

Asturias Industrial

CCOO+
industria

Nº94 Enero/2021



III Congreso **CCOO+**
industria

**ReEvolución
en marcha**



ArcelorMittal
Trabajador@s en lucha

Negociación Colectiva
Claves para 2021

Balance 2020
Sindicalismo en tiempos de pandemia

MARINA *Naturalmente* DE CUDEYO

¡ Muy cerca !

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

¡ Diversidad !

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

Sumario

CCOO 
industria



Asturias Industrial nº94. Enero 2021
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS

Secretariado:

Damián Manzano, Blanca M. Colorado
Manuel Pérez Uría, Idoya Unzueta
José Luis García Montes, Carlos Braña Pérez
José Manuel Cima Fernández.

Coordinación:

Blanca M. Colorado.

Imagen portada:



Fotografías: Fusión 10 y archivo.
Tirada de este número:
11.000 ejemplares
DL AS 2311-2009

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

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

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

Se autoriza su reproducción excepto
con fines comerciales.

CCOO 
industria



05

EDITORIAL

Con fuerza. Con confianza. Con Comisiones Obreras.

06

Análisis sindical 2020 por Damián Manzano,
secretario general de CCOO de Industria de Asturias.

08

III Congreso de CCOO de Industria de Asturias

ReEvolución en marcha

10

Negociación colectiva

Objetivos para el 2021. Regulación del teletrabajo.
CCOO en la negociación de los ERTE.



15

Situación industrial

Un NO rotundo a las agresiones a sindicalistas.

20

Auxiliares.

Comienzo de año incierto.
Por la continuidad de los Acuerdos de Oviedo.

21

ArcelorMittal

Situación de Largos: se acabó el miedo. A vueltas con los ERTE.

24

Hunosa y sector minero. Futuro de Hunosa
como empresa energética. Comisión de seguimiento
del Acuerdo Marco de la Minería del Carbón.



28

Secciones Sindicales. Galvazinc.

29

Elecciones Sindicales. Últimos resultados.

30

Redes sociales. ¡Estrenamos Telegram!



31

Jurisprudencia

Sentencia a favor de la lucha contra el amianto.

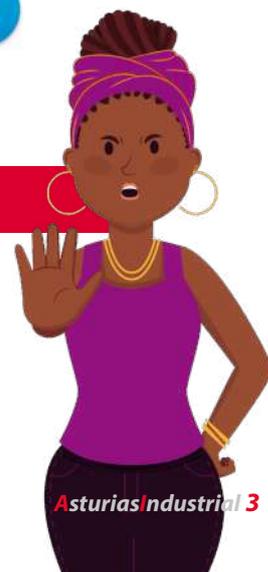
32

Igualdad. CCOO en el 25N.

34

XVII Concurso Microrrelatos Mineros

Denis Soria, primer premio con *La picadora*.



ESPIRITU DE COLABORACION.

Visítenos en INTERNET:
www.sodeco.es

CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO DE LAS COMARCAS MINERAS.

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



SODECO
el socio ágil

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

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



Con fuerza. Con confianza. Con Comisiones Obreras

A sí es como nos planteamos abordar el nuevo año. Con la seguridad de sabernos respaldados por miles de afiliados y afiliadas, y con la esperanza de que, empujando juntos en la misma dirección, podremos superar esta crisis.

Venimos de un año muy complicado. Si en todos hay dificultades que superar y retos sindicales que abordar, este ha sido un tiempo extraño en el que tuvimos que enfrentar situaciones que, semanas antes, habríamos sido incapaces de prever.

Cómo imaginar que el país detendría casi por completo su actividad económica, salvo la esencial. Que pasaríamos muchas semanas en casa. Que se nos iba a exigir un esfuerzo a todos los niveles para salvaguardar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, en riesgo por la situación de crisis.

Sin embargo, reaccionamos. Y lo hicimos rápido. En un momento en el que había más preguntas que respuestas, CCOO de Industria supo estar presente en los lugares donde fue más necesario defender a las personas trabajadoras de este país: en las mesas de negociación de los numerosos ERTE que se presentaron los primeros días del confinamiento por toda la región y por todo el país.

Y aunque continuamos bajo la tensión constante del COVID-19, y aún no se ve el final de este túnel, iniciamos el nuevo año con la confianza que nos da saber que no estamos solos. Que juntos somos más fuertes y podremos resistir mejor. Que contamos con el apoyo de una afiliación que ha visto, más en los últimos tiempos, que un sindicato como CCOO es imprescindible para que los derechos de la clase trabajadora no se vean vulnerados. Que no seamos siempre los trabajadores y trabajadoras quienes pagamos las crisis aguantando recortes que, de estar en manos solo de las patronales, llegarían para quedarse.

CCOO es imprescindible para que esta crisis no se cebe con los mismos de siempre y, dentro de las circunstancias, sea lo más justa posible. Siempre hay alternativas si se mira hacia donde se tiene que mirar: la clase trabajadora.

Y como para nosotros y nosotras lo más importante no es lo que dejamos atrás, sino los retos que nos esperan por delante, seguimos avanzando con la vista puesta en el futuro.

La sociedad evoluciona, y nuestra organización tiene que evolucionar con ella, incluso adelantándose en la medida de lo posible en propuestas y soluciones.

Y para poder hacerlo, a veces es necesario parar a tomar aire y reflexionar.

Por eso en el mes de marzo vamos a volcarnos en una cita que para nosotros es fundamental: el III Congreso de CCOO Industria de Asturias.

Han pasado cuatro años desde el último evento propio, y necesitamos dar cuenta de los objetivos que hemos cumplido, repasar los nuevos retos en un marco socioeconómico tan cambiante como el actual, afianzar nuestro compromiso con la organización y, sobre todo, reforzar los pilares que sostienen el trabajo que hacemos en el día a día. CCOO es una organización sindical que se debe a la clase trabajadora, y sus derechos laborales y sociales, en el sentido más amplio posible.

En esa dirección vamos a seguir trabajando, con el nuevo impulso que supone reunirnos como organización en el III Congreso para diseñar los objetivos que nos guiarán como organización durante los próximos años.

Para nosotros es importante renovar nuestro compromiso como organización, repasar nuestras bases y conectar el pasado con el futuro, es decir, la razón con la que nacieron en su día las Comisiones Obreras con los retos que supone para CCOO de Industria ser una organización sindical del siglo XXI.

Por ello, y bajo el lema ReEvolución en marcha, haremos un repaso exhaustivo a los objetivos de la acción sindical y la negociación colectiva, como pilares de nuestra organización, y reforzaremos nuestra exigencia de un Pacto de Estado por la Industria que garantice el futuro.

Ese es el espíritu con el que damos la bienvenida al 2021.

¡Vivan las Comisiones Obreras!



Análisis sindical 2020

por Damián Manzano, secretario general de CCOO de Industria de Asturias

Si en 2019 la industria asturiana ya atravesaba una situación delicada, en este 2020 se ha agravado por la crisis sanitaria, social y económica derivada de la pandemia del COVID-19. A la crisis se han sumado decisiones específicas que van a afectar a la industria asturiana y sus personas trabajadoras de forma radical: el fallido estatuto del consumidor electrointensivo y el aceleramiento de la reducción de emisiones de CO₂ para el año 2030.

Crisis COVID-19

Este hecho ha marcado radicalmente a la industria asturiana y a sus trabajadores y trabajadoras.

Es obligatorio valorar muy positivamente la respuesta a esta situación por parte de las diferentes estructuras de CCOO de Industria de Asturias: los delegados y delegadas de las PYMES, las Secciones Sindicales a través de los Comités de Empresa, las delegaciones de la federación en las diferentes comarcas... El conjunto de la organización supo adaptarse a las primeras semanas de incertidumbre provocadas por el parón total de la actividad económica. En todo momento tratamos de ser resolutivos cuando solo había desconcierto, dudas e informaciones contradictorias. De manera especial, estuvimos asesorando y gestionando de forma inmediata la avalancha de ERTE presentados en aquel primer mes.

Esta situación, extraordinaria e inesperada, es un ejemplo claro de la necesidad de que la clase trabajadora esté organizada y cuente con herramientas necesarias para defender sus intereses. CCOO ha sido la organización capaz de adaptarse de forma prácticamente inmediata y responder a esa necesidad.

El parón de actividad ha supuesto en muchos sectores un brutal retroceso del nivel de empleo, ya que la industria está directamente ligada a la movilidad en prácticamente todos sus procesos.

También se han mostrado las carencias de un sistema productivo incompleto e ineficaz, originado por décadas de carencia de una política industrial en el Estado español. Esto ha sido así hasta el punto de que en los primeros instantes de la crisis sanitaria no hubo capacidad de satisfacer las más mini-

mas necesidades para fabricar productos y bienes destinados a combatir la pandemia.

A la vez, los sectores industriales, muchos de los cuales fueron declarados actividades esenciales, han demostrado su carácter estratégico para el mantenimiento de un estado de bienestar avanzado.

Para CCOO de Industria de Asturias la prioridad en esta fase es el mantenimiento del empleo.

Igual que ocurrió en la crisis económica iniciada en el año 2008, la industria tarda un tiempo en trasladar al empleo los efectos de la crisis, más allá del impacto inicial motivado por la parada inmediata de la actividad. Es ahora, ante la situación de incertidumbre económica que persiste y que está lejos de finalizar, cuando se empiezan a notar los efectos de dicha incertidumbre. La falta de inversiones, la caída de pedidos, etc., se trasladan por tanto al empleo de los trabajadores.

Para CCOO de Industria de Asturias la prioridad en esta fase es el mantenimiento del empleo, para lo cual son muy positivas algunas de las medidas legislativas aprobadas. Igual de necesaria es la eliminación de la Reforma Laboral, ya que sigue siendo un mecanismo que facilita la destrucción de empleo, así como la merma de derechos y condiciones económicas aprovechando la presente situación y pretendiendo que sean de forma indefinida.

Transición energética, descarbonización, tarifa eléctrica

El presente año puede pasar a la historia, si nada lo remedia, como aquel en el que se puso fecha de caducidad a miles de empleos, debido a las decisiones tomadas en el mes de diciembre de 2020.

La propuesta, dentro del marco de la UE, de acelerar el objetivo de reducción de emisiones de CO₂ para el año 2030 y el Estatuto de la Industria Electrointensiva aprobado por el Gobierno de España, son dos medidas que para la industria asturiana son equivalentes a la decisión que se tomó en diciembre de 2010 con respecto a la minería. CCOO alertó sobre las consecuencias en su momento y hoy son una realidad, por mucho que algunos se empeñen en negarlas.

La absurda política de autodestrucción de la Unión Europea está inducida y jaleada desde España por el Ministerio para la Transición Ecológica, empeñado en destruir sin antes tener claras las actividades que están en riesgo. Esto solo demuestra una nula voluntad política por parte del actual Gobierno de realizar una apuesta decidida por la industria en España y en Asturias.

Para el gobierno de coalición entre el PSOE y Unidas Podemos, de nada han servido las lecciones aprendidas ni durante procesos anteriores ni durante la crisis actual.

Desde CCOO de Industria vamos a seguir combatiendo, en la negociación y en la calle, la demagogia de quienes acuden a las pancartas de los conflictos laborales por intereses políticos y electoralistas como una polilla a la luz, pero que no dudan en sacrificar nues-



tros empleados. Y lo hacen en aras de esa aberrante confluencia que parece haber surgido entre determinadas empresas multinacionales del sector energético y la parte más ecologista del presente gobierno.

Siderurgia, minería y cierre de las térmicas

Las dos decisiones anteriores afectan muy especialmente al sector de la siderurgia, en el que para CCOO ha sido un año especialmente combativo.

Tras conseguir parar los pies a Arcelor (sus ERTE fueron tumbados, tanto el que pretendió presentar por causas de fuerza mayor, como el originado por la situación de COVID-19 y declarado nulo) las movilizaciones de CCOO consiguieron sentar a la multinacional en la mesa de negociación para que presente un plan de viabilidad real para el segmento de largos, con la vista puesta en el mantenimiento del empleo y la actividad. Y esto pese a la presentación de un cierre patronal carente de motivos, que pretendía criminalizar las movilizaciones y que fue retirado al mantenerse los trabajadores y trabajadoras firmes en su determinación.

En cuanto al sector de la minería, CCOO ha centrado sus esfuerzos en la exigencia del cumplimiento de lo pactado en el actual Marco de Actuación para la Minería del Carbón, especialmente en lo que se refiere al acceso real a un puesto de trabajo de los trabajadores considerados excedentes, adscritos a la bolsa de empleo creada para ejecutar la restauración medioambiental. Dos años después, el Ministerio para la Transición Ecológica sigue incumpliendo lo pactado.

Lo mismo prácticamente puede aplicarse respecto al cierre de las centrales térmicas de carbón. Si bien ha habido relativos avances en cuanto a las salidas laborales para sus trabajadores, sigue habiendo una total falta de alternativas que doten a las comarcas de proyectos generadores de actividad, por tanto no hay creación de un nuevo tejido económico que dé el relevo al que existía gracias a la presencia de las térmicas en los territorios.

Por el empleo de calidad y contra la deslocalización

Pese a las dificultades del presente, CCOO de Industria de Asturias ha seguido peleando, mediante sus Secciones Sindicales y sus delegados y delegadas, contra los procesos de destrucción de empleo o deslocalización que se han venido produciendo en 2020.

En la Mesa Industrial creada a raíz de la situación de Vesuvius, CCOO juega un papel protagonista exigiendo y trabajando para que, más de un año después del cierre de la planta de Langreo, la generación de actividad y empleo en las instalaciones de Riaño sea una realidad.

También hemos estado muy presentes al lado de la planta de Alcoa en Avilés, ahora Aluiberica, un proceso que ha demostrado ser una estafa en toda regla por parte de la multinacional, cuya pretensión siempre fue ahorrarse el dinero y clausurar la fábrica al mínimo coste posible. CCOO de Industria ha mantenido la presión tanto sobre la propia Alcoa como sobre las administraciones implicadas, para que no

tengan la tentación de mirar hacia otro lado como hicieron en el momento de la venta, algo que la Sección Sindical de CCOO ya denunció en aquel momento. Para CCOO de Industria de Asturias la solución ha de pasar, no solo por los procesos judiciales que ya están en curso, sino por una intervención clara de la administración que garantice el empleo en el futuro.

El sector de la industria auxiliar ha sido otro campo de lucha continua en este 2020 y sin duda va a serlo en el año 2021. Las diferentes empresas parecen que quieren soportar la crisis actual a costa del recorte del empleo y de los derechos de sus trabajadores y trabajadoras. CCOO está plantando cara, aportando soluciones y alternativas a los planteamientos cortoplacistas e interesados.

Negociación colectiva

Siendo conscientes de las dificultades derivadas de la situación excepcional, CCOO de Industria de Asturias ha planteado en las diferentes mesas de negociación abiertas, especialmente en las de carácter sectorial, la necesidad de que la prioridad sea el empleo. Por supuesto, no se pueden trasladar a futuro, mediante los convenios colectivos, las condiciones emanadas de la presente situación, en forma de recortes de derechos sociales o laborales, algo que sistemáticamente pretenden hacer las organizaciones empresariales.

Por ello durante este tiempo, especialmente en el segundo semestre, hemos tratado de finalizar las negociaciones pendientes acotándolas al presente año 2020, para no prolongar en años sucesivos las condiciones de este, motivadas por una situación puntual y extraordinaria.

ReEvolución en marcha

Después de haber consolidado la nueva estructura organizativa y afrontar un largo proceso de fusiones, el III Congreso de Industria dará continuidad a la reflexión que ya se introdujo durante el anterior: CCOO debe hacer frente a la realidad económica, industrial y social, y para ello haremos los cambios que sean necesarios en la actividad sindical.

El III Congreso será una cita para repasar cómo lo hemos hecho hasta ahora y cómo debemos hacerlo en el futuro.

Pase lo que pase, CCOO de Industria

Este Congreso será distinto a los habituales debido a las limitaciones de seguridad sanitaria. La prevención ante la pandemia exige que cualquier actuación se realice con todas las garantías necesarias para evitar perjuicios a las personas y evitar la propagación del COVID-19.

Será un Congreso inusual, celebrado en el contexto de una crisis vírica que nos ha gol-

peado con enorme crudeza, causando la desaparición de más de 30.000 vidas y situando nuestro sistema sanitario al borde del colapso. Una pandemia que obligó a un largo confinamiento que, temporalmente, puso en hibernación parcial la economía. Eso, sumado a las posteriores restricciones necesarias para contener su expansión, ha situado al país en su mayor crisis histórica, provocando una caída sin precedentes de la economía.



Objetivos de nuestra organización

1. La negociación colectiva, principal responsabilidad sindical

Debe ser una tarea permanente de CCOO de Industria evaluar las reivindicaciones en la negociación colectiva y ampliar la cobertura de los convenios colectivos sectoriales. Debemos seguir racionalizando nuestro mapa de convenios, optimizando a la vez los recursos (humanos, económicos y horas sindicales) que destinamos para abordar los procesos de negociación. Tenemos como objetivo ampliar y actualizar los derechos en función de las nuevas realidades productivas y laborales, con especial atención al teletrabajo, reforzando los derechos sindicales de participación, información y consulta.

2. Una organización y una acción sindical adaptada a la realidad de cada persona trabajadora para afrontar el futuro

Seguimos manteniendo el compromiso y la obligación de incentivar la participación de las personas jóvenes, preparando cuadros sindicales de futuro, capaces de dar respuesta a los nuevos tiempos. Para conseguir que este colectivo se integre de manera real en el sindicato en todos los aspectos (afiliativo, de representación en la empresa y las estructuras), la prioridad es forjar un pensamiento que unifique criterios ideológicos, tanto a nivel general como sindical: generar debates, trabajar la solidaridad intergeneracional, etc.

3. Una apuesta decidida por el cambio de modelo industrial: el Pacto de Estado por la Industria

Hay que poner en marcha el Pacto de Estado por la Industria, que abordamos con las patronales sectoriales en diciembre de 2016, acompañado de una nueva Ley de Industria actualizada que incorpore los cambios que se avecinan en el sector.

Después de dos años, el sindicato sigue esperando la puesta en marcha de la Estrategia de Política industrial 2030 del Gobierno y las Agendas Sectoriales. España necesita una estrategia que ayude a la industria a sortear la recesión. CCOO de Industria sigue apostando por una reconversión estratégica industrial

Asambleas Congresuales de Secciones Sindicales y colectivos: PYMES, prejubilados/as y pensionistas.

Fecha: Del 14 de diciembre del 2020 al 31 de febrero de 2021

Contenido para debatir:

- Ponencia CCOO de Asturias
- Propuesta Resoluciones CCOO de Asturias

Eligen delegados/as para:

- III Congreso CCOO de Industria de Asturias
- Congresos Uniones Comarcales de CCOO Asturias

III Congreso CCOO de Industria de Asturias

Fecha: 11 de marzo de 2020, en Oviedo

Número de delegados/as: 125

Se elegirá:

- Secretario/a General
- Comisión Ejecutiva
- Criterios de composición del Consejo
- Delegados/as que asistirán al Congreso de CCOO Asturias
- Delegados/as que participarán en el Congreso CCOO de Industria Estatal

Calendario de congresos

CONGRESO	FECHA	LUGAR	Nº DELEGADOS /AS
CCOO INDUSTRIA ASTURIAS	11 DE MARZO 2021	OVIEDO	125
UNIÓN COMARCAL GIJÓN	13 DE ABRIL 2021	GIJÓN	90
UNIÓN COMARCAL CAUDAL	15 DE ABRIL 2021	CAUDAL	60
UNIÓN COMARCAL OCCIDENTE	16 DE ABRIL 2021	NAVIA	25
UNIÓN COMARCAL SIERO	16 DE ABRIL 2021	POLA DE SIERO	30
UNIÓN COMARCAL NALÓN	16 DE ABRIL 2021	NALÓN	70
UNIÓN COMARCAL CANGAS	16 DE ABRIL 2021	CANGAS	25
UNIÓN COMARCAL OVIEDO	16 DE ABRIL 2021	OVIEDO	71
UNIÓN COMARCAL ORIENTE	17 DE ABRIL 2021	LLANES	25
UNIÓN COMARCAL AVILÉS	30 DE ABRIL 2021	AVILÉS	80
CCOO ASTURIAS	18 y 19 DE MAYO 2021	OVIEDO	171
CCOO INDUSTRIA ESTATAL	8, 9 y 10 DE JUNIO 2021	TOLEDO	350
CONFEDERACIÓN SINDICAL	21,22,23 DE OCTUBRE 2021	MADRID	758

dentro de un gran pacto estatal, que permita que cada comunidad autónoma potencie aquello en lo que puede aportar más valor añadido, abriendo el mercado y mirando hacia el exterior.

Definir estas políticas desde el desconocimiento de la realidad industrial tendría consecuencias en las personas, las empresas y en regiones enteras. Por ello, desde el sindicato se reclama al Gobierno cordura, sensibilidad, flexibilidad y voluntad para conseguir que todas las partes ase pongan de acuerdo.

Para CCOO de Industria es preciso aunar esfuerzos para definir una transición que contemple la recupe-

ración del tejido industrial perdido y la necesidad de una fuerte inversión tecnológica, que facilite la transformación de las empresas ante el reto de la descarbonización. No podemos perder decenas de miles de empleos sin antes planificar alternativas.

Por otra parte, urge profundizar en el mercado de emisiones, en las implicaciones que el mix energético tendrá en la movilidad, en la interrumpibilidad, en el Estatuto de los Consumidores Electrolintensivos y en las subastas de renovables. Es necesario buscar las soluciones más eficientes, ahora que las prioridades del dinero público, tanto europeo como nacional, se han manifestado en este sentido.

Una Federación con proyección de futuro

De nuevo son muchos los retos y tareas a los que nos vamos a seguir enfrentando tras este III Congreso. Los afrontaremos con la seguridad de que somos capaces de hacerlo con garantías, porque tenemos una organización construida desde el debate colectivo y con el respaldo de las personas que configuran su activo sindical. Por eso renovamos nuestros compromisos, reforzamos nuestras capacidades y damos un nuevo impulso a un proyecto ilusionante que tiene como objetivo máximo servir a nuestra gente: a la clase trabajadora.

Más información: industria.ccoo.es



Negociación colectiva: con fuerza en 2021

Termina un año atípico. Aunque en este 2020 que acabamos de despedir, CCOO de Industria de Asturias ha permanecido al lado de los trabajadores y trabajadoras, algunos procesos de negociación colectiva han sufrido retrasos debido a la pandemia y el estado de alarma. Por eso, 2021 es un año en el que la negociación colectiva será protagonista.

Nuestro trabajo debe continuar, y con más fuerza si cabe, ya que es la garantía para que los trabajadores y trabajadoras de este país gocen de la protección de sus derechos en condiciones justas, y no sean ellos quienes resulten más afectados por la crisis derivada del COVID-19.

Por delante tenemos el Convenio de Montajes y Empresas Auxiliares, cuya mesa de negociación se había constituido pero tuvo que ser aplazado debido al estado de alarma. Y también el Convenio del Automóvil y el Convenio de Confiterías, retrasados igualmente por las circunstancias.

Aún así, donde fue posible se continuó negociando y se cerraron a lo largo del año convenios sectoriales tan importantes como el III Convenio Estatal del Metal, que regula las condiciones laborales de más de dos millones de trabajadores y trabajadoras, el de Estaciones de Servicio, Metalgráficas y distribuidores de Farmacia. También otros convenios de empresa, como Orovalle Minerals, Santa Bárbara Sistemas y Reny Picot.

En 2021 nuestro objetivo es seguir trabajando para negociar las mejores condiciones posibles para los trabajadores y trabajadoras, poniendo el foco en la creación y el mantenimiento del empleo, así como la calidad del mismo. También incidiremos en las adaptaciones (cualificación, teletrabajo, etc.) que se tendrán que realizar como consecuencia de la digitalización y nuevas formas de trabajo.

Estos son nuestros objetivos:

Empleo

Será el eje de la negociación colectiva, dada la situación que estamos viviendo. Nuestra intención ha de ser reducir la contratación temporal, acabar con los fraudes en la contratación y el encadenamiento de contratos, y establecer medidas específicas para corregir las altas tasas de desempleo juvenil, especialmente afectado por la pandemia y nuestro modelo productivo.



Salario

El crecimiento salarial pactado durante estos años de vigencia del IV AENC ha supuesto el inicio de la recuperación de los salarios, devaluados en la crisis de 2008. Siguiendo esa evolución, 2020 debería haber sido el año en el que se generalizaran los salarios mínimos de convenio a 14.000€/año, pero la crisis sanitaria truncó las posibilidades de alcanzar ese objetivo, que retomamos en 2021.

Es necesario acabar con la precariedad retributiva, y por eso seguiremos actuando sobre los salarios más bajos en cualquier sector y en cualquier empresa, para garantizar que no haya pérdida de poder adquisitivo.

También debemos establecer horquillas de incrementos, teniendo en cuenta que no todos los sectores y todas las empresas han sido afectadas por la pandemia de la misma forma.



Tiempo de trabajo

Se ha de avanzar hacia una reducción real del tiempo de trabajo, que puede además servir como una medida de mantenimiento de empleo. Vamos a hacer hincapié en el control de las horas extraordinarias y en el reparto de los beneficios derivados del incremento de la productividad debido a la implantación de los avances tecnológicos.



Clasificación profesional y movilidad funcional

A pesar de que este concepto está recogido en el ET y que muchos convenios han adaptado la clasificación profesional a la norma, son muchos los que siguen sin adaptarse, y se rigen solo por categorías profesionales. Además, en la negociación colectiva debe acordarse qué medidas del convenio de la empresa principal pueden ser extensibles a las contratadas y subcontratadas.

Formación y cualificación profesional

Debemos establecer un marco de diálogo para alcanzar un acuerdo en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, que contribuya a proporcionar a los trabajadores las competencias, conocimientos y prácticas necesarias para mejorar su cualificación profesional, atendiendo a las necesidades del tejido productivo y favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas.

Ultraactividad

Es necesario impulsar la renovación y actualización de los convenios articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador. Los convenios deben conservar su vigencia mientras duren los períodos de negociación. Además, es fundamental que los convenios de sector prevalezcan sobre los de empresa.

Derechos de las personas LGTBI

La negociación colectiva debe establecer medidas orientadas a combatir la discriminación, el acoso, y el rechazo en el ámbito laboral.



Jubilación parcial y contrato de relevo

Debemos recuperar el contrato de relevo como herramienta para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad.



Teletrabajo

Es necesario regular temas como: el tiempo de disponibilidad del trabajador, los métodos de control del trabajo por parte de la empresa, los gastos que acarrea el equipo necesario para realizar la jornada desde casa, etc.

Políticas de igualdad

Ha de prevalecer el principio de igual retribución por trabajo en todas las empresas, independientemente del volumen de sus plantillas, y todas deben aplicar el principio de transparencia retributiva.

Los convenios colectivos, sobre todo los de ámbito sectorial, deben ser revisados con el fin de detectar y corregir regulaciones contrarias a la igualdad e incorporar medidas que la potencien, incluyendo las de acción positiva.

Digitalización y transición ecológica

Los avances en este apartado plantean retos de tal magnitud que las empresas que no sean capaces de responder tendrán sin duda serios problemas de viabilidad. Por ello debemos modernizar la negociación colectiva e introducir en ella herramientas que faciliten y agilicen la adaptación con garantías a las nuevas realidades, con el objetivo de que las empresas puedan responder con flexibilidad a los retos competitivos, y al mismo tiempo garantizar unas condiciones laborales dignas.

824
Brañosera

EL
AYUNTAMIENTO
MÁS ANTIGUO
DE ESPAÑA

Foto: Justino Díez

 **Excmo. Ayuntamiento de Brañosera (Palencia)**
Primer Municipio de España. Año 824



Regulación del teletrabajo: derechos y garantías

La modalidad de trabajo no presencial, o teletrabajo, ha pasado en pocos meses de ser una opción no demasiado habitual en las empresas, a casi una necesidad para no detener la actividad productiva y a la vez prevenir los contagios. Faltaba una regulación urgente, que llegó por fin el pasado septiembre.

A raíz del confinamiento que comenzó en marzo, muchas empresas tuvieron que implantar a toda velocidad un sistema de trabajo que permitiese continuar la actividad en remoto. No era una modalidad nueva, pero lo cierto es que solo se acogían a ella algunos profesionales y en ámbitos muy concretos. Sin embargo la pandemia y sus drásticas limitaciones de movilidad y contacto hicieron que lo que unas semanas antes resultaba impensable, en poco tiempo fuese una realidad.

Desde entonces, se ha multiplicado por tres el número de personas que trabajan desde su domicilio, lo que hacía indispensable una regulación que estableciese pautas claras tanto para empresas como para trabajadores y trabajadoras.

Así, gracias a las negociaciones llevadas a cabo en el marco del diálogo social entre sindicatos, patronal y Ejecu-

tivo, entró en vigor a mediados de octubre el Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia, publicado en el BOE el 22 de septiembre, con la normativa que regirá en España para el teletrabajo.

A partir de esta regulación, será trascendental el papel de la negociación colectiva, expresamente habilitada para regular materias específicas de cada ámbito de actividad.

¿Qué se considera teletrabajar?

Realizar en remoto al menos el 30% de la jornada laboral durante un periodo de tres meses. Por tanto no se considera teletrabajo si se trabaja en casa esporádicamente o solo un día a la semana.

El trabajo a distancia a tiempo completo será una modalidad excepcional que solo se aplicará si está previsto en el convenio colectivo de aplicación.



¿Yo puedo teletrabajar?

Se establece el trabajo fuera del centro habitual como opción voluntaria y reversible. Es necesario que se establezca con acuerdo por ambas partes. Hay limitaciones para quienes tengan un contrato de formación o prácticas.

¿Qué pasa con los gastos ocasionados por trabajar en casa?

Las empresas deben proporcionar los "medios, equipos, herramientas y consumibles" que sean necesarios para realizar el trabajo, así como el mantenimiento necesario. La negociación colectiva resolverá otros supuestos, como gastos que pudieran producirse derivados del teletrabajo.

Y mi puesto de trabajo, ¿es seguro?

Sí, porque deberán tomarse todas las medidas para la prevención de riesgos laborales para que todos los puestos de trabajo a distancia tengan las condiciones de ergonomía y seguridad necesarias.

¿Cómo me organizo con la empresa?

Deberá firmarse un acuerdo entre trabajador y empresa, que especifique cuestiones como: el equipo o herramientas de trabajo necesarios, incluyendo consumibles y mobiliario, así como horario de trabajo, modo de registro de jornada, disponibilidad y desconexión digital, protección de datos, plazos estimados del acuerdo y porcentajes de teletrabajo y trabajo presencial.

Antes de que se suscriba este acuerdo, la empresa debe informar a la Representación Legal de los trabajadores sobre los términos del mismo, que deberán estar contemplados en el correspondiente convenio colectivo.



¿Tengo los mismos derechos que quienes trabajan presencialmente?

Sí, los derechos laborales son los mismos para toda la plantilla de la empresa. Ninguna persona trabajadora puede su-

frir ningún tipo de discriminación o perjuicio en sus condiciones laborales. Eso incluye retribución, estabilidad, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Por tanto tendrás derecho a ejercitar tus derechos con el mismo contenido y alcance que el resto de tus compañeros y compañeras.



¿Y qué ocurrirá con la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras?

La empresa deberá suministrar los medios para que puedan desarrollar su actividad representativa: acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa, al tablón virtual y al portal de empleado, cuando sean medios utilizados por la empresa. En todo caso, se deberá asegurar que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, y garantizar que todos pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

¿Aún no lo conoces?

Tiedra

www.tiedra.es
Valladolid

DISPONIBLE EN Google Play

ERTE-COVID:

prestaciones por desempleo y exoneración de cuotas

El pasado 28 de septiembre CCOO firmó el III Acuerdo Social en Defensa del Empleo (ASDE III), alcanzado entre organizaciones sindicales, empresariales y el Gobierno. El acuerdo pretende dar continuidad a los expedientes de regulación temporal del empleo y adaptarlos a las nuevas necesidades que surgen como consecuencia de la evolución del COVID-19 en nuestro país.



Dicho acuerdo es el que ha dado cuerpo al Real Decreto-ley 30/2020 de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. Las medidas adoptadas tienen como objetivo seguir protegiendo el empleo y la capacidad productiva del tejido empresarial, así como garantizar la protección necesaria a las personas afectadas por las distintas consecuencias de la crisis sanitaria.

El acuerdo, además de prorrogar los ERTE vigentes a 30 de septiembre, contempla nuevas medidas de suspensión o reducción de jornada que sea necesario adoptar por razones sanitarias. También atiende de manera adecuada a las empresas de sectores especialmente afectados (determinadas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas) y prorroga las medidas extraordinarias de protección por desempleo. Destaca por ejemplo la mejora para las

personas trabajadoras que han agotado los primeros seis meses de prestación, ya que seguirán percibiendo el 70% de su prestación, en lugar del 50%.

Se establece además una prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo y para quienes realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, que hayan estado afectados durante todo o parte del último periodo teórico de actividad por un ERTE de fuerza mayor o de causas objetivas, cuando dejen de

estar afectados por estos hasta el 31 de enero de 2021.

También se recoge una mejora de la prestación de desempleo prevista para las personas trabajadoras con varios contratos a tiempo parcial, de modo que quienes hayan visto reducida la cuantía de su prestación por mantener en el momento del reconocimiento inicial una o varias relaciones laborales a tiempo parcial no afectadas por el ERTE, tendrán derecho a percibir una compensación económica cuyo importe será equivalente a lo dejado de percibir por la deducción efectuada.

De este modo, el III ASDE, transformado ya en Real Decreto-ley, ha procurado dar respuesta a las necesidades que el momento requiere, y una vez más ha puesto en valor el diálogo social, que se consolida como el instrumento válido y necesario para la gobernanza de las relaciones laborales en nuestro país.

El ASDE III tiene como objetivo brindar protección a los trabajadores y trabajadoras afectados por la situación derivada de la pandemia, así como paliar sus efectos en el tejido productivo.

CCOO en la negociación de los ERTE

Durante el paréntesis en la actividad provocado por el estado de alarma, desde CCOO de Industria de Asturias realizamos una labor que requirió de esta federación un importante esfuerzo organizativo: estuvimos presentes en la negociación de los numerosos ERTE que se abrieron por toda Asturias.

De esa manera conseguimos amortiguar las dramáticas consecuencias que podía haber tenido la pandemia en el empleo, ya que se evitaban cientos de despidos. En una situación tan fuera de lo común, era nuestra responsabilidad estar presentes para defender los derechos laborales. Y lo hicimos.

Se puso así de manifiesto, una vez más, la importancia de contar con organizaciones sociales como CCOO, comprometidas y responsables, así como con acuerdos políticos y sociales lo suficientemente amplios como para dar cobertura a toda la clase trabajadora.



Un rotundo NO a las agresiones a sindicalistas

CCOO de Industria de Asturias condena firmemente todos los actos de violencia, amenaza, agresión, intimidación o insulto hacia cualquier sindicalista o representante de los trabajadores y trabajadoras.



Tras unos hechos deplorables sucedidos en varias empresas hace unas semanas, nos vemos en la obligación de dejar constancia de que la lucha por los derechos de los trabajadores y trabajadoras debe estar siempre basada en el respeto y los medios democráticos. Por tanto, repudiamos totalmente cualquier coacción, insulto o amenaza contra los representantes de los trabajadores y trabajadoras, pertenezcan o no a una organización y sin importar cuál sea esta. De la misma manera, condenamos cualquier acción de similar naturaleza contra sus familias y consideramos especialmente execrables las acciones que atacan a las pa-

rejas, compañeras o mujeres familiares, como lamentablemente ha sucedido.

El objetivo de estas acciones es coaccionar a quienes defienden los derechos laborales de las personas trabajadoras, utilizando el miedo y el odio. Nada justifica estos métodos, y la sociedad asturiana que participa en la vida social, laboral, económica, política y vecinal, no va a ser cómplice de ellos.

Para CCOO de Industria de Asturias lo sucedido es inadmisibile. Defendemos las vías democráticas para ejercer la acción sindical y exigimos que se respete a los hombres y mujeres comprometidos y valientes que ejercen el sindicalismo y representan en las empresas a la clase trabajadora.

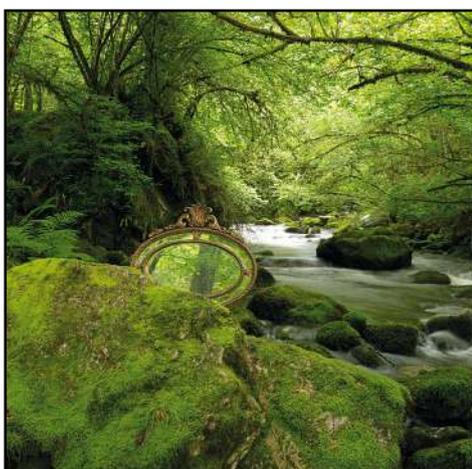
Basta de agresiones, por Damián Manzano

Desde CCOO de Industria combatimos y combatiremos con contundencia a quienes, basándose en el insulto, la amenaza y la agresión pretendan amedrentarnos por el mero hecho de representar a nuestros compañeros y compañeras en el ámbito que nos corresponda.

Si durante una dictadura fascista de más de 40 años, CCOO, sus hombres y mujeres, tuvieron la capacidad de organizarse en la peor de las situaciones posibles, quienes ahora, amparados por el anonimato, agreden a algunos de nuestros representantes e incluso a sus familias, han de saber que no van a conseguir variar ni un milímetro nuestros planteamientos.

Por ello CCOO de Industria ha lanzado la campaña de **basta de agresiones contra los sindicalistas**, con movilizaciones como la convocada en Gijón. Y continuará plantando cara a estos abusos, de forma pacífica pero contundente, para que aquellos que no lo sepan se enteren de que **ni nos domaron, ni nos doblaron, ni nos van a domesticar**.

www.industria.ccoo.es



PILOÑA

NO ES UN REFLEJO



Continúa la lucha en los tribunales para los trabajadores de Sacyr, cedidos ilegalmente al Lavadero Batán de Hunosa

Los 45 trabajadores de Sacyr (antigua IMSA) deberán presentar demandas individuales, después de que el juez determinase que existían razones para no considerarlo un conflicto colectivo. CCOO de industria de Asturias continúa apoyando a toda la plantilla, confiando en que finalmente logren que Hunosa los reconozca como plantilla propia.



Continúa la lucha de los trabajadores de Sacyr para que Hunosa los reconozca como plantilla propia, después de que se celebre el juicio del conflicto colectivo a finales de octubre en el Juzgado de lo Social de Mieres y el juez determinase que se deben presentar demandas de manera individual.

Los trabajadores, que llevan años desarrollando su labor en el Lavadero Batán de Mieres, habían logrado que Inspección de Trabajo reconociese que se había producido una cesión ilegal durante años, lo que supuso un espaldarazo a su exigencia de ser reconocidos como plantilla propia de Hunosa.

Con el apoyo incondicional de CCOO de Asturias, los delegados de la subcontrata exigieron en su momento a Hunosa que cumpliera con lo dicta-

minado por Inspección de Trabajo, en un intento de evitar tener que llegar a convocar movilizaciones o iniciar la vía judicial. Pero dado que la hullera pública no entró en razones, los trabajadores pusieron en marcha en el mes de julio un proceso de movilizaciones, con paros de 24 horas que fueron secundados por toda la plantilla, mientras se preparaba la demanda colectiva que posteriormente se presentó en los Juzgados de Mieres.

Tras el juicio, el juez de lo social ha resuelto que no confluyen las circunstancias necesarias para que pueda considerarse un conflicto colectivo, por tanto la demanda por cesión ilegal deberá abordarse de manera individual.

Nada más conocerse el fallo, CCOO de Industria de Asturias convocó una

asamblea para transmitir a los trabajadores la nueva situación y explicar sus implicaciones, así como para transmitir todo su apoyo para afrontar este nuevo paso.

“Para el conjunto de los trabajadores esto solo es un escollo más en el camino que habrá que superar -explica Manuel Pérez Uría, secretario de Acción Sindical de CCOO de Industria de Asturias-. Por nuestra parte, las espadas siguen en alto, con la esperanza de que finalmente los 45 trabajadores logren individualmente que se los reconozca como cedidos ilegalmente, tal como determinó en su momento la inspección de trabajo”.

En este momento los trabajadores preparan los recursos individuales.



ITVASA, demandada por CCOO de Industria

CCOO de Industria de Asturias presentó en solitario una demanda para exigir a ITVASA la ejecución de los acuerdos alcanzados y firmados en el SASEC a finales de 2019, en los que se aceptaba la jornada de 35 horas y se especificaba como fecha de inicio el 1 de octubre de 2020.

A pesar de ello, la empresa se ha negado a implantar dicha jornada, alegando razones técnicas y normativas que este sindicato no consideran que justifiquen la inaplicación del acuerdo.

Posteriormente, otros sindicatos se han adherido a la demanda presentada por CCOO.



Arrastrero congelador factoría Sunderøy (Gondán)



Oceanográfico Mar Argentino (Armón)

Sector naval asturiano: buena salud en 2021

El naval asturiano continúa generando estabilidad y puestos de trabajo en la región. Cierra 2020 con cifras positivas y cuenta con carga de trabajo para todo el ejercicio siguiente.

Aunque las noticias son de gran incertidumbre para la industria en general, el sector naval asturiano logra de nuevo sobreponerse a un año muy complicado para el resto de los sectores, manteniendo el 100% de la ocupación en todos los astilleros, y generando un importante movimiento en las empresas auxiliares que trabajan para un sector que afronta el 2021 con carga de trabajo y moderado optimismo.

Tanto Armón, en sus centros de Gijón y Navia, como Gondán, ubicado en Castropol, continúan por tanto generando confianza entre los armadores y ganando prestigio gracias a una producción altamente especializada, orientada

hacia la fabricación de embarcaciones cada vez más ecológicas y eficientes.

En concreto, Gondán orienta su producción hacia buques oceanográficos, atuneros y pesqueros-factoría, embarcaciones todas ellas que necesitan desarrollar una tecnología de alto nivel.

Por su parte, Armón se ha especializado en barcos de almacenamiento y descarga, enfocados a trabajar para plataformas petrolíferas ubicadas en el Mar del Norte, además de buques arrastreros y de pesca.

Ambos astilleros son referentes tecnológicos en la construcción naval por su especialización en buques de alta tecnología.

Además, tanto Armón como Gondán aplican las nuevas tecnologías en la mayoría de las fases de producción, implementando sistemas automatizados para optimizar los procesos y ajustarse a los plazos de entrega.

A todo ello debemos sumar el buen hacer de sus trabajadores, cuya profesionalidad y compromiso es lo que añade valor a la actividad del sector naval en Asturias.

Aunque no cabe bajar la guardia, en un contexto global altamente competitivo, lo cierto es que las cifras son esperanzadoras y permiten pensar que el naval asturiano seguirá gozando de buena salud durante el próximo ejercicio.

Firmado el convenio colectivo 2020/2021 en Gondán

CCOO ha firmado el convenio colectivo que regulará las condiciones laborales de una plantilla de 100 personas trabajadoras en los astilleros Gondán, con una vigencia de dos años.

El convenio recoge incrementos salariales del 2% para 2020 y el 1,5% para 2021, con revisión según el IPC e inclusión en las tablas salariales en ambos casos.

Desde CCOO de Industria de Asturias, consideramos que es un convenio que garantiza el mantenimiento del empleo para el próximo ejercicio, con incrementos salariales en línea con los objetivos prefijados, que ha sido posible incluir gracias al buen trabajo realizado por los compañeros de la Sección Sindical

Una primavera en el corazón de la Reserva de la Biosfera Río Eo, Oscos y Terras de Burón

www.vegadeo.es

Vegadeo
en tu camino

Ayuntamiento de Vegadeo
PRINCIPADO DE ASTURIAS

Facebook icon | Twitter icon

Dificultades en IMASA

La empresa de ingeniería IMASA plantea un nuevo ERTE para sus más de 450 trabajadores y trabajadoras durante todo el 2021.

La plantilla ya estaba regulada por un ERTE desde finales de abril, acordado por causas económicas vinculadas al COVID-19.

El 9 de diciembre dio comienzo el periodo de consultas para ambos expedientes de regulación.

Los trabajadores de IMASA han ratificado por amplia mayoría la última propuesta que se había presentado en la mesa de negociación para el ERE



y las condiciones del ERTE, y por tanto los delegados de CCOO procederán a su firma.

En cuanto al ERE los despidos han pasado de los 110 iniciales a 59. El ERTE será de 1 año de duración con el 75% del salario.



Alu Ibérica, de nuevo con movilizaciones

Los trabajadores y trabajadoras van a la movilización para protestar contra los sucesivos incumplimientos del convenio por parte del Grupo Riesgo. CCOO insta a la dirección del grupo a entrar en razón y no descarta acudir a la vía judicial.

El año terminó en Alu Ibérica con asambleas informativas para dar a conocer a los trabajadores y trabajadoras de la planta cuál es la situación y convocar concentraciones los días 4, 5, 6 y 7 de enero frente a las oficinas centrales. La plantilla lleva meses soportando impagos y retrasos en las nóminas, sin que se vea intención por parte de la empresa de poner solución a estas irregularidades.

Los problemas comenzaron ya desde el mismo momento en que el Grupo empresarial Riesgo adquirió las factorías de la antigua Alcoa, la pasada primavera, de forma un tanto sorprendente. A partir de ahí, no han dejado de producirse irregularidades con los pagos de las nóminas, plan de pensiones, caja social... Si la dirección no rectifica tras las movilizaciones convocadas, CCOO, con mayoría en el Comité de Empresa, podría acudir a la justicia para que resuelva el conflicto laboral. Podría hacerse por dos vías: social, por los incumplimientos de los acuerdos de venta de las factorías; y penal, para determinar si existe delito en la actuación de las tres partes implicadas, Alcoa, el fondo Parter Capital y Grupo Riesgo.

“Solo cuando la dirección de la empresa cumpla con lo que debe, los trabajadores y trabajadoras levantaremos la presión”, afirma José Manuel Gómez de la Uz, presidente del Comité de Empresa.

TSK en ERTE

La empresa, dedicada a desarrollos de ingeniería altamente especializados, ha llegado a un acuerdo con los comités de empresa para aplicar un ERTE con vigencia hasta mediados de 2021.

La regulación afectará tanto a los trabajadores que prestan servicio en ArcelorMittal en Gijón, como a la plantilla de su propio taller, unos 90 trabajadores en total.

Para hacer un correcto seguimiento de la evolución del ERTE se ha creado una comisión que garantizará que se realicen rotaciones de forma escalonada, de forma que la regulación afecte por igual a toda la plantilla y no recaiga más sobre unos trabajadores que sobre otros. La empresa también se ha comprometido a abonar el 50% de las pagas extraordinarias.

Por otra parte, no se descarta la aplicación de otra regulación de empleo



para la plantilla de la Unión Temporal de Empresas (UTE) TSK-ISASTUR. La empresa estudia si finalmente se decidirá por la vía del ERTE, o suspensión temporal, o el ERE, que derivaría previsiblemente en la extinción de los empleos. El motivo principal aducido por la empresa es la falta de carga de trabajo tanto en España (principalmente la caída de actividad de ArcelorMittal) como en el exterior. En este momento muchos contratos se encuentran paralizados y no hay actividad para toda la plantilla.

Movilizaciones en Orovalle Minerals

CCOO se ha visto obligada a convocar varias jornadas de paros en protesta por las presiones de la dirección de la empresa a los representantes de los trabajadores y los reiterados incumplimientos del convenio colectivo.

El Comité de Empresa de Orovalle Minerals y la representación sindical de CCOO, más el resto de sindicatos con representación en el Comité de Empresa, convocaron cuatro jornadas de huelga para los días 30, 31 de diciembre y 1, 2 de enero del 2021 en el Área funcional de Mina. Los paros convocados fueron de 2 horas por re-ve en el inicio de cada jornada.

CCOO responde así a la actitud inquisidora y autoritaria que mantiene



la dirección de la empresa y su constante empeño por minar la acción de los representantes de los trabajadores y de su Comité.

Asimismo consideran que se están incumpliendo tanto el convenio colectivo, como los acuerdos con el Comité de empresa, lo que obliga a la judicialización de la acción sindical.

NO a los despidos en el Grupo Navec (antigua Tradehi)

CCOO de Industria de Asturias exige al Grupo Navec que retire los despidos presentados para su división en Asturias y busque alternativas que permitan mantener el empleo.

A finales de año, el Grupo Navec, dedicado a la construcción mecánica, ingeniería y mantenimiento, comunicó a la Representación Legal de los Trabajadores el inicio del periodo de consultas de 30 días de un ERE. El objetivo de este expediente es proceder al despido de 87 de los 140 trabajadores y trabajadoras que conforman la plantilla en Asturias y que se corresponde con lo que era la antigua Tradehi. La empresa tiene sus instalaciones y talleres en el polígono de Silvota, en Llanera.

CCOO de Industria de Asturias, a través de sus delegados y delegadas en el Comité de Empresa donde es el sindicato mayoritario, manifestó su rotunda oposición a la medida presentada, y exige a la dirección del grupo que negocie alternativas que permitan mantener el empleo en su división asturiana. Ya en otras ocasiones se aplicaron medidas no traumáticas que ayudaron a sobrellevar situaciones pun-



tuales motivadas por el descenso en la carga de trabajo.

Para CCOO no hay razones que justifiquen este ERE. Más aún, parece concebido de antemano, ya que tras hacer uso de las medidas motivadas por la crisis sanitaria, en cuanto ha sido posible el grupo pretende liquidar a más del 60% de su plantilla. Este intento de dejar bajo mínimos a la división asturiana será combatido en la mesa de negociación, pero sin duda también con la movilización.

Este nuevo ERE es un paso más en el desmantelamiento y destrucción del tejido industrial de esta región, que está siendo especialmente maltratado en estos momentos, sin que se ponga en marcha ninguna medida para mantener el empleo y la actividad.

Desconvocada la huelga en Daorje

Después de alcanzar un acuerdo de última hora, los trabajadores y trabajadoras de Daorje Avilés y Gijón decidieron desconvocar los paros a los que estaba convocada toda la plantilla de la mayor empresa auxiliar que trabaja en ArcelorMittal.

En virtud del acuerdo alcanzado, las partes se comprometen a abrir un periodo de negociación para tratar todos los temas que motivaron la convocatoria de paros y tratar de encontrar soluciones. Para los Comités de Empresa, ha sido razón suficiente para la desconvocatoria, y así lo han entendido también las plantillas (1300 trabajadores y trabajadoras).

La huelga se había convocado tras una larga negociación en el SASEC, cuando los representantes de la empresa incumplieron los compromisos adquiridos forzando a la representación de los trabajadores a tomar decisiones drásticas.

La huelga se había convocado desde el 30 de diciembre hasta el 7 de enero, además de concentraciones ante las porterías de Gijón y Avilés.

Cierre de Mecánica de Castrillón (MECSA)

CCOO de Industria lamenta el cierre anunciado del histórico taller de construcciones metálicas ubicado en la comarca de Oviedo, Mecánica de Castrillón.



La empresa no logró sobreponerse a una situación financiera adversa que se alargaba en el tiempo, al no conseguir la carga de trabajo suficiente para mantener a su plantilla actual de 25 trabajadores.

Mecánica de Castrillón, que en su mejor momento llegó a dar empleo a un centenar de operarios, ya había pasado por diferentes expedientes de regulación, en un intento por salvar la crisis, pero la actual situación del mercado de trabajo ha hecho inevitable el cierre para evitar más pérdidas.



Centro BTT Laviana



Un lugar donde disfrutar de la bici

Auxiliares de ArcelorMittal, comienzo de año incierto

La delicada situación por la que atraviesa ArcelorMittal condiciona la evolución del sector auxiliar, ya bastante castigado por las consecuencias de la pandemia.



El año 2021 empieza con incertidumbre para el sector de empresas auxiliares que trabajan para la multinacional, puesto que la dirección no acaba de concretar en qué va a consistir la reforma que planea hacer y el sector no sabe a qué atenerse en el próximo ejercicio.

“Lo único que dicen es que depende de la evolución de la situación -explica Antonio Lueje, responsable del Área de Industria Auxiliar de CCOO de Industria de Asturias-. La multinacional tiene pendiente concretar un plan de reestructuración para las empresas auxiliares subordinado al panorama que haya a principios de 2021. Esta reordenación

va a estar supeditada, según la propia Arcelor, principalmente a dos planes: el de productividad y el de mantenimiento, pero no acaba de definirse, por tanto no sabemos cómo puede afectar al sector”.

En este momento, los hornos altos asturianos están muy por debajo de su capacidad de rendimiento y enfocados solamente al comercio europeo. La producción de arrabio se reparte entre las acerías de Avilés y Gijón, donde ya se ha anunciado una reducción de personal.

“Esperaremos a que ArcelorMittal nos defina sus planes para tomar decisiones. Sabemos que su intención para el mantenimiento pasa por la optimización y

la mecanización, quiere crear una estructura de personal más técnica y más basada en la cualificación, pero poco más. La industria auxiliar permanece a la espera de una mayor precisión para poder poner en acción su estrategia”.

Entre la difícil situación de Arcelor y las consecuencias de la pandemia, el sector auxiliar ha vivido meses muy complicados, con la pérdida de un gran número de puestos eventuales. La puesta en marcha del segundo horno alto de Veriña no fue suficiente para recuperar el descenso del número de trabajadores, que se calcula en un 30% a pesar de los ERTE pactados y en cuya negociación participó CCOO.

Convenio de montaje y auxiliares

Se espera que a finales de 2020 o principios de 2021 pueda estar firmado el convenio que regula los derechos de los trabajadores y trabajadoras del sector de Montajes y Empresas Auxiliares.

Después de los retrasos sufridos debido al estado de alarma, se retomaron las conversaciones para abordar la negociación de un convenio que da cobertura a un gran número de trabajadores del sector auxiliar asturiano. Dadas las circunstancias, CCOO de Industria de Asturias ha propuesto ir a su firma conservando íntegramente el texto de 2019, incluyendo cuestiones legales reconocidas, por ejemplo en lo referido a permisos o desconexión digital.

De esta forma las personas que trabajan en el sector estarían cubiertas por un convenio en vigencia, mientras nuestra intención es en el primer trimestre del año comenzar a negociar las condiciones del siguiente.

Acuerdos de Oviedo: por la continuidad

El 31 de enero es la fecha en la que finaliza su vigencia, por lo que desde CCOO de Industria de Asturias hemos abierto las conversaciones con ArcelorMittal para empezar a negociar la firma de los próximos.

Son unos acuerdos con casi 30 años de recorrido, que constituyen una herramienta fundamental tanto para las personas trabajadoras como para las empresas, ya que han contribuido a mantener durante años la estabilidad en el sector.

Es cierto que, dadas las excepcionales circunstancias, no ha dado tiempo a negociar unos acuerdos nuevos que actualicen los anteriores, por tanto CCOO de Industria de Asturias ha planteado la posibilidad de prorrogar los actuales durante un año, con la intención de co-

menzar a negociar unos nuevos en los próximos meses.

Pendientes de la respuesta de la multinacional, que en principio no ha mostrado una disposición positiva hacia la negociación, seguimos defendiendo que los Acuerdos de Oviedo son fundamentales para garantizar el futuro de las auxiliares.

Los Acuerdos fueron firmados por última vez el 31 de enero de 2011 para un ciclo de diez años, y siempre han sido una garantía para el mantenimiento del empleo y los derechos de los trabajadores. Además, CCOO logró la incorporación en abril de 2019 de casi 400 personas, hasta dar cobertura actualmente a unas 1200. Que sigan ampliándose es fundamental para mantener la buena salud del sector.

ArcelorMittal. A vueltas con el ERTE

La Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal, se reafirma en denunciar, una vez más, la nefasta gestión de los ERTE en la multinacional.

Hace unos meses decíamos que no se podía realizar una gestión peor de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo en ArcelorMittal, cuando se presentó un ERTE por causa de fuerza mayor que fue contundentemente rechazado por la Autoridad Laboral. El expediente, que no cumplía los requisitos necesarios para estos casos según la legislación vigente, provocó además un hondo malestar entre los representantes de los trabajadores, dado que se realizó sin consulta previa ni negociación, en un supuesto intento de aprovecharse de fondos públicos para beneficio de la compañía.

Tras este rechazo, la empresa lo intentó de nuevo. Y lo hizo a través de un ERTE por causas económicas y productivas, provocadas supuestamente por el COVID-19. Tras una negociación de quince días, durante los cuales la dirección del Grupo en España no llegó en ningún momento a realizar una negociación real, finalmente impuso este nuevo ERTE. Pretendía, como el anterior, aprovecharse de los fondos públicos destinados a tal fin.

Solo la resistencia de CCOO consiguió atenuar su impacto y elevar el pretendido complemento salarial de hasta el 60% del salario bruto, con afectación a pagas y vacaciones, dejándolo finalmente en un complemento hasta el 75% del salario y cobrando el 100 % de pagas y vacaciones.



Durante siete meses la empresa ha aplicado de manera salvaje e indiscriminada un ERTE lesivo para una gran parte de la plantilla, que ha visto reducida de manera abusiva sus retribuciones.

Y tal y como sucediera con el ERTE de fuerza mayor, la Audiencia Nacional en este caso, ha dictado una durísima sentencia en la que afirma que la dirección de la compañía en España incurrió en "falta de información a los representantes", dado que no entregó toda la información necesaria y exigible legalmente según la legislación española para esta regulación temporal de empleo.

También observa "mala fe patronal en la negociación", dado que ocultó, tanto a los representantes como a las autoridades españolas, información

relevante de dos empresas del Grupo con beneficios. La Audiencia Nacional también aprecia "fraude de ley," dado que teniendo ya aprobada una regulación temporal de empleo desde el año 2009, buscó beneficiarse de una mejor regulación a causa del COVID-19, cuando la situación no fue provocada por la pandemia, y se utilizó con el único fin de empeorar las condiciones de los trabajadores.

Llega el final de año y la situación va a peor. El empeoramiento de la empresa, decidida a cargarse un ERTE que llevaba en vigor desde el año 2009 y que ella decidió dejar en suspenso unilateralmente, junto con la finalización del periodo de vigencia del actual, nos enfrenta nuevamente al abismo de quedarnos sin una herramienta de flexibilidad para los momentos difíciles. El voraz apetito de la empresa por buscar ahorros a costa de todo, sin importarle las consecuencias ni los medios es, cuando menos cuestionable, desde el punto de vista ético y moral. Durante siete meses ha aplicado de manera salvaje e indiscriminada un ERTE lesivo para una gran parte de la plantilla, que ha visto reducida de manera abusiva sus retribuciones, sin otro fin, por parte de la dirección de la empresa, que no fuera el tratar de tapar su nefasta gestión empresarial a base de sangrar a sus propios trabajadores y tratar de esquilmar el erario público.

¡Volvemos a sonreír!

Consulta nuestros horarios especiales

C/Jesús F. Duro 13, La Felguera
C/La Industria 3, Sama de Langreo

Reg. Sanitari C.2.5 1/3672/1

985 69 63 05

martinezcortina.es



clínicamartínezcortina

Centro Colaborador
CCOO
industria





En noviembre y diciembre tuvieron lugar asambleas en las instalaciones de la factoría para informar a los trabajadores y trabajadoras de la evolución del conflicto, así como para protestar por el abusivo cierre patronal impuesto por ArcelorMittal



Largos en Asturias

Cuando el miedo se acaba

El conflicto con el área de Largos, donde la empresa planteaba una reducción inasumible de puestos de trabajo, no pudo con la voluntad inquebrantable de CCOO de defender los derechos de la plantilla. Gracias al compromiso de todos los trabajadores y trabajadoras, más una acción sindical contundente por parte de los representantes de CCOO, se ha logrado una vez más que la imposición patronal fracase y se retorne a la senda de la negociación.

Desde el año 2017 la dirección de la empresa venía lanzando numerosas advertencias sobre la necesidad de acometer diversas actuaciones en el área de Largos. El objetivo, decían, era mejorar la competitividad y poder garantizar así su futuro.

A pesar de esa presunta urgencia, las negociaciones se fueron dilatando durante años. Hubo intentos -poco afortunados- por parte de la empresa de llevar a cabo determinadas actuaciones, como modificar el régimen de trabajo en la Acería LDG, algo que tuvo una contundente respuesta por parte de la plantilla.

En septiembre de este año, la dirección de la empresa volvió a la carga con renovado brío. Trató de cerrar a toda prisa un plan de actuación con el que pretendía amortizar casi medio centenar de puestos de trabajo, la implementación del 3T4 en la Acería LDG y una reorganización de algunas tareas que en la actualidad realizan las compañías auxiliares y que asumiría el personal propio.

Ha sido precisamente la Acería LDG, donde la empresa ha mostrado mayor intransigencia durante la negociación. Después de once reuniones la empresa mantiene el número de quita de puestos en 23, una tras otra, sin dar la más mínima oportunidad de réplica, dando a sus ideas la condición de irrefutables.

Para empeorar aún más la situación, el 30 de noviembre amenaza con aplicar las herramientas que le otorga la ley para aplicar este plan unilateralmente, en el caso de que no se logre alcanzar un acuerdo. Es un claro ejemplo de imposición y falta de voluntad negociadora.

Ante la imposibilidad de realizar una asamblea General del Comité de Empresa de Veriña, por la negativa por parte de UGT, USO y Aciaa, se decide celebrar una Asamblea conjunta convocada por CSI y CCOO. En ella se aprueba por amplia mayoría la realización de paros a partir del 26 de noviembre, con el fin de desbloquear la negociación y evitar la aplicación unilateral de las medidas. Además, se pide una auditoría externa sobre la situación real de la factoría y del estado de las inversiones realizadas, así como para frenar el ansia sancionadora de la jefatura del taller.

Tras apenas tres horas de paro efectivo, el día 3 de diciembre, la patronal ordenó un cierre patronal fulminante, con el claro objetivo de contrarrestar una huelga legítima, legal y justa.

Tras el fracaso en la mediación del Sasec relativa a la huelga, que terminó sin avenencia, el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos nos convocó a una nueva reunión, en un más que meritorio afán de buscar una salida a este sinsentido. En dicha reunión estuvieron representadas las



diferentes organizaciones sindicales, el comité de empresa de Gijón y la dirección de la empresa. En ese marco, los representantes de CCOO exigimos la retirada inmediata del cierre patronal ilegal. Lo mismo fue exigido por el resto de organizaciones y el propio comité. La respuesta de la empresa fue que estaría en disposición de retirar el citado cierre, siempre que se desconvocaran los paros de manera inmediata. Ante eso, los convocantes de la huelga manifestamos que el único ámbito posible de desconvocatoria sería la misma asamblea que los convocó legalmente.

También se planteó una propuesta para trasladar a la citada asamblea, que pasaría por una negociación sin apriorismos ni condicionantes, recibir información veraz sobre la situación económica de Largos, así como del estado real de las inversiones y los plazos de ejecución de los mismos.

El cierre patronal de ArcelorMittal decretado el día 3 de diciembre, tuvo como objetivo claro contrarrestar una huelga que estaba siendo legítima, legal y justa.

En dicha negociación, cada parte expresaría lo que considerara oportuno, llegando hasta donde cada parte estimara conveniente. El resultado final, sin ser necesario preacuerdo o firma alguna, podría ser trasladado a sendas asambleas generales de cada uno de los tres talleres implicados (Acería, Carril y Alambrón), de carácter decisorio y cuyo resultado sería vinculante para todas las organizaciones, lo que cerraría todo de la manera más transparente y democrática posible.

Aceptada esta cuestión por las partes, y tras haber sido ratificada en la Asamblea conjunta de CCOO y CSI, se ha seguido negociando en los términos acordados y trasladando el resultado de las negociaciones a las diferentes Asambleas Generales de cada taller para su oportuna ratificación.

En el momento de escribir este artículo se habían ratificado los aspectos referentes a Alambrón y a Carril, y queda pendiente de dilucidar lo relativo a la Acería LDG.

El saldo hasta el momento arroja una bajada significativa en cuanto a los puestos a amortizar y el compromiso de la empresa de aumentar las producciones en los talleres de Largos, así como a informar explícitamente de la situación económica real del segmento y del estado de las inversiones en la factoría, que tienen una trascendencia de vital importancia en el futuro y viabilidad del segmento de Largos en Asturias.

Está claro que lo poco o mucho conseguido es fruto de la lucha y del compromiso de la plantilla, que ha sabido respaldar la estrategia llevada a cabo por CCOO y que demuestra, a las claras, que la empresa no lo tendrá fácil si persiste en la vía de la imposición.



2021, año clave para el futuro de Hunosa como empresa energética

En 2021 finaliza la primera parte de lo acordado en el Plan de Empresa de Hunosa 2019/2027, en la que debería haberse llevado a cabo una transformación estructural. Así, Hunosa, pasaría de ser una empresa eminentemente minera a desarrollar otros servicios energéticos y de restauración medioambiental.

Finalizado este período comenzaría, a partir del 1 de enero de 2022, la consolidación del Grupo Hunosa resultante de esta primera fase de transición. Eso permitiría su funcionamiento estable a largo plazo, principal objetivo y condición imprescindible para CCOO.

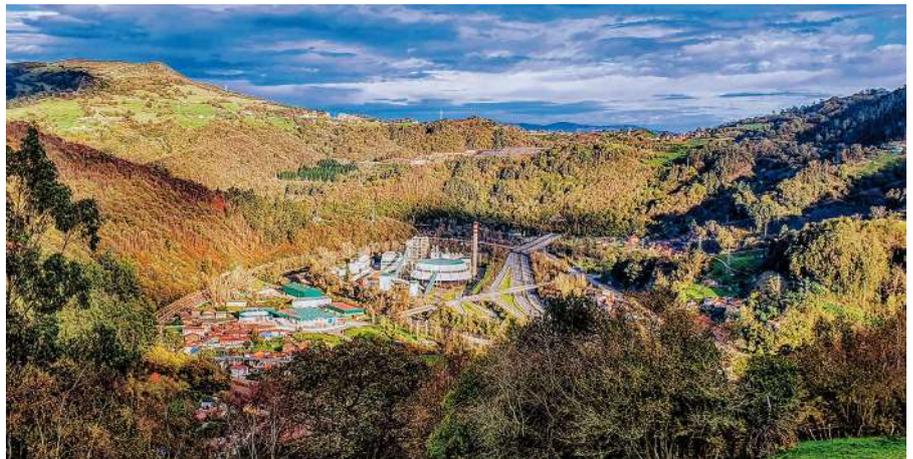
Pero esa transformación aún no se ha llevado a cabo y no parece que pueda convertirse en realidad en los meses venideros. Tampoco existe una diversificación de la actividad principal que permita establecer los hitos futuros para dar estabilidad a la empresa. Por ese motivo, CCOO ha solicitado, en la última Comisión de Diversificación y Reactivación celebrada el pasado mes de octubre, que se prorrogue la primera fase del Plan de Empresa que finaliza el 31 de diciembre de este año. En el momento de escribir estas líneas, aún no se ha recibido respuesta por parte de la dirección de la empresa.

Durante el segundo semestre de 2021, las partes firmantes del Plan de Empresa se reunirán de nuevo para negociar una planificación detallada del segundo periodo del Plan. Se tratará de resolver las incertidumbres existentes relativas a condiciones técnicas y normativas que había en el momento de firmar el Plan en abril de 2019, ya que no se pudo hacer.

En CCOO de Hunosa preocupa el retraso que lleva la transformación de la empresa. Por eso, desde que se firmó del Plan de Empresa se han hecho propuestas centradas en cuatro ejes fundamentales para la diversificación de la actividad principal:

1. Mejora de la eficiencia energética de edificios

Potenciar la línea de negocio que la empresa ya tiene iniciada en ese ámbito, ya sean edificios, públicos, privados, fábricas, etc., y que Hunosa se convierta en un importante gestor energético a



nivel regional. La empresa cuenta con todo lo necesario para ofertar y desarrollar con éxito todos los trabajos relacionados con la mejora energética de edificios que debe llevar a cabo una ESE: auditoría energética, diseño de proyectos, instalación, control, mantenimiento y suministro garantizado de combustible.

2. Gestión sostenible de los montes

Una apuesta clara y contundente para una mayor participación de la empresa en ese campo, mediante la creación de un clúster, u otra fórmula asociativa, que aglutine a administraciones públicas, empresas y demás agentes vinculados a toda la cadena de valor de la madera. CCOO considera imprescindible que la empresa demuestre su verdadero compromiso de llevar a cabo una ambiciosa, sostenible y necesaria gestión forestal, como uno de los proyectos más importantes de cara a la generación de empleo.

3. Restauración medioambiental

Acelerar la habilitación de Hunosa y sus filiales como medio propio de la administración para la restauración medioambiental. Eso permitiría la reha-

bilitación y puesta en valor de los espacios e instalaciones degradadas por la actividad minera e industrial. También se ampliaría la figura de medio propio a otras líneas de negocio de la empresa.

4. Ensamblaje del coche eléctrico

Desde CCOO hemos propuesto también recientemente a la hullera pública que participe como empresa tractora, junto a las administraciones públicas y la iniciativa privada, en el proyecto propuesto por el Clúster de Movilidad Eléctrica y de la Asociación para el Desarrollo e Impulso del Vehículo Eléctrico (Aideve) que pretende poner en marcha la fábrica asturiana de ensamblaje del coche eléctrico, y en aquellos otros proyectos relacionados con la movilidad eléctrica que se puedan desarrollar en el área de influencia de Hunosa.

CCOO de Hunosa apuesta por estas líneas de negocio para que la empresa vuelva a generar cientos de nuevos puestos de trabajo. Poner estas iniciativas en marcha facilitaría la estabilidad a largo plazo de la hullera y contribuiría al cambio de modelo industrial de las Cuencas Mineras, de forma que estas puedan caminar de forma menos traumática hacia una transición energética más real, pero también más justa.

Comisión de seguimiento del Acuerdo Marco de la Minería del Carbón 2019-2027

El pasado 15 de diciembre, en la última reunión de Comisión de Seguimiento, CCOO fue informada de dos actuaciones que tienen como objetivo potenciar los acuerdos firmados.



Reunión de CCOO para la Reactivación de las Comarcas Mineras

La primera actuación es la habilitación de cuatro planes, en el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia:

1. Plan de reestructuración ambiental para explotaciones mineras en cierre o abandonadas (150 millones de euros).
2. Plan de infraestructuras ambientales, digitales y sociales (100 millones).
3. Plan de desarrollo de proyectos de I+D+i (30 millones).
4. Plan de empleabilidad de trabajadores locales y excedentes del carbón (10 millones).

La segunda actuación supone la contratación de un servicio para realizar itinerarios personalizados, más ases-

ramiento para facilitar actividades de formación. Para la atención y desarrollo de estas actividades se ha destinado un importe de 1,9 millones de euros.

Desde la anterior reunión de la Comisión de Seguimiento, el pasado 24 de septiembre, CCOO de Industria ha mantenido diferentes encuentros con el propósito de analizar los problemas detectados y buscar soluciones para las personas incluidas en la bolsa de empleo.

El 26 de octubre se realizó una reunión con el Instituto de Transición Justa (ITS) y las Comunidades Autónomas de Castilla y León y Asturias. Se dejó constancia de que la restauración de las minas es competencia autonómica y que se establecerán marcos de colaboración entre estas Comunidades y el ITS. En As-

turias, a petición de los sindicatos, se firmó un protocolo de actuación con Hunosa para empezar las restauraciones, aunque aún no se ha especificado cuáles serán estas restauraciones.

El 3 de diciembre de 2020, tuvo lugar otra reunión con representantes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el que CCOO de Industria solicitó una solución para las personas trabajadoras que pierden su prestación en enero de 2021 y la creación de planes personales de integración laboral. La respuesta llegó el día 14, con la confirmación de que dicho ministerio participará en la Dirección de los SPE autonómicos implicados en la zona de cada Convenio de Transición Justa. Desde CCOO de Industria estaremos atentos a que se cumplan la totalidad de los acuerdos.

Se modifica el RD de subastas de energías renovables

La Sección Sindical de CCOO en Hunosa valora positivamente la modificación del borrador que regulará el mecanismo de subasta de energías renovables durante los próximos cinco años.

A falta de un análisis más pormenorizado de los aspectos técnicos, desde CCOO en Hunosa consideramos que las modificaciones introducidas en el Real Decreto son acertadas.

Desde el mismo momento en que se hizo público el borrador de la Orden Ministerial en el que se adelantaba el mecanismo de subasta de energía renovable, en especial en lo relativo a la biomasa, desde la Sección Sindical de CCOO en Hunosa manifestamos públicamente nuestra preocupación, además de nuestra decepción, con un marco que ponía en grave peligro la hibridación de la caldera de la Térmica de la Pereda, un proyecto clave recogido en el actual Plan de Empresa 2019/2027 y que marca la evolución de Hunosa en el futuro.

Por este motivo, desde CCOO se presentaron alegaciones al borrador que

se centraban en 3 aspectos fundamentales para garantizar por un lado, una transición ecológica coherente y justa en Asturias y, por otro, el desarrollo del proyecto de hibridación de la CTP:

- Aumento del volumen general de potencia de biomasa a subastar en el estado español.
- Realización de subastas específicas para las comarcas en proceso de descarbonización (recordamos que, en los Acuerdos para una Transición Justa, el Ministerio de Transición Ecológica ya se había comprometido a realizar subastas específicas para los territorios más afectados por la descarbonización, como es el caso de Asturias).

• Exclusión del régimen de subastas y sustitución por asignación directa de potencia con 2 premisas:

1. Que las instalaciones pasen de usar fuentes de generación basadas en combustibles fósiles a utilizar otros de origen renovable.
2. Que las instalaciones se encuentren ubicadas dentro de los territorios más afectados por la descarbonización y se encuentren en fase de elaboración y desarrollo de los Convenios para la Transición Justa.

De no haber sido modificada la subasta, sobre todo en lo que respecta a la potencia total subastada de biomasa (que pasa a ser bianual y con mayor cupo), podría haberse puesto en serio peligro el futuro de Hunosa y de su actividad principal en términos de ingresos: la generación de energía eléctrica.

Clínica Dental Jorge Huerta

“Nuestro desafío es lograr tu mejor sonrisa”



En pleno centro de Asturias se ubica la Clínica Dental Jorge Huerta. Un espacio con un diseño cuidado que cuenta con dos gabinetes clínicos, sala de esterilización, sala de espera y zona de recepción. Un ambiente moderno con el que buscamos que nuestros pacientes se sientan cómodos y seguros desde el primer momento que traspasan las puertas de nuestro centro y que transmite bienestar antes y durante el tratamiento, a lo que hay que añadirle la más innovadora tecnología. Todo esto es lo que ofrecemos a los afiliados de CCOO que decidan visitarnos.

En este momento, nos parece vital destacar que la primera premisa para ofrecer un servicio de calidad ha sido desde siempre la seguridad, tanto de nuestros pacientes como de nuestro personal. Por ello estamos cumpliendo con lo establecido en el Plan Estratégico de Acción para el periodo posterior a la crisis creada por la Covid-19.

¿Cuál es la prioridad en vuestra clínica?

Desde que abrimos nuestra clínica hace ya siete años, lo más importante para nosotros ha sido la atención personalizada al paciente. Siempre nos preocupamos por resolver el problema bucodental de la persona que acude a nosotros no solo desde el punto de vista ético, sino también familiar. Lo importante son ellos y darles soluciones en función de sus necesidades. Son muchos los factores a tener en cuenta y si a todos ellos le añadimos la estética, la tecnología y la reducción del sufrimiento, nos encontramos con la base de nuestra filosofía.

¿Qué ofrecemos a los afiliados de CCOO?

Ofrecemos tratamientos dentales con los últimos avances tecnológicos y un equipo multidisciplinar en continua formación, que se mantiene siempre en la vanguardia de las novedades que van surgiendo en el sector. El equipo está compuesto por especialistas de cirugía e implantología, periodoncia, endodoncia, ortodoncia y estética dental.

¿De qué avances tecnológicos se beneficiarán los afiliados de CCOO que decidan visitar vuestra clínica?

Son muchos y variados:

- Aplicación de un protocolo de flujo digital en todas las prótesis y tratamientos.

- Aplicación de Plasma rico en factores de crecimiento basado en la obtención de un preparado de proteínas a partir de la sangre del propio paciente. Estas proteínas poseen actividad biológica, entre ellas la capacidad de estimular y acelerar la regeneración de los tejidos. Esto hace que, desde una simple extracción dental hasta una cirugía más compleja, se tenga un post operatorio mejor, más rápido y menos doloroso para el paciente.

- Tecnología CAD-CAM en todas las prótesis sobre dientes y sobre implantes que realizamos en nuestra clínica. Esto se traduce en una mejor estética, mejor biocompatibilidad y mayor precisión en los distintos tratamientos protésicos. La mayoría de ellos tienen cinco años de garantía.

- En cuanto a la odontología conservadora como por ejemplo una simple obturación (empaste), también aplicamos la última tecnología disponible utilizando composites con tecnología nano híbrida, que permiten un mejor resultado tanto estético como funcional.

- Implantología de calidad avalados por experiencia mundial y estudios científicos serios BIOMET 3I.

- Ortodoncia invisible.

- Tratamientos de estética facial.

¿La aplicación de estos avances hace que los tratamientos sean más caros?

No necesariamente. En casos de tratamientos que comportan un gasto más elevado, como pueden ser prótesis dentales, implantología u ortodoncia, el cliente siempre puede acogerse a nuestro plan de financiación de hasta 24 meses sin intereses. Lo más importante es que se piense en la salud y no se retrase el inicio de un tratamiento que puede mejorar la sonrisa y bienestar por no poder hacer frente a su pago.



Clinica Dental
JORGE HUERTA



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

*Equipo Clínica Dental
Jorge Huerta*



Acuerdo de colaboración 

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

De manera orientativa:

Primera consulta, revisión y limpieza bucal:
gratuita

Estudio de ortodoncia e implantología:
gratuito

Revisiones a los tratamientos ya iniciados:
gratuito

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

Nuestros colaboradores:



Los rostros de la acción sindical en la empresa: Galvazinc

Las Secciones Sindicales trabajan cada día al lado de sus compañeros y compañeras, y a la vez son los eslabones que mantienen la conexión entre CCOO de Industria de Asturias, sus representantes en el Comité de empresa y los afiliados y afiliadas dentro del centro de trabajo, así como con el resto de la plantilla.

Son los responsables de mantener la comunicación en ambas direcciones, responder a las dudas más habituales, consultar otras, plantear problemas y buscar soluciones.

Por tanto, su labor diaria resulta fundamental. Porque la acción sindical es una tarea de todos los días, para la que hace falta compromiso, responsabilidad y convencimiento personal de que los valores que defiende CCOO son los que mejor van a defender los derechos de las personas trabajadoras.

Hace tan solo cuatro años, la situación que vivía la plantilla de Galvazinc, empresa ubicada en San Martín del Rey Aurelio dedicada a la galvanización, era bastante complicada. Nunca se habían celebrado elecciones sindicales y no tenían Comité de Empresa. Una gran parte de la plantilla eran trabajadores temporales con contratos inestables y en general se soportaban condiciones laborales muy duras, muchas veces condicionadas por decisiones arbitrarias de la empresa que afectaban a los días libres, fines de semana, o a la imposición de sanciones. La suma de estos y otros factores repercutía en las personas trabajadoras, creando un ambiente laboral de enorme tensión en el que los trabajadores no sentían que se estuviesen respetando sus derechos más básicos.

Fue entonces cuando, por iniciativa de Raúl Montero, afiliado a CCOO y actual presidente del Comité de Empresa, se consiguió organizar a un grupo de trabajadores y se convocaron las primeras elecciones sindicales en Galvazinc, con un resultado de 4 representantes de CCOO y 1 por parte de la empresa, correspondiente al colectivo de técnicos.

Poco más tarde, salió elegido Jorge Bernardo como representante de la recién creada Sección Sindical, y a partir de ahí comenzó un trabajo que en un primer momento consistió en obligar a la empresa a cumplir íntegramente lo recogido en el convenio colectivo. Al ceñirse a los acuerdos sociales, ya se consiguió dar más tranquilidad a los



De izquierda a derecha, José Manuel Montes, miembro del Comité de Empresa, Raúl Montero, presidente, y Jorge Bernardo, delegado sindical

trabajadores y terminar con el clima enrarecido que se vivía en la empresa debido a la incertidumbre constante en el día a día.

Además de eso, se establecieron canales de comunicación entre empresa y plantilla, para que en todo momento los trabajadores tuviesen a su disposición la información interna de interés para todos. Y se tomaron medidas sociales, como la creación de un fondo asistencial para que los trabajadores de baja puedan seguir cobrando la totalidad de su salario.

Al contar con la presencia de un Comité de Empresa cohesionado y respaldado por CCOO de Industria, la acción sindical también ha sido más efectiva, y logró hace dos años detener, gracias

a las movilizaciones convocadas, el intento de la nueva gerencia de recortar puestos de trabajo.

“Hoy se respira un clima muy distinto, ya no hay miedo en la plantilla. Los trabajadores saben que cuentan con un Comité que los respalda y una Sección Sindical que trabaja para ellos”, explica Juan Mario Megido, número dos de la lista y miembro del Comité de Empresa.

El reconocimiento al buen trabajo continuado fue clave en las elecciones sindicales celebradas el pasado año, y estuvo respaldado además por las altas cifras de afiliación, ya que en una plantilla de 80 personas trabajadoras, 50 están afiliadas a CCOO. Una muestra más de los resultados de la acción sindical en la empresa.

CCOO sigue poniendo distancia con las otras fuerzas sindicales

Aunque los procesos electorales de 2020 también se vieron alterados por la crisis sanitaria del COVID-19 continuamos cosechando buenos resultados que nos animan a continuar trabajando en la misma dirección y con más fuerza, si cabe, en el año que entra.

Nombre del Centro Trabajo	CANDIDATURAS	
	CCOO	RESTO
MINERALES Y P. DERIVADOS S.A. MINA ANA	1	
CAMPSA RED-A VEIGA	1	
CEDIPSA-LEORIO	1	
INDUSTRIAS DOY-MANUEL MORATE, S.L.	3	
GALVAZINC, S.A	4	1
GENERAL DE JUGUETES S.A.	1	
TALLER ELECTRICO A.M.G. S.L.	2	
DAORJE, S.L. U FACTORIA DE JULIANA	1	
GESTION ELECTROMECHANICA INDUSTRIAL, S	1	
CAMPSA RED-CERDEÑO	1	
ASTILLEROS GONDAN S.A.	5	
CAMPSA RED-MIERES	1	
COOPERATIVA MECANICA FABRICADOS, S.C.	1	
PANADERIA LA MARIÑANA, S.L.	1	
OXICORTE Y PLASMA ANTA, S.L.	3	2
CEDIPSA (COLUNGA)	1	

El COVID-19 y la crisis económica ha cambiado nuestra vida cotidiana y las actividades que realizamos habitualmente.

Eso también ha afectado a la celebración de los procesos electorales en las empresas, que fueron pospuestos desde que, a mediados de marzo, la pandemia alcanzó un nivel que obligó al confinamiento de la población tras el decreto del estado de alarma.

El 16 de marzo, CCOO de Industria, junto con el resto de organizaciones sindicales que confluyen en los procesos electorales en esta región, alcanzamos un acuerdo de paralización de elecciones sindicales. Este acuerdo estuvo en vigor hasta el 15 de septiembre, momento en el que la situación epidemiológica se encontraba en una mejor fase de desarrollo.

Desde ese día, y aun con la llegada de la llamada segunda ola (ya se está hablando de la tercera), se están realizando procesos electorales, tomando las máximas precauciones posibles y solo allí donde es posible realizarlos. Mientras haya posibilidad de celebrar elecciones, los procesos deben continuar adelante para cumplir con el derecho de los trabajadores de elegir a sus representantes, especialmente en estos momentos de tanta incertidumbre.

Queremos aprovechar estas líneas para agradecer la labor de los equipos de extensión, delegados y delegadas y secciones sindicales, que siempre, pero sobre todo este año, en estas circunstancias tan difíciles, han desarrollado su labor con gran profesionalidad y dedicación. Su labor permite que CCOO de Industria siga aumentando su distancia respecto a la segunda fuerza sindical.

www.industria.ccoo.es



Haz
Casu
y ven

ILMO AYUNTAMIENTO
DE
CASO
(ASTURIAS)

¿Quieres estar al día de lo que ocurre en CCOO Industria de Asturias?

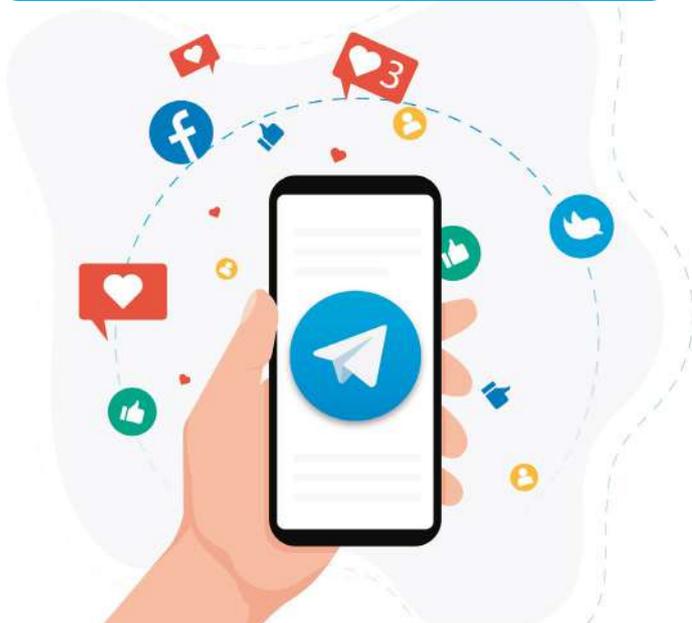


Suscríbete a nuestro canal en Telegram

Buenas noticias para todos los afiliados y afiliadas: ya tenéis a vuestra disposición el nuevo canal de CCOO en Telegram. Solo tenéis que descargaros la aplicación y seguirnos. Os haremos llegar las noticias más relevantes y estaréis siempre al día de la actualidad sindical.

Búscanos

<https://t.me/CCOOIndustriaAsturias>



¿Qué es Telegram?

Una herramienta de mensajería instantánea que va a resultarnos muy útil para establecer una mejor comunicación con toda la afiliación.

Tiene una ventaja importante sobre otras aplicaciones similares, y es que para seguirnos no tienes que facilitar tu número de teléfono. Basta con que nos busques y hagas clic en el botón de "seguir".

Además, puedes utilizar Telegram en tu móvil o en tu ordenador, mediante Telegram Web. Así te aseguras de no perderte nada.

Seguimos potenciando la comunicación, añadiendo este nuevo canal a los que ya teníamos operativos. Cada vez somos una comunidad más grande en redes sociales, manteniéndonos al día en los temas que más nos importan.

¡Te sumas?

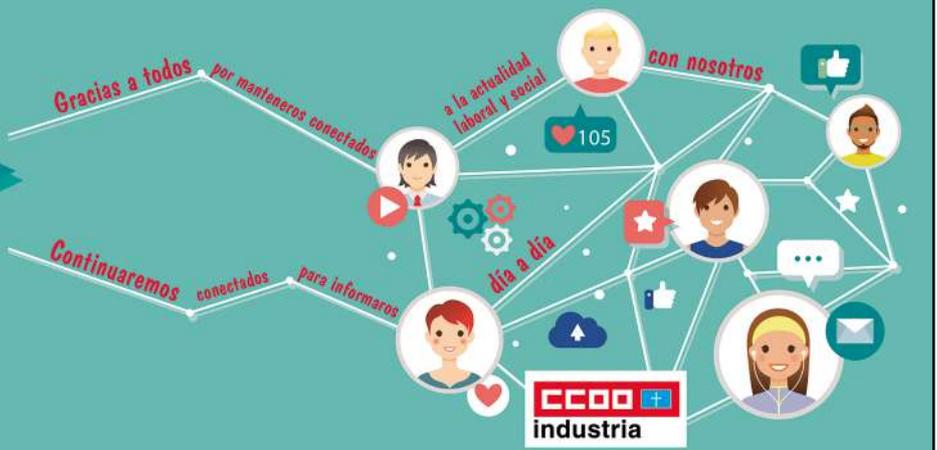


Seguimos sumando en Facebook y Twitter



¡Seguimos creciendo!

Cada vez tenemos más seguidores en redes sociales



Sentencia:

ArcelorMittal condenada por la muerte de un trabajador expuesto al amianto

Con la salud de los trabajadores y trabajadoras no se juega. CCOO de Asturias es pionera en la lucha contra el amianto y en la defensa de entornos laborales seguros. Y no pararemos hasta que no logremos erradicarlo de todos los ámbitos, laborales y sociales. Los tribunales ya nos están dando la razón.



La última sentencia reconoce que el uso y manipulación de este material ocasiona muertes. Lo lamentable es que tenga que ser tras el fallecimiento de personas trabajadoras, como ha sido el caso de la sentencia dictada por la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en la que se condena a Ensidesa y ArcelorMittal a indemnizar a la familia de un trabajador, que desarrolló su actividad profesional en Ensidesa, Aceralia y empresas sucesoras, desde 1973 hasta 2003, y que falleció por su exposición al amianto.

La sentencia considera probado que el fallecido trabajaba “desarrollando las tareas propias de mecánico de mantenimiento, que exigían su desplazamiento al lugar concreto de las instalaciones

donde se hubiese producido una avería en tuberías, bombas de agua... para hacer su reparación *in situ* utilizando el amianto que venía en planchas y bobinas, tras el correspondiente oxicorte”.

Para CCOO de Asturias, y según su responsable de Salud Laboral, Gerardo L. Argüelles, “no se pueden infravalorar las consecuencias del uso del amianto, sabiendo que es cancerígeno” y se valora positivamente que se haya reconocido como enfermedad profesional el adenocarcinoma pulmonar (un tipo de cáncer de pulmón), y no solo el mesotelioma, el cáncer que se suele dar con la exposición al amianto o asbesto.

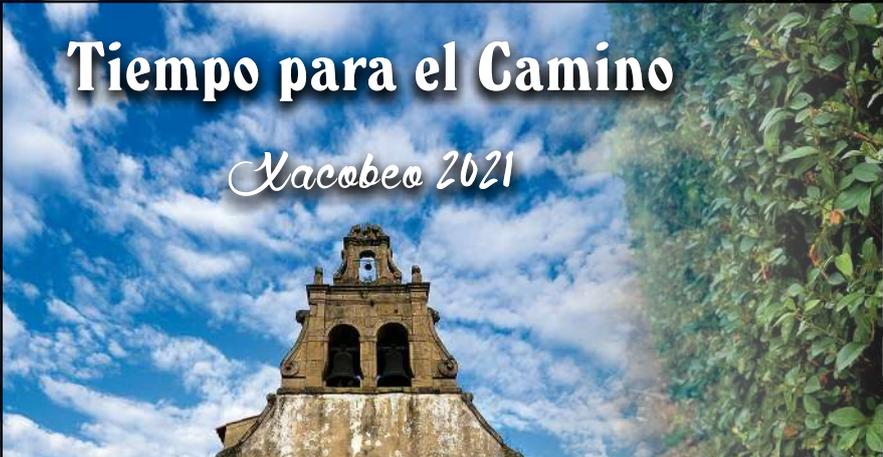
CCOO seguirá llevando a los tribunales todos los casos relacionados con la exposición al amianto, por lo que insta a los trabajadores y trabajadoras, o a

sus familias, a denunciar. Hay que tener en cuenta que, aunque su uso está prohibido desde 2002, se pueden desarrollar enfermedades hasta 30 años más tarde. Hay miles de personas que en su momento trabajaron con amianto y que fueron contaminadas. Haremos visibles los casos y obligaremos a las empresas a asumir su responsabilidad.

Hacemos, por tanto, un llamamiento a los trabajadores y trabajadoras de sectores como el siderúrgico, naval, aislamientos... (sectores en los que han estado expuestos al amianto) para que estén alerta sin importar que hayan pasado los años. Es muy importante realizar una correcta vigilancia de la salud, ya que puede servir como medida de detección precoz de los daños a la salud causados por este cancerígeno.

Tiempo para el Camino

Xacobeo 2021







25N CCOO en el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres

Como en años anteriores, el pasado 25 de noviembre CCOO participó en una jornada global para reivindicar el fin de la violencia contra las mujeres.

En esa cita, celebrada en todo el mundo, CCOO manifestó de nuevo su rechazo a cualquier acto de violencia machista que dañe la salud, la libertad, la seguridad, la autonomía y la dignidad de las mujeres.

CCOO se sumó a todos los actos organizados durante esa jornada en apoyo a las mujeres, incluido el minuto de silencio por las víctimas de la violencia machista.

Como viene siendo habitual en los últimos meses, y siguiendo las recomendaciones de las autoridades sanitarias, no fue posible manifestar nuestro rechazo a la violencia de forma presencial, como hicimos en años anteriores. No obstante, fue rotunda nuestra presencia en las manifestaciones virtuales organizadas durante la jornada.

Al igual que el conjunto de la sociedad española, CCOO dejó patente su solidaridad con las víctimas y su compromiso con la lucha por la erradicación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

Pero además, queremos ir más allá.

Aunque valoramos positivamente las mejoras que ha introducido el **Plan de Contingencia contra la violencia machista**, del Ministerio de Igualdad, especialmente las medidas puestas en marcha durante la pandemia, también queremos dejar claro que es necesario habilitar más medios.

Por eso desde CCOO reclamamos:

1. Que se dote de **más recursos al Pacto de Estado en materia de violencia de género**. Pedimos a las diferentes administraciones (estatal, autonómicas y locales) que prioricen las soluciones a este problema y des-

tinen recursos y servicios para que se pueda desarrollar una labor de prevención y atención a las mujeres.

2. Que se acelere la **aplicación total del Convenio de Estambul (2011)**, sobre prevención, asistencia las víctimas y lucha contra cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

3. Que se ratifique el **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, un documento que reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afecta negativamente a la salud psicológica, física y sexual de las personas.

5. Que el Gobierno ratifique el **Convenio 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos**. Las trabajadoras más expuestas a sufrir acoso sexual son las mujeres con peores condiciones laborales, especialmente las que trabajan dentro del hogar.

6. Que se doblen los esfuerzos por parte de Gobierno y empresarios para la **mejora del empleo y derechos laborales** de las mujeres víctimas de violencia machista. Para ello, demandamos conocer el alcance del Programa de Inserción Sociolaboral para víctimas de violencia de género, aprobado en 2008 y apenas desarrollado.

En conclusión, exigimos tolerancia cero con todas las violencias machistas y acciones específicas y urgentes para frenar la desigualdad, la discriminación y la pobreza, fundamentales para la prevención de la violencia contra las mujeres.



Hasta el mes de noviembre de 2020, fueron asesinadas 40 mujeres en España

La violencia contra las mujeres, en cifras*

1 de cada 5 mujeres** ha sufrido violencia en los últimos 12 meses.

1 de cada 2 mujeres** ha sufrido violencia a lo largo de su vida.

El 13,7% de mujeres** ha sufrido violencia sexual a lo largo de su vida.

El 2,2% de mujeres** han sido violadas alguna vez en su vida.

**Macroencuesta sobre violencias hacia las mujeres del 2019, elaborada por el CIS por encargo de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, España.*

*** De 16 o más años, residentes en España.*

Más vulnerabilidad durante la pandemia

Las excepcionales circunstancias de este 2020, debido a la pandemia, han empeorado la situación. Las situaciones de riesgo para las mujeres han aumentado por varios motivos:

- Más tiempo (o confinamiento) en el hogar familiar.
- Más dificultades para acceder a la autonomía económica.
- Más empobrecimiento debido al aumento del desempleo, etc.

¿En tu empresa se está negociando el **Plan de Igualdad**?

Esta guía resuelve todas tus dudas

Con el objetivo de proporcionar una herramienta útil en la negociación colectiva, CCOO de Industria ha creado la *Guía práctica para elaborar un Plan de Igualdad*. Se trata de un documento para apoyar a nuestros delegados y delegadas en la mesa de negociación, pero también para todos los trabajadores y trabajadoras que quieran conocer a fondo los detalles de un Plan de Igualdad.



¿Qué es un diagnóstico de situación? ¿Cómo se elabora? ¿Quién debe formar la comisión negociadora? ¿Cómo se hace el seguimiento de las medidas acordadas?

Somos conscientes de que la negociación de los Planes de Igualdad en las empresas genera muchas dudas, y por eso hemos tratado de dar respuesta a todas ellas con una guía sencilla y estructurada que establezca cuál es la hoja de ruta a seguir para abordar esta parte de la negociación colectiva.

Porque pese a todas las restricciones impuestas en los últimos meses debido al COVID-19, CCOO continúa trabajando y apostando fuerte por introducir la igualdad de oportunidades en las em-

presas. Y la manera de hacerlo es a través de los convenios colectivos y Planes de Igualdad en todas las empresas con más de 50 personas en plantilla.

La empresa, como reflejo de la sociedad, debe evolucionar, desprendiéndose de patrones de funcionamiento obsoletos y fomentando la igualdad en todos sus estamentos. Queremos hacer hincapié en que con estos avances ganan todas las partes, ya que se produce una mejora sustancial en los procedimientos de la empresa, mayor

imparcialidad y, sin duda, mayor motivación para afrontar el futuro.

Los Planes de Igualdad en las empresas son imprescindibles para mejorar la situación laboral de todas las personas trabajadoras, eliminar desigualdades y discriminaciones de género, y promover la presencia femenina en las empresas. Todos estos aspectos redundarán en una evolución hacia una sociedad más justa y equilibrada.

La guía está disponible para descargar en las webs de las diferentes federaciones. También puedes solicitarla en el email idoya@industria.ccoo.es



Denis Soria

Ganador del XVII Concurso de Microrrelatos Mineros
Manuel Nevado Madrid

Por segundo año consecutivo, el gijonés Denis Soria se lleva el primer premio del único concurso de microrrelatos de temas exclusivamente mineros. Y lo hace de nuevo con un relato en asturiano, *La picadora*.



El concurso de Microrrelatos Mineros Manuel Nevado Madrid, convocado por la Fundación Juan Muñiz Zapico, es una referencia cultural y literaria, además de una reivindicación del universo minero a nivel internacional. En esta edición, como en las dos últimas, el primer premio recae en un relato en asturiano. En este caso *La picadora*, que indaga en la relación de las mujeres con la mina.

-¿Por qué decidiste participar de nuevo? ¿Buenas sensaciones del certamen anterior?

-Partió de una inquietud histórica, y es que intento que mis relatos tengan siempre cierta base de realidad. Coincidió, también, que este año tuve que hacer un pequeño trabajo de investigación sobre el movimiento obrero en Llanera, donde resido, y ello me abrió la puerta al pasado de un conceyu que no se suele relacionar con la minería. Me impresionó descubrir que, por ejemplo, los primeros disparos de la Revolución de 1934 habían tenido lugar aquí. De ahí la participación de personajes reales, como el carnicero y confidente de Llugo, El Ranchu, o Esteve, el capitán del cuartel de Posada.

Y, por otro lado, sentí el afán de rescatar la relación de las mujeres con la mina y, cómo no, la historia excepcional de Olvido, en la que se inspira la protagonista, Tomasa, que trabajó ocho años como picadora en las minas de Al Fabeiru (León). Buscaba recrearme en un personaje femenino desde una perspectiva sincera, sin caer en un paternalismo bobalicón.

Por eso me ilusionó mucho que el jurado reconociese el valor de ese enfoque, pues supuso un trabajo más complejo que el relato del año pasado. Sinceramente, desde el certamen anterior me siento muy arropado, dado que, si la temática minera tiene algo de especial, es que no se dirige a lectores que comparten aficiones, sino valores, a personas que buscan una literatura más consciente.

“Recién ahora, cuando ya no sacamos carbón, parece que el público comienza a tener mayor interés por la literatura de temática minera y por el papel de la mujer”

-Y tres años consecutivos ha ganado un relato en asturiano. Aunque el reconocimiento es por el valor literario del texto ¿cómo valoras que el asturiano quede en primer lugar?

-Es llamativo comprobar que en un concurso donde se presentan decenas de relatos en asturiano y castellano, desde hace tres años sean los escritos en asturleonés los que se reconocen como los de mayor valor literario. Es síntoma de que la literatura en nuestra lengua es una literatura de calidad. Tenemos que estar muy orgullosos.

-Este tipo de eventos ¿pueden servir para que se aprecie más la calidad expresiva de esta lengua?

-Son espacios de prestigio y normalización, pero no solo para los astu-

rianos. El primer relato premiado en nuestra lengua en el concurso no fue escrito por un asturiano, sino por un leonés de Ciñera: Armando. Y es que, consciente de que en Asturias tenemos dos lenguas propias, asturleonés y gallego eonaviego, cuando escribo no me dirijo a un público exclusivamente asturiano, lo hago hacia la comunidad con la que comparto idioma. Es así que los hablantes de asturleonés, seamos asturianos, leoneses o mirandeses, necesitamos crear identidad en torno a la lengua y hacer nuestra aquella proclama de Fernando Pessoa: «la mio patria ye la llingua asturllionesa». No olvidemos, además, que esta aún tiene pulso en algunas antiguas comarcas mineras como L.laciana, Buyeza, El Bierciu o Cabreira. ¿A qué mayores nexos de unión podríamos apelar?

-En el relato cobran protagonismo las mujeres y un tema del que se ha hablado entre poco y nada: el acoso sexual.

-El acoso sexual que aparece en el cuento no es una fabulación, era el día a día. Todo esto lo cuenta Montserrat Garnacho en *Mujeres mineras* (2000), una de las fuentes en las que me documenté. Estas trabajadoras eran doblemente oprimidas, no solo por sus jefes o sus mandos intermedios, también por su misma clase social (compañeros, hermanos, maridos y hasta por otras mujeres).

Recién ahora, cuando ya no sacamos carbón, parece que el público comienza a tener mayor interés por la literatura de temática minera y por el papel de la mujer.



CAMPILLOS

Málaga

TODO LO QUE NECESITAS

Aqua - Naturaleza - Aire - Motor - Patrimonio - Deporte - Gastronomía



Mota del Cuervo,

tu lugar de La Mancha



AYUNTAMIENTO
**Mota del
Cuervo**
Cuenca



FUSION energía solar

Produce tu propia
electricidad



Autoconsumo

Aislada

¿Tienes una vivienda aislada sin
electricidad?

¿Sabes que existe una ley que
favorece la instalación de energía
solar en viviendas con conexión a red?

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

Precio especial en kits solares con instalación para todos
los afiliados a CCOO de Industria y familiares.

Además, **descuentos especiales** en las compras realizadas en nuestra web.

Introduce el código **CCOOTO**

Avda. Pola de Lena, 17 Bajo. 33160 La Vega. Riosa (Asturias). Teléfono: 985 55 22 96 • comercial@fusionenergiasolar.es



fusionenergiasolar.es