicita más información en cualquier oficina **Cajastur** o llama al **985 20 93 91**. Te atenderemos gustosamente.

"CAJASTUR MEDIACIÓN, OPERADOR DE BANCA-SEGUROS VINCULADO, S.L." (Unipersonal), inscrita 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 014-0005, con domicilio en Oviedo (33009), Asturias, Calle Martínez Marina, número 7. inscrita en el Registro Mercantil de Asturias, tomo 3034, libro 0, folio 9, sección 8, Hoja AS-27602. CIF B - 242420

