

Asturias Industrial

CCOO 
industria

Nº105 Octubre/2024



STOP Accidentes

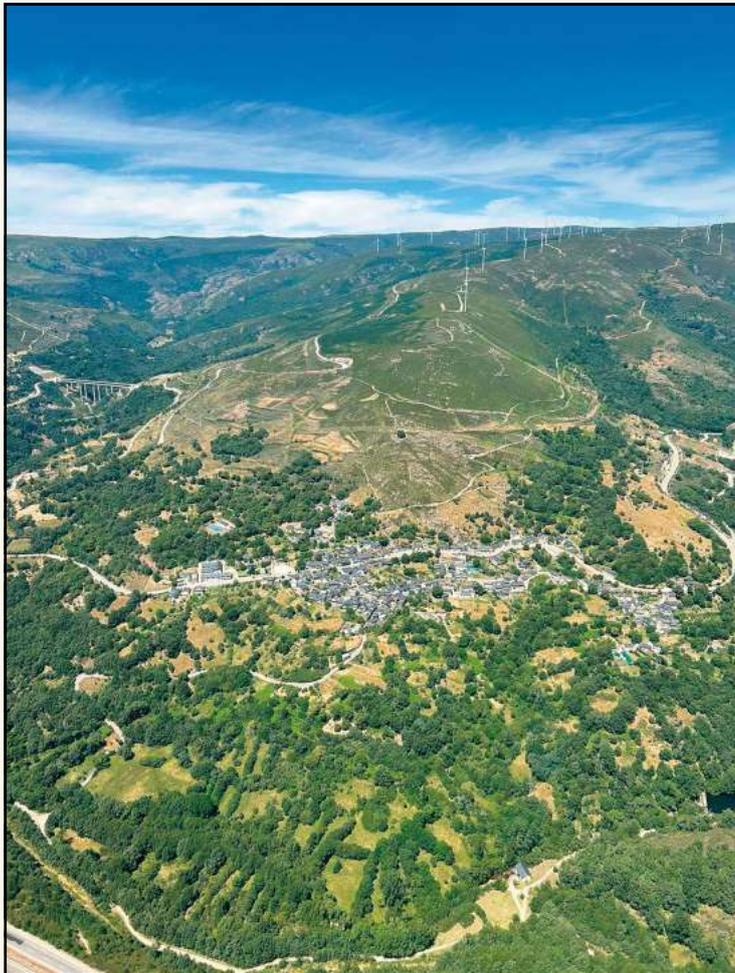
**Es hora de acabar con
la siniestralidad laboral**

Tarjeta Profesional del Metal
Solicítala ¡ya!

Formación sindical
Curso 2024-2025

**IV Congreso de CCOO de
Industria de Asturias**

Fuerza para avanzar. Nuevos retos, misma lucha



Lubián

É teu concello





AGENDA

Conoce todas nuestras actividades turísticas y culturales.



FUENTES DE ANDALUCÍA

Destino Bodas



TIERRA DE CONTRASTES

Web turismo comarca de Eoja



Fuentes Experience

(Información de interés)

Oficina de turismo:

📍 Calle San Sebastián nº 1 41420, Fuentes de Andalucía, Sevilla.

✉ turismo@fuentesdeandalucia.org

☎ 954 837 533 📞 638 241 546

🕒 Horario:

L-V: 9:30 H. a 13:30 H.

S-D y F: 10:00 H. a 14:00 H.



Sumario

CCOO +
industria



Asturias Industrial nº105. Octubre 2024
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS

Secretariado:

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

Coordinación:

Blanca M. Colorado.

Fotografías: Fusión 10 y archivo.

Tirada de este número:

10.000 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

Debate, participación, renovación.

06 IV Congreso CCOO de Industria de Asturias

Fuerza para avanzar. Nuevos retos, misma lucha.



10 Negociación colectiva

Trabajamos para renovar los principales convenios de la industria asturiana.

12 Situación industrial. Saint Gobain, Cedipsa, Zener Plus.

15 STOP Siniestralidad laboral. No creemos en las coincidencias.

16 Reforma de las pensiones. El nuevo acuerdo, en 7 claves.

20 ArcelorMittal. En octubre, la plantilla acude a las urnas.

22 Hunosa. Exigimos una apuesta clara por las Comarcas Mineras.

24 Elecciones Sindicales. Consolidamos nuestra mayoría.

26 Igualdad. Permiso parental retribuido.



28 Tarjeta Profesional del Metal

¿A qué esperas para conseguir la tuya?

30 Formación. Comienza el nuevo ciclo formativo 2024-2025.

32 Libros. Vivencias de un emigrante asturiano, por Juan José García Álvarez.

34 Guía de servicios. Accede a descuentos con tu carnet de afiliad@.



EL APOYO, NUESTRA PRINCIPAL HERRAMIENTA

Financiación de Empresas
Aceleradora y Mentoring
Centros y semillero de Empresas

SODECO 
Sociedad para el Desarrollo
Comarcas Mineras de Asturias

www.sodeco.es



Debate, participación, renovación: IV Congreso CCOO de Industria de Asturias

Asistimos con dolor y rabia a unas semanas especialmente duras, debido a la concentración de accidentes en el ámbito laboral. Ha sido un cúmulo de desgracias encadenadas absolutamente devastador. Cuando aún no habíamos asimilado una noticia ya nos llegaba la siguiente, arrojando en conjunto un saldo dramático en vidas perdidas y compañeros heridos de diversa consideración.

Trabajamos para ganarnos la vida, no para perderla. Esas estadísticas, que apuntan hacia un incremento de las muertes en el ámbito laboral, para nosotros no son números. Son compañeros con nombre y apellidos, amigos, personas con proyectos de vida que han quedado truncados de una manera injusta y absurda.

Y aunque han sido días muy duros, la indignación no nos ciega: sabemos que cuando en las empresas se prioriza la prevención y se dedican medios a la formación de las personas trabajadoras, los accidentes disminuyen. Por tanto, no nos cansaremos de exigir que se tome ese camino, sumado a un posicionamiento claro por parte de las administraciones y autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La acción sindical es más importante que nunca, si queremos evitar la degradación de las condiciones de trabajo y apostar por empleos dignos y seguros. Nuestro deber es continuar trabajando para un futuro mejor, y eso pasa por detenernos un momento a reflexionar sobre nuestros logros, nuestros objetivos y nuestra organización.

El 27 de febrero de 2025 tenemos una cita importante. Celebraremos en Avilés nuestro IV Congreso, con la participación de 125 delegados y delegadas elegidos previamente en

las diferentes asambleas que se celebrarán hasta la fecha. Es un Congreso previo al IV Congreso de CCOO de Industria Estatal, que se celebrará en Toledo los días 22, 23 y 24 de abril.

Son encuentros muy importantes para nuestra organización. Para quienes estamos comprometidos con este proyecto, esta cita cuatrienal es un momento para renovar objetivos, reconectar con nuestros pilares, debatir desde el respeto democrático y enriquecer la organización con las aportaciones de todos y todas.

Haremos balance de la gestión de CCOO de Industria de Asturias en los diferentes ámbitos y programas de actuación, para posteriormente someterlo a la aprobación por parte de los delegados y delegadas electas.

Revisaremos nuestros objetivos de cara al próximo periodo, para alinearnos con los tiempos y ser capaces de seguir liderando una defensa activa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras del siglo XXI.

Y procederemos a elegir un equipo de compañeros y compañeras para llevar adelante con ilusión y trabajo este proyecto durante los próximos cuatro años.

Por eso, es importante la participación de todos y todas. Desde aquí queremos animaros, afiliados y afiliadas, a tomar parte en los debates y en la elección de representantes en los distintos niveles del proceso congresual. La pluralidad, la aportación, el debate, forman parte de los principios democráticos que rigen esta organización y que nos enriquecen.

Más que nunca, la sociedad necesita un sindicato fuerte y solvente como CCOO.

¡Vivan las Comisiones Obreras!



IV Congreso

IV Congreso de CCOO de

Fuerza para avanzar

Nuevos retos, misma lucha

CCOO de Industria de Asturias celebrará su IV Congreso el 27 de febrero en Avilés. Participarán 125 personas delegadas. Doce corresponden a la Comisión Ejecutiva y el resto serán elegidas en las asambleas de pymes, prejubilado/as, pensionistas y secciones sindicales. Ese día se hará el balance de la gestión de los últimos cuatro años, se diseñará la estrategia que llevará a cabo CCOO de Industria y se elegirá a las personas que se encargarán de ponerla en práctica.

Proceso Congresual Industria. Media de cotización y distribución de delegados/delegadas

DDCC/ SSE	Nº DELEGAD@S INDUSTRIA	Hombres	Mujeres	Fecha asamblea	Hora	Lugar
AVILÉS	28					
Arcelor	10	8	2	13 de diciembre	Pendiente	Pendiente
AZSA	1	1	0	28 de noviembre	10 h	Local CCOO
Daorje	5	4	1	Pendiente	Pendiente	Pendiente
Hiasa	1	1	0	Pendiente	Pendiente	Pendiente
Saint Gobain	1	1	0	27 de noviembre	13-15 h	Local CCOO
Pensionistas	3	2	1	19 de noviembre	10 h	Local CCOO
PYMES	7	5	2	12 de noviembre	18 h	Local CCOO
	28	22	6			
CANGAS DEL NARCEA	4					
Prejubilados	2	2	0	18 de noviembre	12 h	CCOO
Pensionistas	1	1	0	18 de noviembre	10 h	CCOO
PYMES	1	1	0	6 de noviembre	18 h	CCOO
	4	4	0			
CAUDAL	14					
Prejubilados	5	4	1	27 de noviembre	12 h	CCOO
Hunosa	2	2	0	12 de noviembre	17 h	CCOO
ThyssenKrupp Airport	1	1	0	11 de noviembre	16 h	CCOO
Pensionistas	3	2	1	27 de noviembre	10 h	CCOO
PYMES	3	2	1	7 de noviembre	18 h	CCOO
	14	11	3			
GIJÓN	29					
Arcelor	6	5	1	13 de diciembre	Pendiente	Pendiente
Daorje	3	2	1	15 de noviembre	8 h	Local CCOO
Prejubilados	1	1	0	22 de noviembre	12 h	CCOO
MRT	1	1	0	20 de noviembre	14 h	Local CCOO
Pensionistas	5	4	1	22 de noviembre	10 h	CCOO
PYMES	13	10	3	13 de noviembre	18 h	CCOO
	29	23	6			

Industria de Asturias

Procesos
congresuales

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

Del 4 de diciembre del 2024 al 4 de enero de 2025



Contenido para debatir:

- 🔧 Ponencia CCOO de Asturias
- 🔧 Resoluciones CCOO de Industria Estatal

Eligen delegados/as para:

- 🔧 IV Congreso CCOO de Industria de Asturias
- 🔧 Congresos Uniones Comarcales de CCOO Asturias

DDCC/ SSE	Nº DELEGAD@S INDUSTRIA	Hombres	Mujeres	Fecha asamblea	Hora	Lugar
NALÓN	13					
Prejubilados	3	2	1	26 de noviembre	12 h	CCOO
Hunosa	1	1	0	12 de noviembre	17 h	CCOO
Pensionistas	5	4	1	26 de noviembre	10 h	CCOO
PYMES	4	3	1	7 de noviembre	18 h	CCOO
	13	10	3			
OCCIDENTE	2					
Industrias Lácteas Asturianas	1	1	0	27 de noviembre	Pendiente	Local CCOO
PYMES	1	1	0	6 de noviembre	18 h	CCOO
	2	2	0			
OVIEDO	18					
Prejubilados	1	1	0	20 de noviembre	12 h	CCOO
GDSanta Bárbara	1	1	0	Pendiente	Pendiente	Pendiente
Imasa	2	2	0	14 de noviembre	17 h	Local CCOO
Kimbauri	1	1	0	27 de noviembre	14 h	Local CCOO
Pensionistas	2	2	0	20 de noviembre	10 h	CCOO
PYMES	11	8	3	11 de noviembre	18 h	CCOO
	18	15	3			
SIERO / ORIENTE	5					
Capsa	2	2		4 de noviembre	14 h	Local CCOO
Pensionistas	1	1		25 de noviembre	10 h	CCOO
PYMES	2	2	0	4 de noviembre	18 h	CCOO
	5	5	0			





¿Cuáles son los debates que se abordarán durante el proceso congresual?



Estatutos

Los estatutos regulan el funcionamiento y la estructuración organizativa de CCOO, los derechos y deberes de las personas afiliadas, así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común básica, indisponible e inmodificable. Son de plena aplicación en todas las organizaciones de CCOO.



Ponencias

Las ponencias o resoluciones que se aprobarán marcarán la acción sociopolítica de la organización. Estructuradas en bloques o temáticas más globales, establecen las prioridades de intervención de la acción sindical en los próximos cuatro años.



Balance de gestión

En los diferentes congresos se someterán a votación el balance de gestión del sindicato en sus diferentes ámbitos. Corresponde a los delegados y delegadas aprobar o no la gestión de las estructuras que se han encargado de desarrollar los programas de acción que resultaron de los debates de hace cuatro años.

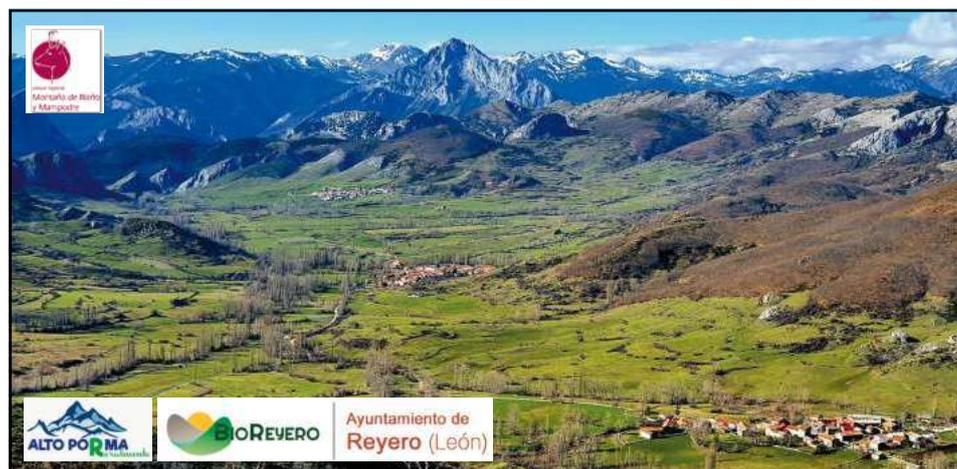


IV Congreso CCOO de Industria de Asturias

27 de febrero. Avilés
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



Rutas de senderismo

PR - LE 47
"Puerto de Linares"

PR - LE 48
"Cuatro Pueblos"

PR - LE 18
"Collado de Lois"

Abre estas rutas escaneando los códigos QR desde la barra de búsquedas de la App de WILMA.

Empresas y Servicios

ALBERGUE TURÍSTICO DE REYERO
C/ LA OSA 38 28
914 043 181

CASA RURAL
www.bosquiyb.com

SERVICIO DE TAXI
SOLIFUM
980 180 267

SERVICIO SOCIAL
www.servisoc.com

MONEDAS
C/ SAN VICENTE 10
914 043 181

ASESORIA
987 13 18 23

EMPRESAS
BARRACOSAS

AYUNTAMIENTO
DE REYERO
980 277 223

Calendario de congresos

CONGRESO	FECHA	LUGAR	Nº DELEGADOS /AS
CCOO DE INDUSTRIA DE ASTURIAS	27 DE FEBRERO	AVILÉS	125
UNIÓN COMARCAL NALÓN	7 DE MARZO	NALÓN	70
UNIÓN COMARCAL ORIENTE	8 DE MARZO	ORIENTE	25
UNIÓN COMARCAL SUROCCIDENTE	18 DE MARZO	CANGAS DE NARCEA	25
UNIÓN COMARCAL OVIEDO	19 DE MARZO	OVIEDO	91
UNIÓN COMARCAL SIERO	19 DE MARZO	SIERO	30
UNIÓN COMARCAL CAUDAL	20 DE MARZO	CAUDAL	55
UNIÓN COMARCAL OCCIDENTE	20 DE MARZO	OCCIDENTE	25
UNIÓN COMARCAL GIJÓN	21 DE MARZO	GIJÓN	60
UNIÓN COMARCAL AVILÉS	21 DE MARZO	AVILÉS	80
CCOO DE ASTURIAS	7 Y 8 DE ABRIL	GIJÓN	174
CCOO DE INDUSTRIA ESTATAL	22, 23 Y 24 DE ABRIL	TOLEDO	350
CCOO CONFEDERAL	19, 20 Y 21 DE JUNIO	MADRID	750

industria.congresos.ccoo.es



El congreso
ya tiene web

Todo lo que pase antes, durante e inmediatamente después del 4º Congreso de CCOO de Industria estará alojado en una sola página web.

El espacio, que durante los próximos meses permanecerá ubicado en la dirección **industria.congresos.ccoo.es**, recogerá la documentación congresual que se genere para facilitar el debate (propuesta de resolución, propuesta de Estatutos, informe general, balance de actividad...), las noticias de lo que vaya ocurriendo a lo largo del tiempo, los vídeos y las galerías de imágenes.

También se incluirán las comisiones ejecutivas que resulten elegidas, tanto en los congresos de las federaciones de nacionalidad o región, como en el de la federación estatal.



 **VENTA DE BAÑOS**

*¡Descúbrenos
y te sorprenderemos!*



MUSEO DEL FERROCARRIL
VENTA DE BAÑOS



Ayuntamiento
de
Venta de Baños
(Palencia)



Ya hay convenio para el sector del metal

CCOO de Industria de Asturias firma el Convenio Colectivo del Metal (2024-2026), tras una negociación difícil, con acuerdo de última hora en el SASEC. Los 27.000 trabajadores y trabajadoras del sector obtienen mejoras salariales durante los tres años de vigencia, así como otras mejoras sociales.

Se trata del convenio colectivo más importante de Asturias, en cuanto a número de trabajadores y trabajadoras, y ha sido alcanzado tras una negociación sumamente complicada. Fue necesario convocar 9 jornadas de huelga para conseguir que la patronal FEMETAL entrase en razón y se aviniese a firmar un convenio justo, que recogiese mejoras acordes a la buena situación que atraviesa el sector. Finalmente, se alcanzó un acuerdo *in extremis* en el SASEC, lo que permitió desconvocar las jornadas de huelga previstas para los días siguientes.

Estos son los puntos principales que recoge el convenio, que regulará las condiciones sociolaborales del sector durante tres años (2024-2026):

► **Incremento salarial de 7,5 puntos acumulados** (2,5% para 2024, 3% para 2025 y 2% para 2026) con cláusula de revisión con base en el IPC. Actualización de las tablas salariales en 2027, con la diferencia entre el IPC acumulado y la suma de los incrementos, para asegurar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

► **Reducción de jornada de 8 horas anuales**, con efecto a partir de 2025. Se trata de una medida que conside-

ramos muy importante para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras, ya que no se lograba incluir la reducción de jornada en el convenio desde 2001.

► **Ampliación de la cobertura de la subrogación**, que anteriormente solo se aplicaba en el sector público. A partir de este convenio, la obligación de subrogar al menos al 50% de la plantilla se amplía al sector privado en estas 3 áreas: distribución eléctrica, telefonía y distribución de gas.

► **Incremento del plus de nocturnidad en un 20%**, una medida que da continuidad al aumento que ya se incluyó en el convenio anterior. Las dietas también suben un 10%.

Cabe señalar que se trata de un convenio que aportará estabilidad y que refleja el momento del sector del metal en Asturias, donde los talleres tienen un buen nivel de actividad y carga de trabajo para el futuro inmediato.

El acuerdo fue alcanzado gracias a la presión ejercida por CCOO de Industria y por las personas trabajadoras del sector, que respaldaron las concentraciones y la llamada a la movilización, y forzaron a la patronal a llegar a un acuerdo justo para todas las partes.

Convenio del Auto

Continuamos pendientes de retomar la negociación del Convenio del Automóvil. La mesa de negociación está constituida desde el mes de mayo, pero debido a cuestiones internas de la patronal y ajenas a nosotros, en estos meses se han producido cambios en los interlocutores de la parte empresarial que han condicionado el avance de la negociación. Estamos a la espera de poder sentarnos a negociar a la mayor brevedad posible, ya que no se puede ni se debe retrasar más la negociación de un convenio colectivo del que están pendientes 3500 trabajadores y trabajadoras.



Sectoriales

Convenio de Obradores de Confeitería (2024-2027)



CCOO de Industria firma el convenio para el sector de los obradores de confitería de Asturias. Se trata de un convenio para los próximos 4 años que dará estabilidad al sector y que proporciona un equilibrio más justo entre las diferentes categorías.

En concreto, en este caso la subida del SMI estaba siendo mayor que los incrementos aplicables, por lo que en la práctica, había categorías superiores e inferiores percibiendo prácticamente el mismo salario. Por ese motivo, y con el objetivo de equilibrar salarios, se ha acordado que en 2024

los incrementos sean del 4% para encargados y maestros, 3,5% para oficiales, y 2,5% para el resto de personas trabajadoras. A partir del año siguiente, el crecimiento es igual para todas las categorías: 2,5% en 2025, 2% en 2026 y otro 2% en 2027.

Para CCOO de Industria de Asturias, es fundamental mantener actualizados todos los convenios colectivos y que estos sean coherentes con la situación del sector y con las sucesivas subidas del SMI, para conseguir las mejores condiciones para los trabajadores y trabajadoras.

Convenio de Panaderías (2024-2027)



Tras varios meses de negociaciones, finalmente CCOO de Industria de Asturias y otras organizaciones sindicales lograron un acuerdo con la patronal APPAS (Asociación de Panaderos y Pasteleros de Asturias), para la renovación de un convenio que regula las condiciones de unos 900 trabajadores y trabajadoras en la región.

Este nuevo convenio tendrá una duración de cuatro años (2024-2027) y contempla un aumento total del 10,3% en los salarios. Para 2024, se ha pactado un incremento del 3,6%; en 2025, del 2,5%; en 2026, del 2,2%; y para el último año, del 2%.

Además de las mejoras salariales, el convenio incluye la actualización de los permisos retribuidos conforme a la nueva legislación, mejorando notablemente las condiciones anteriores, por ejemplo, con la acumulación del permiso de lactancia.

También se introduce la posibilidad de acogerse a la jubilación parcial y se establece la normativa para la desconexión digital, un aspecto prioritario para CCOO, ya que favorecerá la conciliación laboral y personal de las personas trabajadoras en Asturias.

Almacenistas y Embotelladores de Vino (2024-2026)

La negociación llevada a cabo entre patronal y agentes sociales durante seis meses, dio su fruto y el 17 de julio se firmó en la sede de CCOO de Industria un convenio colectivo que regula las condiciones laborales en más de 40 empresas asturianas del sector del almacenamiento y embotellado de vino, y beneficia a 500 personas trabajadoras en Asturias, asegurando sus condiciones laborales durante los próximos tres años (2024-2026).

Para este sindicato, se trata de un convenio muy positivo para las personas trabajadoras, ya que asegura la estabilidad en las condiciones de trabajo. CCOO de Industria de Asturias ha participado muy activamente en la negociación, brindando asesoramiento en todos y cada uno de los temas planteados en la plataforma para asegurar las mejores condiciones posibles para la plantilla.

El convenio introduce mejoras económicas significativas, con un aumento salarial total que podría alcanzar el 5,75% si se aplica la cláusula de revisión incluida en el convenio. También hay avances



sociales que van más allá de lo que recoge el Estatuto de los Trabajadores. Por ejemplo, permisos para asistir a pruebas y consultas médicas, acompañamiento a la pareja gestante en pruebas prenatales y preparación del parto, acompañamiento a menores, y un día libre adicional para asuntos personales.

Si bien se ha producido en los últimos años una disminución significativa en el número de empresas del sector, consideramos de suma importancia luchar por mantener la negociación colectiva en todos los casos, y mantener activos y actualizados todos los convenios.



Convenio de Esmena (2024-2028)

El nuevo convenio dará una estabilidad sin precedentes a los trabajadores y trabajadoras de la empresa, ya que establece las condiciones laborales de la plantilla para los próximos 5 años, y recoge incrementos salariales del 2,5% para el primer año y 2% para los restantes. En este caso, se incluye una cláusula de revisión anual referenciada al IPC. Además, se ha acordado aumentar en 25 euros las pagas extra, y establecer una subida adicional en el turno de noches, es decir, por encima del incremento general del convenio.



Convenio de Nestlé (Sevares) (2023-2026)

Se ha alcanzado un acuerdo del convenio para los próximos 3 años (de abril de 2023 a abril de 2026), que incluye incrementos salariales del 4% para el primer año y el 3% para el segundo y el tercero, con cláusula de revisión salarial con base en el IPC. Y además,

- Se incluye una reducción de jornada de 16 horas para el año 2024 y 8 horas para el año 2025.
- Se consigue el compromiso, por parte de la empresa, de hacer cuatro contratos indefinidos a lo largo de la vigencia del convenio.
- Se establecen días adicionales de vacaciones a partir de los 50 años.

Finalmente, es importante resaltar la reciente sentencia del Tribunal Supremo, favorable al recurso presentado por la Sección Sindical de CCOO en Nestlé (Sevares). El alto tribunal rechazó el recurso de casación que había puesto la multinacional y condena a la empresa a abonar a sus empleados 500 euros del llamado "plus covid", una prima que en su día se prometió a los empleados para compensar económicamente el esfuerzo realizado durante el estado de alarma, y que fue retirado de forma prematura, antes de que las condiciones se hubiesen normalizado.

Convenio de Química del Nalón (2024-2026)

CCOO firma el convenio colectivo de Química del Nalón, que establece importantes incrementos salariales para los tres años de vigencia (3,5% en 2024 y 2025 y 2,75% en 2026), con cláusula de revisión con base en el IPC. Además, se recogen otros incrementos que redondean y mejoran las condiciones de la plantilla, ya que afectan a la paga de beneficios y también a la antigüedad.



Convenio de Reny Picot

Continúa negociándose el convenio colectivo para la factoría de Anleo, donde los 17 miembros del Comité de Empresa pertenecen a CCOO; sin duda, una gran representación, fruto del excelente trabajo que está realizando la sección sindical en el día a día de la empresa. Aunque la negociación está en curso, ya se han logrado avances importantes, como un adelanto a cuenta del 1,5% con carácter retroactivo al 1 de enero.

Otros logros importantes son: diez contratos de relevo, con beneficios notables para los que acceden a la jubilación y condiciones laborales de calidad para las diez personas trabajadoras que se incorporan a la fábrica.

También se ha alcanzado un acuerdo en relación al plus de vacaciones que supone un incremento de más de 400 euros para los trabajadores a tres turnos y de 250 para los que están a dos turnos. Este complemento adicional durante el mes de vacaciones, compensa los pluses que no se reciben durante ese periodo y permiten que la retribución percibida se acerque a la de un mes normal.



ERE de SEKURIT (Saint Gobain):

la plantilla ratifica el acuerdo y se minimizan los efectos del expediente

Sekurit, la división de fabricación de parabrisas de la multinacional Saint Gobain, cierra su actividad después de que los representantes de los trabajadores alcanzasen un acuerdo con la dirección de la compañía, tras una difícil negociación para tratar de obtener las mejores condiciones posibles para los trabajadores y trabajadoras afectados.



Finalmente, el acuerdo se produjo a finales del mes de mayo, después de una negociación intensa, concentraciones por parte de la plantilla y la ciudadanía, contactos con diversas fuerzas políticas, instituciones y organizaciones sociales y otras acciones, para tratar de revertir lo que desde CCOO de Industria de Asturias consideramos desde el primer momento un paso más en el proceso de deslocalización que la empresa lleva años queriendo ejecutar.

Tras el anuncio, por parte de la empresa, de la intención de cerrar la línea de Sekurit en Avilés, se hicieron todos los esfuerzos posibles para revertir la situación o, de no ser posible, para conseguir las mejores condiciones para el grupo de 160 trabajadores afectados:

→ Recolocaciones del personal excedente de Sekurit Avilés en la división

de Glass del centro productivo de Avilés.

→ Recolocaciones en vacantes internas del grupo de ámbito nacional con ayudas al desplazamiento y mudanza.

→ Recolocaciones con garantía de empleo del 100% con la agencia LHH. Complemento salarial durante dos años a cargo de Saint Gobain por la diferencia entre el salario en la nueva empresa y el percibido en Saint Gobain.

→ Contrato relevo para el personal de Glass, a fin de generar huecos para el personal de Sekurit.

→ Prejubilaciones para el personal de 58 o más años para el personal de Sekurit y de Glass, con la garantía del 70%

de su retribución bruta y convenio con la Seguridad Social hasta los 64 años.

Con la aplicación de todas estas medidas, se consiguió minimizar la cifra de salidas traumáticas, que finalmente fueron 35 de un total inicial de 160, con una indemnización negociada de 55 días de salario por año de antigüedad con un tope de 42 mensualidades.

Para Ignacio Requena, responsable de la delegación de Avilés de CCOO de Industria de Asturias, "la Unión Europea tiene la responsabilidad de adoptar estrategias más agresivas para defender su industria y poner coto al creciente número de deslocalizaciones en su territorio, de modo que las multinacionales se encuentren con normativas que limiten ese tipo de decisiones estratégicas que derivan la producción a países con condiciones laborales mucho peores que las europeas".

www.industria.ccoo.es



NO al ERE de CEDIPSA

CEDIPSA anuncia el cierre de 42 estaciones de servicio de España y un ERE que pone en riesgo 189 empleos. CCOO de Industria de Asturias rechaza de plano el ERE y hace un llamamiento a la unidad de toda la plantilla para enfrentar esta decisión.



Inaceptable. Así de rotunda es la posición de CCOO, ante la decisión de CEDIPSA de cerrar 42 estaciones de servicio y dejar en la calle a 189 personas. Esta medida supone una grave amenaza para los derechos laborales, y deja en una situación extremadamente vulnerable a un importante número de familias.

Desde CCOO, estamos convencidos de que existen alternativas, antes de recurrir al Expediente de Regulación de Empleo (ERE). CEDIPSA, perteneciente al grupo CEPSA, uno de los actores principales en el sector energético español, debe asumir su responsabilidad social y económica, y explorar todas las opciones posibles para evitar esta pérdida de empleo.

En respuesta a esta situación, CCOO se ha propuesto frenar la destrucción de puestos de trabajo actuando desde distintos frentes:

► **Mesa de negociación:** insistiremos en la necesidad de abrir un diálogo

sincero y una negociación seria con la dirección de CEDIPSA. Creemos que es posible encontrar soluciones que permitan mantener la viabilidad de la empresa sin recurrir a despidos. CCOO luchará por acuerdos que no comprometan el empleo.

► **Movilizaciones:** no descartamos convocar movilizaciones, concentraciones y otras formas de protesta para defender los puestos de trabajo. La unidad de la plantilla será clave para enfrentar esta situación, con CCOO al frente de las acciones que sean necesarias.

► **Asesoramiento legal y sindical:** CCOO pondrá a disposición de las personas afectadas un equipo de expertos en asesoría legal y sindical, para asegurar que se respeten sus derechos en todo momento. Es fundamental que los trabajadores cuenten con el apoyo necesario durante este difícil proceso.

► **Denuncia pública:** llevaremos a cabo una campaña de denuncia pública para visibilizar las consecuencias de este ERE y exponer la falta de compromiso de CEDIPSA con su plantilla. La presión social será una herramienta crucial para forzar a la empresa a reconsiderar su postura y a adoptar soluciones más justas.

Hacemos un llamamiento a la dirección de CEDIPSA para que rectifique y retire este ERE. CCOO reitera su voluntad de dialogar, pero también su firme determinación de defender cada empleo afectado. No se puede sacrificar la estabilidad laboral de tantas familias en nombre de una reestructuración que no contempla el impacto social.

Por último, animamos a todas las personas trabajadoras de CEDIPSA a mantenerse informadas, participar activamente en las acciones que se convoquen y mantener la esperanza. CCOO no dejará de luchar hasta que se logre una solución justa para todas y todos.

www.industria.ccoo.es

ZENER Plus: la plantilla desconvoca la huelga

Los 70 trabajadores y trabajadoras de la empresa, dedicada a las telecomunicaciones y ubicada en Gijón, procedieron a la desconvocatoria de los paros previstos tras alcanzar un acuerdo en el SASEC.

Finalmente, la empresa entró en razón y fue posible llegar a un acuerdo sobre aspectos fundamentales, como son:

► El derecho a un descanso de 30 minutos, considerado como tiempo efectivo de trabajo, para los trabajadores en jornada continua.

► El cobro de las dietas en el caso de las personas trabajadoras que se acojan a la jornada partida.

► Realización de un estudio higiénico que determine si se abonan los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad, según

las tablas salariales que marca el Convenio del Metal.

► Mejora y flexibilización del sistema de puntuación que evalúa el desempeño en el trabajo, de forma que facilite la posibilidad de que las personas trabajadoras accedan a mejoras salariales.

Este acuerdo ha permitido que la plantilla decidiese suspender la huelga convocada inicialmente para los días 30 de septiembre y 1, 2 y 3 de octubre, una muestra más de que la acción sindical tiene sus frutos.



Siniestralidad laboral

El mes de septiembre y lo que llevamos de octubre ha dejado un balance trágico en Asturias. Desde CCOO de Industria de Asturias nos unimos al dolor de las familias, a la espera de que las investigaciones en marcha señalen las responsabilidades y se proceda con la máxima contundencia. Asimismo, exigimos a las empresas que asuman de una vez por todas la obligación que les marca la ley: velar por la seguridad de sus trabajadores y trabajadoras.



Cinco accidentes en un mes: no creemos en las coincidencias

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

Cinco accidentes en un mes es una señal clara del abandono y la relajación en materia de prevención y salud laboral por parte de las empresas. Y no estamos dispuestos a permitir que esta situación se normalice.

Desde CCOO de Industria de Asturias no nos cansaremos de defender que la prevención no es un gasto, es una inversión en la vida y la dignidad de cada trabajador y trabajadora. Sabemos que cuando no se aplica la normativa de prevención, las personas trabajadoras acabamos pagando con la vida. Así lo constata un informe de la Fiscalía General del Estado, que achaca el incremento de los fallecimientos en el ámbito laboral a “una relajación en el cumplimiento y aplicación de la normativa preventivo-laboral”.

Y es ahí donde queremos poner el foco de nuestras exigencias: los empresarios, y en concreto FEMETAL, tienen la responsabilidad de hacer valer las normas de prevención en este colectivo de trabajadores y trabajadoras. Tienen que comprender y asumir de una vez por todas que la formación en materia de seguridad y salud no puede ser un mero trámite, como hasta ahora. No es tolerable que las empresas se limiten a cubrir el expediente en lugar de formar adecuadamente a las personas a las que emplean. A eso hay que sumar la excesiva carga de trabajo y la presión que se ejerce sobre las personas trabajadoras, cuando se juega con la continuidad de su empleo o sus condiciones laborales.

Por otra parte, discrepamos profundamente y radicalmente de la posición que ha

adoptado FEMETAL ante los últimos sucesos, tratando de repartir la responsabilidad a partes iguales entre la persona accidentada y la empresa. No vamos a tolerar estos intentos de culpabilizar de los accidentes a los trabajadores y trabajadoras. No se puede poner el foco en la persona que está cumpliendo con su trabajo y que puede pagar con su vida el incumplimiento de las normas de seguridad y de salud. La patronal debe entrar en razón y señalar las verdaderas causas, que no son otras que la dejación de responsabilidades de la parte empresarial en su deber de velar por la seguridad y la salud de sus plantillas, tal como determina la ley.

Si de verdad queremos poner freno a esta escalada de siniestralidad, es necesario que, de una vez por todas, la Inspección de Trabajo actúe en las empresas y detecte las situaciones de riesgo allí donde podrían estar produciéndose. También reclamamos desde hace años la creación de juzgados especializados en siniestralidad laboral, que atiendan los temas jurídicos derivados de los accidentes en el trabajo, de la misma forma que existen juzgados especializados en atender otras áreas que también son importantes labras sociales.

Los accidentes laborales son un gravísimo problema social. No vamos a permitir que se normalice que, un día sí y otro también, los trabajadores y trabajadoras de los diferentes sectores industriales arriesguen su salud, su integridad física y, en último término, su vida.

*No te lo puedes perder.
Descubre, sienter y disfruta*



Siente
Omaña



Valles de Omaña
y Luna



Ayuntamiento de
Murias de Paredes
(León)

Nuevo acuerdo de pensiones Más derechos, mejor futuro

El pasado 18 de septiembre de 2024, CCOO firmó el acuerdo del diálogo social para reformar el sistema de jubilaciones en España, dicho acuerdo deberá pasar ahora el trámite parlamentario correspondiente para constituirse como reforma legislativa antes de comenzar a aplicarse. Esta segunda reforma de las pensiones (la anterior tuvo lugar en 2023), es un paso más en el esfuerzo para asegurar la sostenibilidad del actual sistema de pensiones, que enfrenta desafíos debido al envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida.



El acuerdo, que ha sido suscrito por el Gobierno, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales, aporta flexibilidad al actual sistema, y establece incentivos para aquellas personas trabajadoras que deseen prolongar su vida laboral, al establecer un modelo de jubilación gradual y flexible, con más derechos para la jubilación parcial e incentivos para quienes decidan compatibilizar trabajo y pensión.

Para CCOO se trata de un acuerdo histórico y otro éxito del diálogo social, que complementa la reforma de pensiones acordada en 2023 y que constituyó el primer paquete de medidas diseñadas para dar continuidad y futuro al sistema de pensiones actual.

Si el anterior acuerdo permitió fortalecer el sistema, ya que reforzaba uno de los aspectos más importantes, la financiación, esta nueva reforma profundiza en los cambios, permitiendo que se pueda acceder a la jubilación de manera gradual y flexible y mejorando los incentivos.

El acuerdo queda pendiente del correspondiente trámite parlamentario, previo a la reforma legislativa, sea bajo la fórmula del Real Decreto o Proyecto de Ley ordinario, lo que se concretará en las próximas semanas.

7 claves para comprender el nuevo acuerdo de pensiones

Estas son las principales novedades que introduce el acuerdo:

1. Jubilación parcial

Se ha diseñado un plan para que la jubilación parcial se acerque progresivamente a las condiciones de la jubilación general. A partir de 2025, los trabajadores en jubilación parcial comenzarán cotizando por el 40% de una jornada completa, y este porcentaje aumentará gradualmente hasta llegar al 80% en 2029.

De este modo, se avanza en el proceso de unificar las diferentes modalidades de jubilación parcial, aplicando los requisitos más garantistas de cada normativa.



2. Jubilación demorada

Quienes opten por este modelo de jubilación mantienen el incremento del 4% de la cuantía de la pensión por año adicional de demora. Además, se añade un incentivo adicional de un 2% por demoras superiores a 6 meses (en vez de 12, como anteriormente).

3. Jubilación activa y flexible

Se elimina el requisito de haber completado toda la carrera de cotización para poder acceder a la jubilación activa.

Ahora, cualquier persona que haya retrasado su jubilación puede optar por esta modalidad, lo que beneficia especialmente a personas con carreras laborales más cortas, razón por la cual este es un cambio que supondrá un paso importante para muchas mujeres.

Es importante resaltar que a partir de ahora se puede combinar la jubilación activa con los incentivos por demora (recuerda, un 4% adicional por cada año de retraso en la jubilación y un 2% por cada seis meses adicionales).

También se introduce un nuevo esquema de garantía de pensión que aumenta con el tiempo: comenzando con un 45% de la pensión si se accede después de un año de demora, y llegando al 100% si se accede tras cinco años de demora. Además, la pensión se incrementa un 5% adicional cada año que se compatibilizan el trabajo y la pensión.

Para la jubilación flexible, se ha aprobado una regulación que aumentará el porcentaje de pensión a percibir en trabajos por cuenta ajena.

4. Fijos discontinuos

Se recupera el coeficiente multiplicador de periodos cotizados del 1,5 con el límite del año completo. Este coeficiente es crucial para garantizar la cobertura completa de los periodos trabajados.

En la reforma anterior, que equiparó plenamente los periodos de cotización de los trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos con los de aquellos que trabajan a jornada completa, se corrigieron aspectos importantes que beneficiaron a muchas personas trabajadoras, en su mayoría mujeres, a la hora de acceder a las prestaciones de la Seguridad Social, pero no se consideró el impacto de eliminar el coeficiente multiplicador del 1,5 para quienes trabajan con parcialidad "vertical" (es decir, quienes trabajan jornadas completas de 8 horas, pero solo algunos días de la semana o meses del año).

Restablecer este coeficiente para los trabajadores fijos discontinuos era una prioridad, y se ha resuelto en este nuevo acuerdo.

5. Contrato de relevo

El acceso a la jubilación parcial, con el correspondiente contrato de relevo, podrá producirse hasta tres años antes de la edad ordinaria de jubilación que corresponda en función de la carrera de cotización.

La contratación del relevo será indefinida y a tiempo completo, y deberá mantenerse durante al me-



nos los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. Los trabajadores fijos discontinuos podrán formar parte del proceso de relevo.

6. Actividades penosas, tóxicas o peligrosas



Se fijan nuevas condiciones para el acceso a coeficientes reductores de la edad de jubilación en trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

Además, el nuevo reglamento de jubilación anticipada por trabajos penosos introduce dos avances estratégicos, y es que se tendrá en cuenta tanto la penosidad asociada a la edad como al género. Uno de los puntos clave es la inclusión de una referencia explícita que permite a los solicitantes aportar informes epidemiológicos.

Además, el proyecto de Real Decreto incluye el compromiso de crear un grupo de trabajo, con participación sindical, para estudiar cómo la edad y el género influyen en la penosidad del trabajo. Este grupo debe formarse en un plazo de 3 meses desde la entrada en vigor de la norma y, en 6 meses, debe evaluar ocupaciones en sectores específicos donde las exigencias físicas o psíquicas a cierta edad hacen el trabajo más penoso, aunque no se refleje en altos índices de morbilidad o mortalidad. El objetivo es analizar la posibilidad de establecer la jubilación parcial en estos sectores.

7. Mutuas

En cumplimiento del V Acuerdo para la Promoción del Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), se ha propuesto un convenio marco que será firmado por el INSS, los Servicios Públicos de Salud y las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Este convenio permitirá que las Mutuas contribuyan a acelerar los procesos de recuperación en ciertas patologías traumáticas, siempre que el paciente dé su consentimiento informado.

Los Servicios Públicos de Salud, cuyos médicos son los únicos responsables de dar el alta, la baja y de determinar la asistencia sanitaria, podrán solicitar



a las Mutuas que realicen pruebas diagnósticas o tratamientos de rehabilitación que consideren necesarios.

Esto se aplicará solo a dolencias de origen traumático incluidas en un listado específico, y siempre que la duración media de la recuperación supere los tiempos óptimos previstos por el INSS. Además, se creará una comisión de seguimiento para supervisar la evolución de esta iniciativa.



Apostando por un futuro renovable

¿Estás interesad@ en desarrollar un proyecto de Comunidad Energética y no sabéis cómo llevarlo a cabo? Si queréis producir parte de la energía que consumís, ser autosuficientes energéticamente, juntar recursos, asociaros y beneficiaros, en OTC FAEN os puede asesorar en todas las etapas del desarrollo de vuestra Comunidad Energética.

¿Qué es y cómo me puede ayudar OTC FAEN?

OTC FAEN es la Oficina de Transformación Comunitaria perteneciente a la Fundación Asturiana de la Energía que se encarga de asesorar a cualquier persona de la sociedad asturiana interesada en desarrollar un proyecto de Comunidad Energética. Esta actividad se encuentra incluida en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), financiado por la Unión Europea – NextGenerationEU.

¿Qué es y para qué sirve una Comunidad Energética?

La Comunidad Energética es una agrupación de participación abierta y voluntaria en la que sus miembros lideran un proyecto de energías renovables, eficiencia energética y/o movilidad sostenible cuyo fin es proporcionar beneficios medioambientales, económicos o sociales a sus miembros, no ganancias financieras

¿Quién puede participar en una Comunidad Energética?

Ciudadanos (personas físicas), pymes y entidades locales

¿En qué materias puedo encontrar asesoramiento?

En las principales cuestiones que hay que definir en la Comunidad energética, de tipo técnico, administrativo, jurídico, social y económico



¿En qué etapa del proyecto debo contactar?

En cualquiera, desde simplemente despertar el interés y conocer los principios de las Comunidades Energéticas hasta conocer alternativas para resolver cuestiones técnicas de un proyecto de energías renovables

¿Qué actividades realiza OTC FAEN?

Podemos clasificar las actividades en tres niveles: despertar interés, definir el proyecto y llevarlo a cabo:

1. Jornadas de información general y especializada y de explicación de casos prácticos en los diferentes concejos asturianos, cursos de formación.
2. Ayuda en la definición del tipo de organización, del proyecto más adecuado y del modelo de negocio.
3. Asesoramiento en la ejecución y control del proyecto.

Las jornadas de difusión de OTC FAEN (y la propia organización) también funcionan como punto de encuentro local en las que distintos interesados pueden ponerse de acuerdo para colaborar.

¿Cuál es el coste de esos servicios y cómo se solicitan?

Estos servicios son totalmente gratuitos y se pueden demandar telefónicamente, en la dirección de correo electrónico OTCfaen@faen.es o a través de la web de la OTC apuntándose a las actividades de interés que haya en la agenda o solicitando el asesoramiento a través del formulario.



FAEN os ayuda con vuestro proyecto de **Comunidad Energética**. Si:

- queréis producir parte de la energía que consumís
- queréis ser autosuficientes energéticamente
- queréis juntar recursos, asociaros y beneficiaros



¿No sabéis cómo llevarlo a cabo?

OTC FAEN os puede asesorar en todas las etapas del desarrollo de vuestra **Comunidad Energética**.

Nos puedes encontrar en:

C/ Fray Paulino, s/n; 33600 Mieres, Asturias.

Tfno. +34 985 46 71 80

Email: OTCfaen@faen.es

Elecciones sindicales

La plantilla de ArcelorMittal Asturias acude en octubre a las urnas para decidir quién defenderá sus intereses en los próximos años, en uno de los momentos más cruciales para la supervivencia de la siderurgia. La candidatura de CCOO es la opción de quienes defienden compromiso sólido y coherente con los derechos de los trabajadores y trabajadoras.



El próximo mes de octubre se celebrarán las elecciones sindicales en ArcelorMittal Asturias. No serán unas elecciones más, habida cuenta de lo mucho que nos jugamos en el corto y medio plazo, con la persistente incertidumbre sobre las inversiones en materia de descarbonización por parte de los Mittal en lo que a Europa se refiere, en beneficio de otras partes del mundo donde la multinacional obtiene unas mejores condiciones para sus proyectos, bien sea por las cuantiosas ayudas económicas y bajos precios de energía e hidrógeno verde en el caso de Norteamérica, o por la ausencia de regulación medioambiental en países como la India.

Sea como fuere, con inversiones o sin ellas, la amenaza de pérdida de más de un 25 % de la producción en Asturias y la desaparición de más de 1000 empleos, un 20 % del total de la plantilla, hace que la disposición de los nuevos Comités de Empresa en ArcelorMittal Asturias sea más relevante que nunca.

Este mismo año, la mayoría sindical formada por UGT, USO y ACIAA ha suscrito un vergonzoso ERE que supondrá la salida de más de 150 trabajadores, a costa de amortizar otros tantos puestos de trabajo y cercenar las ilusiones de los casi 600 eventuales que suspiran por firmar un contrato relevo para la sustitución de los compañeros que se van. Solo la presión de las movilizaciones llevadas a cabo en solitario por CCOO logró salvar *in extremis* un reducido número de 49 contratos relevo, dejando herida de muerte a esta fórmula de rejuvenecimiento de la plantilla y esperanza de empleo estable y digno para el personal eventual que sufre las miserias de la precariedad laboral.

Para el recuerdo quedan las movilizaciones de los nacidos en 1960 y 1961,

preludio de lo sucedido en la actualidad, y que gracias a las movilizaciones llevadas a cabo por CCOO (y en aquella ocasión también por parte de CSI), con el apoyo decidido y valiente de un puñado de veteranos organizados en la plataforma Pacram, lograron recuperar el contrato relevo para más de 300 trabajadores nacidos en esos años. Ahí empezaba la indigna venta por parte de la mayoría sindical, prestos siempre a ganarse el favor de la empresa a costa de lo que sea.

De persistir la mayoría sindical de estas organizaciones (UGT, USO y ACIAA) en ArcelorMittal, no es difícil imaginar el negro futuro que nos espera, tanto a nivel productivo, como en lo relativo a condiciones sociales y laborales.

El carácter integral de nuestra siderurgia, el contrato de relevo, subidas salariales dignas, el régimen de trabajo 3T5 y la mejora de las condiciones laborales son algunas de las cuestiones que están en juego en los próximos meses, con la más que previsible parada del Horno alto A para final de año, convenientemente ocultada por la dirección de ArcelorMittal para no dañar los intereses electorales de sus proactivos sindicatos afines.

Ante la sumisión de los sindicatos amarillos, y la indecisión de aquellos que ejercen el sindicalismo como acto de pura propaganda y queja sin acción, solo CCOO ejercerá la acción sindical de manera decidida, con todo el talante negociador, pero llegado el caso, desde la movilización.

Ahora es el momento de que la plantilla decida quien defenderá sus intereses en los próximos años, en uno de los momentos más cruciales para la supervivencia de la siderurgia y el sustento de miles de familias. De nada valdrá luego quejarse, pues ya será tarde.



Visita de estudiantes de la Fundación Hans-Böeckler

De nuevo hemos recibido, como viene siendo tradición, la visita de un grupo de estudiantes alemanes de la Fundación Hans-Böeckler, que han compartido un encuentro con la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias.

En esta ocasión han visitado las instalaciones de la Acería LDA de Avilés y del Tren Semicontinuo, dos talleres fundamentales en la producción siderúrgica en Asturias.

Tras la visita tuvo lugar con el resto de las organizaciones sindicales, donde se abordaron diferentes temas, como los retos de la descarbonización, las condiciones salariales y laborales de nuestra factoría y de España en general, así como diversos aspectos de la actividad sindical y de la situación coyuntural actual.

Para la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias ha sido un placer compartir de nuevo esta enriquecedora experiencia, y poder mostrar a este grupo de estudiantes como es nuestro trabajo, tanto a nivel productivo como sindical. Esperamos que hayan disfrutado tanto como nosotros y que continúen honrándonos el próximo año con su visita.



Arranca la Coordinadora de Auxiliares de ArcelorMittal en Asturias

CCOO de Industria de Asturias ha dado un paso crucial para fortalecer la representación de los trabajadores y trabajadoras de las empresas auxiliares de ArcelorMittal en la región. El pasado 3 de julio, en Oviedo, el sindicato mayoritario en el sector, con un 65% de representación, impulsó la creación de una Coordinadora que permitirá unificar acciones y compartir información clave entre las plantillas de las distintas empresas auxiliares.

En un contexto de transformación profunda para la siderurgia, marcado por desafíos como la descarbonización y su impacto en el empleo, CCOO de Industria de Asturias ha liderado la creación de una Coordinadora de empresas auxiliares en ArcelorMittal. Este nuevo órgano, presentado en una reunión en Oviedo, contará con la participación de delegados y delegadas del sector, así como de las principales figuras del sindicato, como el secretario general, Damián Manzano, y responsables de organización, acción sindical y sector auxiliar.

La Coordinadora, liderada por José Luis Prieto Espinosa, responsable del sector auxiliar de CCOO de Industria de Asturias, busca convertirse en la llave

para enfrentar de manera conjunta los retos que se avecinan. Unificar acciones y compartir información entre las plantillas de las diferentes empresas

“La creación de la Coordinadora es un paso imprescindible para que los trabajadores y trabajadoras del sector auxiliar en ArcelorMittal puedan afrontar de manera conjunta y con garantías los desafíos futuros”

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

auxiliares es esencial para garantizar que los trabajadores y trabajadoras puedan abordar con garantías los procesos de cambio que afectarán directamente a su empleo y condiciones laborales.

CCOO de Industria, que ostenta la mayoría en la representación sindical dentro del sector auxiliar, ha demostrado una vez más su firme compromiso con los derechos y el bienestar de los cerca de 2.500 trabajadores y trabajadoras que integran estas empresas en Asturias. Este nuevo órgano no solo refuerza la unidad sindical, sino que también posiciona a CCOO como un actor clave en la defensa de los intereses colectivos de los empleados y empleadas del sector.

Toral
de
los
Vados
Próxima estación






www.turismotoraldelosvados.com



CCOO en Hunosa exige:

Altura de miras, proyectos ambiciosos y una apuesta clara por las Comarcas Mineras

Las negociaciones sobre la segunda fase del Plan de Empresa continúan sin avances significativos, y desde CCOO en Hunosa no ocultamos la preocupación: la falta de proyectos sólidos y la incertidumbre sobre el futuro de la compañía en la era post-carbón ponen en riesgo no solo la estabilidad de los trabajadores, sino también el desarrollo económico de las comarcas mineras. Si Hunosa sigue en este limbo, CCOO no descartamos tomar las medidas oportunas para que la dirección despierte y se comprometa con un plan ambicioso y realista.

Han pasado 7 meses desde que el nuevo presidente de Hunosa asumió el cargo y se retomaron las negociaciones de la segunda fase del Plan de Empresa 2019-2027. Desde CCOO en Hunosa, ya preveíamos que dichas negociaciones se alargarían en el tiempo, tanto por el hándicap de tener una persona nueva al timón, como por el hecho de que partíamos de unas posiciones bastante alejadas, en cuanto a la hoja de ruta para la empresa en los próximos años.

Pero, sobre todo, partíamos de posiciones muy alejadas porque es evidente que los dirigentes de la hullera pública no han hecho los deberes en los 5 años transcurridos desde la firma del plan, un tiempo que no ha servido para colocar a la compañía en una situación de tran-

quilidad y con garantía de futuro en la era post-carbón.

Ese era el principal objetivo. Así lo firmamos y a eso se comprometió en 2019 la dirección de Hunosa, avalada por el accionista universal (SEPI) y por los diferentes ministerios que necesariamente tienen que dar el visto bueno a la hoja de ruta marcada.

Cinco años más tarde, la transformación de Hunosa para que pueda ser una empresa energética y de futuro tras el fin de la extracción de carbón, es más un anhelo que una realidad. Si bien se han dado pasos para que la empresa mantenga su principal fuente de ingresos a través de la transformación de la Térmica de La Pereda en una Central de Biomasa, quedan muchas cosas por

hacer para poder afrontar un futuro con garantías. Un futuro, en el que necesariamente deben tener cabida los 431 trabajadores que actualmente tiene la empresa matriz y los más de 150 que prestan servicios en las subcontratas que se dedican desde hace años a la actividad principal de la empresa y que han sido utilizados como mano de obra barata.

Antes de la llegada del verano, ya se habían tratado en la mesa de negociación todos y cada uno de los puntos que componen el Plan de Empresa, algo que solo nos ha servido para corroborar lo que ya intuíamos: que la falta de proyectos de futuro, la incertidumbre que rodea a todas las líneas de negocio, la falta de concreción y la falta de respues-

tas a muchas preguntas hacen que haya habido escasos avances.

Así se lo trasladamos a la dirección de la empresa, instando a la misma a cambiar de rumbo y traer una propuesta seria, razonable, sostenible y que de verdad pueda ser objeto de estudio y valoración por nuestra parte. De ello depende el futuro de Hunosa y, en consecuencia, también que podamos acercar posturas para cumplir con ese objetivo. Esperamos que en el momento de la publicación de esta revista, la empresa ya haya hecho los deberes y nos encontremos trabajando de manera eficiente para buscar el mejor acuerdo posible.

Desde CCOO seguimos defendiendo que Hunosa tiene oportunidades. Creemos que estamos en el lugar y en el momento adecuados para aprovechar los vientos de cola en el campo de las energías renovables, y para ello exigimos a la SEPI, como accionista universal, su apoyo y una apuesta firme porque Hunosa se convierta en un referente en este campo.

Hunosa debe ser una empresa tractora, y no limitarse a poner en marcha pequeños proyectos de investigación que tienen muy poco impacto en el empleo. Le exigimos ambición: al igual que fue actor protagonista en otra época como empresa carbonera, ahora debe serlo como compañía energética, desarrollando proyectos con mayor altura de miras, que pueden venir acompañados de capital privado si es necesario, pero



Hunosa debe ser una empresa tractora, y no limitarse a poner en marcha pequeños proyectos de investigación que tienen muy poco impacto en el empleo.

que mantengan a Hunosa como empresa referente en las Comarcas Mineras, a las que tanto les debe. Hunosa no puede limitarse a un papel de simple espectador.

Tanto la SEPI, como el propio Gobierno, a través del Ministerio de Transición Energética, deben contribuir a la creación de tejido productivo en estas Cuencas Mineras, algo que no han conseguido en todos estos años, lo que no impide que presuman de ello cada vez que vienen de visita a nuestra región. La realidad es que la mayoría del suelo

industrial que Hunosa ha puesto en el mercado está sin uso, y el empleo industrial que se genera en Asturias se va para Avilés, Gijón o la parte central de Asturias. Ante la ausencia de oportunidades, las Comarcas Mineras son territorios cada vez más despoblados.

Con el sector del carbón aniquilado, debemos asumir que la transición energética puede traer consigo oportunidades de generación de empleo, pero las señales llevan años indicando que no van a ser estos territorios los que se aprovechen de ellas, a pesar de las múltiples promesas de los diferentes gobiernos.

El Gobierno debería poner en marcha un plan que busque fomentar e incentivar lo máximo posible a las empresas que se instalen en las zonas más afectadas por la descarbonización; evidentemente, haciendo las cosas bien y aprendiendo de los errores del pasado. Pero para eso, para levantar estas comarcas, hacen falta necesariamente políticos serios y proactivos que cumplan con sus promesas y no que midan cada movimiento en función de los réditos electorales.

Por último, debemos dejar claro que para nosotros el binomio negociación-presión es indisoluble, por lo que si la negociación no avanza o se enquistaba, tomaremos las medidas que estimemos oportunas, como hemos hecho toda la vida. Que a nadie le quepa duda.

ORCE
Primeros Pobladores
de Europa
GRANADA

orce.es

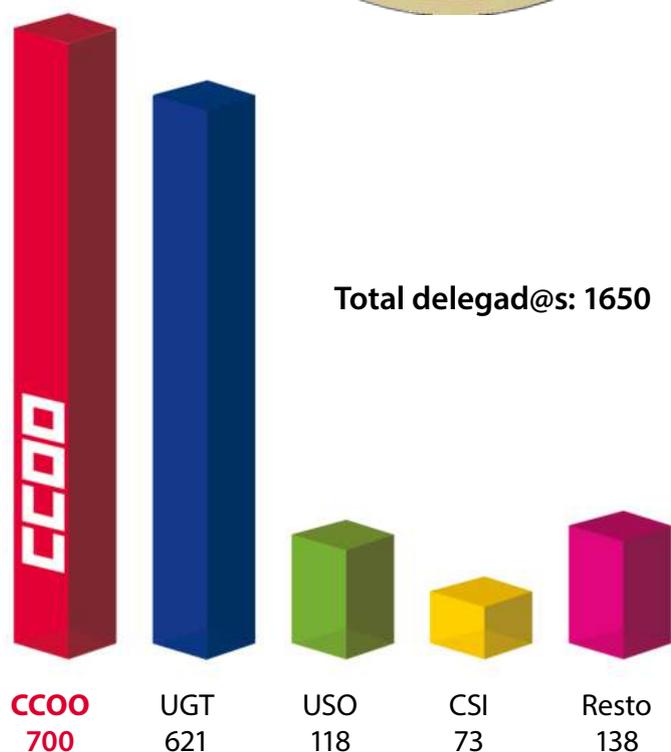
CCOO de Industria Asturias consolida su liderazgo en las Elecciones Sindicales 2024

El compromiso de las trabajadoras y los trabajadores asturianos ha vuelto a quedar patente en las recientes Elecciones Sindicales. A lo largo de los últimos meses, CCOO de Industria ha reafirmado su posición como el sindicato de referencia en los sectores industriales de la región, consolidando su liderazgo frente a otras organizaciones sindicales.

CCOO de Industria de Asturias mantiene una amplia diferencia con respecto al resto de sindicatos presentes en la industria asturiana. Aunque este año ha sido atípico debido a la coincidencia con la renovación de procesos que debían haberse celebrado hace cuatro años, pero que fueron aplazados por la pandemia, los resultados obtenidos confirman que CCOO de Industria Asturias sigue siendo el primer sindicato en los sectores industriales.

Un aspecto especialmente relevante ha sido el éxito alcanzado en las empresas donde se han celebrado por primera vez elecciones sindicales, un logro que refuerza el compromiso de CCOO con la representación de los derechos laborales en nuevos centros de trabajo. En los nueve meses transcurridos de 2024, se han llevado a cabo 23 procesos electorales, en los cuales CCOO ha salido victoriosa en 11 de ellos, consiguiendo un total de 21 nuevos delegados y delegadas. CCOO de Industria también obtuvo representación en las siguientes empresas: Electricidad Llano SL, Tartiere Auto SL y Mecanizaciones Carboníferas y Servicios.

Estos resultados son una prueba más de la confianza que miles de trabajadoras y trabajadores continúan depositando en CCOO de Industria. Gracias al esfuerzo colectivo y a la afiliación comprometida, seguimos avanzando para defender los derechos laborales y mejorar las condiciones de la clase trabajadora en Asturias.



*Cómputo a 5 sindicatos

Empresas en las que CCOO ha ganado las EESS

Nombre del Centro Trabajo	CCOO	UGT	TOTAL
Auxiliar de Señalizaciones y Balizamiento	1		1
MECAINSA	3		3
Hiro Motor SL	1		1
APROCHIM -GETESARP- RYMOIL	1		1
Perfiles del Principado SA	1		1
Campsia Red (Jarrío)	1		1

Nueva App de CCOO

Vamos donde tú vayas

Nuevos tiempos, nuevas herramientas... Ahora puedes llevar el sindicato en tu bolsillo. Con la nueva App de CCOO, estar conectado. Para Android o Apple, descárgatela ya y empieza ahora mismo a aprovechar todas sus ventajas.

¿Qué puedes hacer con ella? ¡Un montón de cosas!

- Personalizar tu calendario.
- Consultar todos los conceptos de tu nómina.
- Hacer seguimiento de los permisos retribuidos, ayudas y conciliación familiar.
- Estar al día de las noticias más relevantes del sindicato y de tu centro de trabajo.
- Consultar tu convenio, acuerdos y pactos firmados.
- Informarte sobre el proceso congresual.
- Descargar tu certificado para IRPF.

Estar informad@ y asesorad@ nunca fue tan fácil. Estés donde estés y a cualquier hora. Tu sindicato siempre a mano cuando lo necesites.

¿Tienes alguna duda? Pregúntanos lo que necesites. Escríbenos a info@ccoو.app



Igualdad

Finalizado el plazo para aplicar la directiva europea que estipula la remuneración del permiso parental, CCOO continuará reclamando activamente su aplicación. Solo así será posible una conciliación real y efectiva, sin desigualdades que acaban penalizando la carrera profesional de las mujeres.

Permiso parental retribuido: seguimos esperando

El 30 de junio de 2023 marcó un hito en la legislación laboral española con la implementación del permiso parental de 8 semanas. Este permiso, concebido para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, está destinado a madres, padres y personas trabajadoras con menores acogidos por un periodo superior a un año. Es un derecho individual e intransferible, disponible para cada hija o hijo hasta que cumpla los 8 años.

Desde CCOO, hemos destacado que el permiso parental no solo facilita la conciliación, sino que es un paso importante hacia la corresponsabilidad en los cuidados. La posibilidad de dividir el tiempo de manera flexible también

permite a las familias ajustarlo a las necesidades específicas de cada hogar.

Sin embargo, sin la retribución adecuada, el acceso a este derecho sigue siendo limitado, especialmente para aquellos trabajadores y trabajadoras que no pueden permitirse un periodo sin ingresos.

Este punto, crucial para una conciliación real y efectiva, debería haberse resuelto ya.

El pasado 2 de agosto expiró la prórroga concedida por Europa para que España aplicase la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida

profesional de los progenitores y los cuidadores. Esa norma es fundamental, porque estipula la remuneración completa del permiso parental.

Sin una retribución justa, el permiso parental sigue siendo desigual, ya que sobrecarga a las mujeres con tareas de cuidados que repercuten en sus salarios, sus carreras y sus derechos.

¿Cuándo y cómo se cumplirá esta norma? CCOO continuará reclamando su aplicación, para la remuneración completa de las 8 semanas del permiso parental. Exigimos compromiso, claridad y transparencia, además de la convocatoria de la mesa del Diálogo Social para la negociación del reglamento, aún sin desarrollar.



Escuela de escalada (El Llano). Canoas (Embalse de Valdemurio).



QUIRÓS: RESERVA DE LA BIOSFERA



Museo Etnográfico de Quirós



¿Quién puede acceder al permiso parental?

Cualquier trabajador o trabajadora con hijos o menores acogidos por más de un año, hasta que el menor cumpla 8 años. Es un derecho individual e intransferible.

¿Cuál es la duración del permiso?

El permiso tiene una duración total de 8 semanas por cada hijo o hija. Puede disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o parcial.



¿Qué requisitos se deben cumplir para solicitarlo?

Se debe presentar una solicitud por escrito a la empresa con al menos 10 días de antelación (15 días en el caso de funcionarios públicos). La solicitud debe especificar las fechas en las que se pretende disfrutar del permiso.

¿Es posible transferir el permiso entre los progenitores?

No, es un derecho individual de cada trabajador o trabajadora, por lo que no se puede transferir a la otra persona.

¿Se puede solicitar varias veces para distintos hijos?

Sí, el permiso se activa con cada hijo o hija, por lo que puede disfrutarse hasta 8 semanas por cada menor bajo la responsabilidad.



¡Conéctate con nosotros en redes sociales!

¿Todavía no sigues nuestras cuentas en X, Instagram, Facebook o Telegram?
¡Es el momento de unirse a la conversación!

Cada mes, más afiliados y afiliadas se suman a nuestras redes para estar al día de todo lo que pasa en la industria asturiana. Noticias relevantes, movilizaciones y otras actuaciones de acción sindical, formación, procesos electorales... Nuestras redes son la mejor forma de no perderte nada. Además, es una manera ágil de estar conectados en tiempo real y compartir ideas.

*No te quedes fuera,
¡únete a la
comunidad digital
de CCOO de Industria de
Asturias!*

- Síguenos
- Mantente informado
- Participa activamente en la lucha por los derechos laborales



1389

www.facebook.com/IndustriAstur



1593

[@CCOOIndusAstur](https://twitter.com/CCOOIndusAstur)



286

[@ccoo_industria_asturias](https://www.instagram.com/ccoo_industria_asturias)



159

t.me/CCOOIndustriaAsturias



Belleza Natural

Todo lo que necesitas saber sobre la Tarjeta Profesional del Metal (TPM)

Si eres trabajador del Sector del Metal, es posible que hayas escuchado hablar de la **Tarjeta Profesional del Metal** o TPM. Pero, ¿realmente sabes qué es y por qué puede ser importante para tu carrera?



Qué es la TPM

La Tarjeta Profesional del Metal (TPM) es mucho más que un simple documento: es la tarjeta profesional para identificar a las personas trabajadoras del sector metal que realizan su actividad en el sector industrial.

Además, es la forma de acreditar tu formación en prevención de riesgos laborales (PRL), un requisito indispensable en el sector. Pero no solo eso: la TPM también refleja tu categoría profesional y tus periodos de ocupación en distintas

empresas. Para acreditar tu formación y en particular la relativa a la prevención de riesgos laborales, tu perfil profesional y tu experiencia laboral.

Este documento lo emite la Fundación del Metal para la Formación (FMF) y está dirigido exclusivamente a quienes trabajan en el sector del metal pero fuera del ámbito de la construcción. Por lo tanto, si este es tu caso, es hora de conocer más sobre los beneficios que puedes ofrecerte.

En resumen, la TPM acredita:

► Tu formación • Tu perfil profesional • Tu experiencia laboral ◀

¡Toda tu trayectoria profesional resumida en una tarjeta!

¿Quién puede obtener la TPM?

Si eres un trabajador o trabajadora en activo en una empresa del sector del metal o puedes acreditar al menos 30 días de alta en el último año en empresas del sector, la TPM puede ser para ti. Además debes tener:

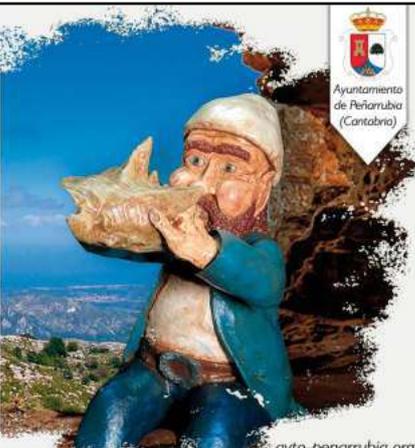
- Formación en PRL: Debes haber recibido formación en prevención de riesgos laborales.
- Título de Formación Profesional: o certificado de profesionalidad que convalide la formación regulada en el Convenio del Metal, es decir, según el capítulo ANEXO VIII CEM la formación en PRL.



via ferrata
LA HERMIDA
ferratalahermida.com



Senda Mitológica
PENARRUBIA



Ayuntamiento de Peñarrubia (Cantabria)

ayto-penarrubia.org

Adéntrate en Peñarrubia

¡Te sorprenderá!

¿Qué necesitas para solicitarla?

Para obtener la TPM, tendrás que presentar algunos documentos. ¡Pero no te preocupes! Aquí te dejamos una lista para que nada se te olvide:

- El impreso de solicitud correctamente cumplimentado.
- Una fotografía reciente tamaño carné.
- Fotocopia del DNI o de tu tarjeta de residencia.
- Informe de vida laboral emitido por la Seguridad Social dentro de los últimos 90 días a la fecha de la solicitud.
- Original o fotocopia del diploma o certificado que acredite tu formación en PRL.
- Uno de los siguientes documentos: certificado de empresa para la FMF, original o copia de las nóminas o contrato de trabajo.

¿Dónde se solicita?

Si eres afiliado o afiliada, reúne toda la documentación y pide cita en **CCOO de Industria de Asturias (telf.: 985 2515 77) C/ Sta. Teresa, 15, Oviedo** para poder tramitarla.

En muy poco tiempo recibirás en el móvil tu tarjeta, en formato digital. Contiene un Código QR único, con tus datos y toda tu información, para que puedas presentarlo cuando necesites identificarte como trabajador del sector.

¿Por qué obtenerla?

Tener la TPM puede abrirte muchas puertas dentro del sector del metal. Te permite demostrar tu experiencia y formación de forma rápida y sencilla ante futuros empleadores. Además, asegura que cumples con la normativa en prevención de riesgos laborales, un factor clave en la seguridad y profesionalismo en cualquier entorno laboral.

Tarjeta virtual
en tu móvil

Acceso a tus datos
Siempre actualizado

Código QR
Para descargar
o compartir



SOLLOVIO
area fluvial-Illas

¿Por qué es importante la formación sindical?

Te damos 7 razones

Ya tenemos todo a punto para dar el pistoletazo de salida y comenzar a preparar a una nueva generación de delegados y delegadas sindicales. Nuestro curso de formación sindical 2024-2025 comienza ¡YA!

El curso de formación, que llevamos impartiendo y mejorando desde 2008, es clave para proporcionar a los nuevos delegados y delegadas los conocimientos y herramientas necesarios para ser representantes sindicales en sus respectivas empresas.

Se trata de un curso teórico y práctico, en el que se abordan temas fundamentales para el día a día en la empresa. Quienes han pasado por él, son conscientes del cambio que supone en su mentalidad, su compromiso y su forma de desarrollar la acción sindical en los diferentes lugares de trabajo.

Como es el comienzo de curso, queremos darte 7 razones por las que deberías apuntarte al curso 2024-2025.

1 Para defender los derechos sociales y laborales

Para que la acción sindical en la empresa sea de verdad útil y eficaz, es necesario conocer las herramientas con las que puedes defender y mejorar las condiciones laborales de tus compañeros y compañeras en la empresa, y las tuyas propias. Si sabes cuáles son los derechos, podrás defenderlos ac-



Última promoción de los cursos de formación sindical de CCOO de Industria de Asturias.



Haz
Casu
y ven



ILMO AYUNTAMIENTO
DE
CASO
(ASTURIAS)

tivamente dentro de tu empresa, con argumentos y apoyándote en la legislación vigente.

2 Para adquirir conocimientos teóricos y prácticos

Nuestro curso formativo está guiado por sindicalistas con experiencia, por eso te va a proporcionar un enfoque práctico y orientado a la realidad cotidiana de las empresas. Aprenderás sobre negociación colectiva, resolución de conflictos, salud laboral, igualdad, nóminas... Estos conocimientos te permitirán actuar con seguridad y eficiencia en cualquier situación que surja en tu entorno laboral.

3 Para tomar contacto con compañeros y compañeras

No estás solo o sola. Otras personas tienen inquietudes, necesidades y problemas similares a los que detectas en tu empresa. Participar en esta formación te permitirá conectar con otros delegados y delegadas, creando una red de apoyo y colaboración fundamental para el trabajo sindical. Compartir experiencias y estrategias fortalece nuestra organización y hace que nuestras acciones sean más coordinadas y efectivas.

4 Para crecer en lo personal y lo profesional

Ser delegado o delegada sindical es un papel de gran responsabilidad dentro de la empresa. La formación te ayudará a desarrollar habilidades de liderazgo, negociación y comunicación, competencias que no solo son valiosas para la actividad sindical, sino tam-

bién para tu desarrollo profesional y personal.

5 Para tener acceso a información actualizada

Dado que el mundo laboral y las normativas están en constante cambio, la formación es el único modo de mantenerse al día en todo lo relativo a las relaciones laborales. De ese modo, podrás actuar en tu empresa con conocimientos actualizados y ejercer la mejor acción sindical posible.

6 Para tener un impacto real y positivo

Si ya eres delegado o delegada, es porque sientes la responsabilidad de actuar para que tu entorno sea mejor y quieres hacer cambios reales en tu entorno laboral. La formación es el escalón siguiente, ya que te ayudará a "tomar tierra" y conseguir que esas mejoras se concreten. Este ciclo formativo te prepara para identificar problemas, proponer soluciones y llevar a cabo acciones que van a mejorar objetivamente las condiciones de trabajo en tu entorno, creando un ambiente laboral más justo y equitativo.

7 Para comprometerte (más) con los valores de CCOO

La formación que vas a recibir no solo es técnica, sino que también refuerza los valores y principios de CCOO: la solidaridad, la igualdad, la justicia social y la defensa de los derechos de las personas trabajadoras. Este es un espacio donde te conviertes en un actor clave para su cumplimiento.



Estos son los bloques temáticos que se abordan a lo largo del curso:

- Historia y organización de CCOO.
- Elecciones sindicales, funciones del delegado o delegada y comités de empresa.
- Negociación Colectiva.
- Salario y Nóminas.
- Seguridad Social.
- El papel de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.
- Conceptos básicos de Igualdad y LGTBI.
- Comunicación.
- Salud laboral.

www.industria.ccoo.es



¿Lo tienes claro? ¡Apúntate!

LLámanos al 985 25 15 77 o envía un email a jessicafern@industria.ccoo.es

Te estamos esperando

**NOS GUSTA
SER LA BANCA**
que siempre quisimos ser

Hay muchas formas de definir **CERCANÍA**.
Nosotros, preferimos hacerlo con ejemplos.

oficina
97

*"No importa si un fondo está en campaña.
Aquí, lo que importa, son las necesidades
del cliente".*

Juan Carlos Bedia.



117 oficinas



Nueva oficina digital



137 cajeros



Servicio de atención digital



cajaruraldeasturias.com



**CAJA RURAL
DE ASTURIAS**

La vida de un emprendedor asturiano en México: La fascinante historia de Juan José Lorenzo Arias

Vivencias de un emigrante asturiano (1884-1955). La empresa mexicana del tevergano Juan José Lorenzo Arias, es reflejo del coraje y la tenacidad de los emigrantes asturianos que buscaron oportunidades más allá del Atlántico. A través de su correspondencia, y gracias a la cuidadosa investigación de nuestro compañero, Juan José García Álvarez, afiliado a CCOO, esta biografía novelada nos acerca a una figura fundamental en la historia de la emigración asturiana a México.

El libro reconstruye de manera literaria la vida de Juan José Lorenzo Arias, basándose en una exhaustiva selección de documentos y cartas conservadas en archivos familiares. Aunque incluye elementos de ficción propios del género biográfico, la obra se basa en hechos históricos bien documentados, lo que le otorga un notable valor como testimonio de la época.

Este relato es una invitación a reflexionar sobre la emigración asturiana como un fenómeno de largo alcance, cuyos efectos se extienden hasta el presente.

—¿En qué momento surge la idea de este libro?

—Surge después de una visita al Museo de la Emigración donde no encontré ninguna referencia al concejo de Teverga, siendo este un concejo de gran afluencia migratoria. Al tener esta



Juan José y Alegria el día de su boda.
Año 1924

documentación, decidí que quería dejar constancia de la emigración en el concejo, o más bien en los Valles del Oso, pues también se hacen referencias a personas de Proaza y Santo Adriano.

El proyecto se llevaba fraguando desde hace muchos años, pero fue cuando me prejubilé de la mina y tuve más tiempo libre, cuando pude darle continuidad y terminarlo.

—¿Quién era Juan José Lorenzo Arias y qué vínculo lo une a su familia?

—Juan José fue uno de los muchos jóvenes asturianos que tomó la decisión de emigrar con el objetivo de labrarse un futuro y ayudar a su familia. Las necesidades de la época, principios de siglo pasado, llevó a estas personas a descubrir nuevos territorios sin saber qué final les depararía la experiencia.

Juan José Lorenzo y su mujer no tuvieron hijos, pero en su casa siempre hubo algún sobrino. El último vivió con ellos hasta su fallecimiento y heredó sus propiedades; era mi padre. Así que se podría decir que Juan José era mi abuelo.

—El trabajo se inspira en unas cartas que su familia conservaba, un conjunto de documentos de gran valor histórico.

—El gran archivo de cartas es su mejor legado. Juan José tenía una forma muy peculiar de trabajar. Archivaba las cartas personales y, las comerciales, las escribía por duplicado y guardaba la copia. Como los familiares conservaron los documentos, pude acceder a unas mil cartas cruzadas entre él y su familia, además de muchas comerciales. Gracias a eso podemos conocer la forma de



El libro puede adquirirse en la Casa del libro (Oviedo y Gijón), en el Museo de la Emigración y en Teverga 100 (San Martín, Teverga).

vida de la época, cómo se escribía y redactaba, las vicisitudes sufridas para poder labrarse un futuro y, sobre todo, los duros momentos por los que pasaron la inmensa mayoría de los emigrados.

—¿Cómo fue la acogida del libro?

—Fue publicado por la Fundación Archivo de Indianos en noviembre de 2023, y la acogida fue muy buena. Al ser un libro basado en cartas, ser mi primer trabajo y estar muy personalizado creí que tendría menos aceptación, pero no fue así. Estoy muy contento con los que se han vendido y con la gran afluencia de público en las presentaciones.

—¿Cuál es el papel de la memoria histórica en la actualidad, especialmente en relación con la emigración asturiana y el impacto que tuvo en las generaciones posteriores?

—Creo que es muy importante mantener la memoria histórica en todos los campos para que no se nos olvide cuál fue nuestro pasado, es decir, saber de dónde venimos y tener claro hacia dónde debemos dirigirnos. La memoria histórica es muy importante para no cometer los mismos errores, ya que la emigración hoy, en el siglo XXI, tiene los mismos fines que la de principios del siglo XX. La inmensa mayoría de los emigrados no consiguieron sus propósitos y dejaron sus huesos lejos de sus familias, en tierras extrañas.

XXI Concurso de Microrrelatos Mineros Manuel Nevado Madrid

Aún estás a tiempo:
hasta el 31 de octubre,
envía tu relato



¡Atención, narradores y narradoras de todo el mundo! El concurso literario de temática exclusivamente minera con más tradición y trayectoria, espera tu relato. El plazo de recepción permanecerá abierto hasta el 31 de octubre, de modo que aún tienes tiempo para sentarte delante de la pantalla o del folio en blanco y comenzar a escribir.

Recuerda que se trata de un concurso para relatos que, de un modo u otro, tengan que ver con la actividad minera, ya sea la ambientación, argumento, personajes, etc. Tu historia puede estar ambientada en la mina asturiana, pero también en cualquier lugar del mundo donde exista actividad minera, desde las minas de plata en Perú, de hierro en Australia o de diamantes en Sudáfrica.

El concurso, que ya va por su vigésimo-primer edición, se ha consolidado como el único de su género, y una plataforma extraordinaria para potenciar la creación de historias, ya sean ficticias o basadas en hechos reales, que contribuyan a mantener viva la esencia de la cultura minera.

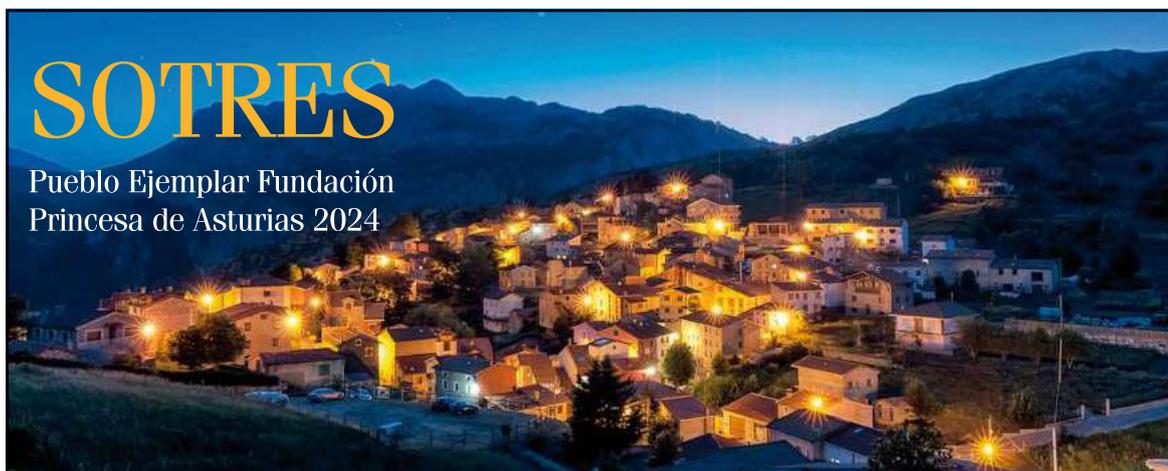
Por tanto, no importa que seas un autor novel o experimentado. La Fundación Juan Muñiz Zapico, organizadora del certamen, está deseando leer tu aportación para que este concurso siga creciendo, edición a edición, y consolidándose como catalizador de perspectivas y experiencias diversas relacionadas con la mina.

El ganador recibirá un premio de 600 euros en metálico, más un grabado de Manuel Calvo y un lote de libros. También hay dos Accésit dotados con 300 euros cada uno más un lote de libros, uno para relatos que aborden testimonios históricos y otro para autores jóvenes menores de 18 años.

¿Tienes alguna duda? Escribe a: fundacion.jmz@asturias.ccoo.es

SOTRES

Pueblo Ejemplar Fundación
Princesa de Asturias 2024



Ayuntamiento
de Cabrales

Prepárate para el otoño-invierno

¿Has mirado
la Guía de Servicios?

Empieza a ahorrar ¡YA!

Te recordamos que solo por estar
afiliado o afiliada a CCOO, tienes
acceso a un montón de descuentos en
todo tipo de servicios.



¿Qué te parecería ahorrarte
unos euros cuando hagas
la compra diaria en el
supermercado?



¿O conseguir un precio
exclusivo para que tus hijos
o hijas se saquen el **carnet
de conducir**?



¿O renovar la
pintura de tu casa
con descuento?



¿O acceder a una
consultoría gratuita
para tu **hipoteca**?



¿O gastar menos cada
vez que tengas que
repostar?

¿A qué esperas para
echarle un vistazo?

Tu cuerpo, al 100%

Tu cuerpo se merece el mejor cuidado. Ya sea para aliviar molestias musculares leves, recuperarte de una lesión o recibir tratamiento especializado para patologías diversas, cuenta con que en la Guía de Servicios tienes clínicas de fisioterapia y rehabilitación que te ofrecerán precios muy interesantes, con descuentos que en algún caso pueden llegar al 40% de la tarifa habitual. *Consulta las condiciones particulares.*

Fisio Astur.

Avenida del Llano, nº45 -bajo y
Plaza Sara Suárez Solís, nº13. Gijón.

ACD Rehabilitación.

C/Corrida, nº 59 - 4ºB. Gijón.
C/Pablo Iglesias, nº13 - Bajo. Avilés.



¿Necesitas un apoyo extra?

Cuidar tu salud mental o la de los miembros de tu familia, nunca fue tan accesible. Terapia familiar, de pareja e individual, ansiedad, depresión, acoso escolar o laboral, duelo, hábitos saludables y otros.

Profesionales de confianza, atención personalizada y precios exclusivos para afiliados. No esperes más, revisa las condiciones y prioriza tu bienestar hoy mismo.

Víctor Alonso Psicología.

Avenida de
Manuel Llana, nº38 - 5ºD, Gijón.
Telf.- 670 538 918.



Renueva el carnet de conducir

Recuerda que tanto tú como tus familiares directos, podéis pagar menos por el psicotécnico mostrando tu carnet de afiliado o afiliada. Y no solo eso, también tienes descuento de un 15% sobre las tarifas oficiales para la obtención de diferentes reconocimientos médicos: actividades deportivas, licencias de caza, embarcaciones de recreo, Operador de grúa, tenencia de animales peligrosos...

Renova Express.

Centro Comercial
Alcampo (Roces).
Telf.- 985 05 90 67

Clínica Serpa.

Víctor Chávarri, 23-1º A. Oviedo.
Telf.- 985 21 17 50



Un espacio para el mindfulness

Ahora puedes acceder a las herramientas psicológicas y emocionales que necesitas para mejorar tu calidad de vida y alcanzar un equilibrio personal que te ayudará en todas las facetas de tu día a día.

Tienes un 10% de descuento en los cursos de mindfulness de Elisa de Bosc, extensible a familiares de segundo grado. Los cursos están dirigidos y gestionados por personal con amplia experiencia. También ofrecen intervenciones en empresas y organizaciones.

Elisa de Bosc Mindfulness. Telf.- 666 24 23 22/ www.infinitypilates.es

Jorge Huerta. Una Clínica Dental Innovadora

Transformando sonrisas a través de la tecnología y la formación continua

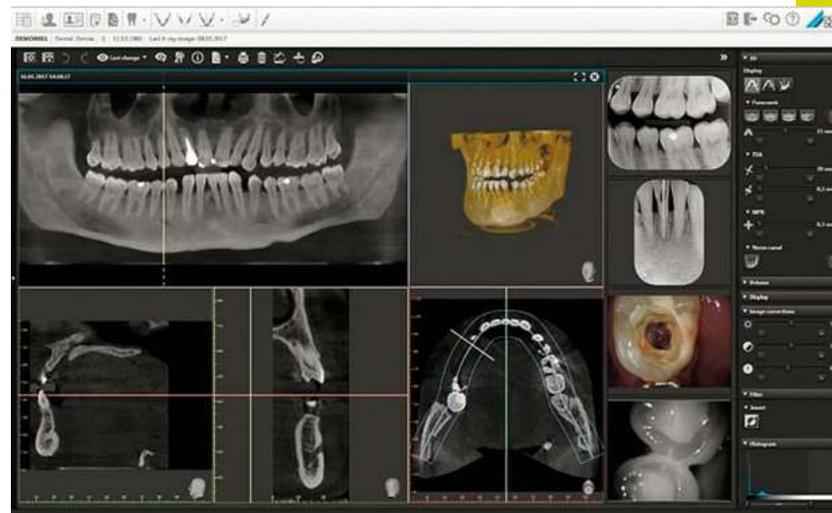
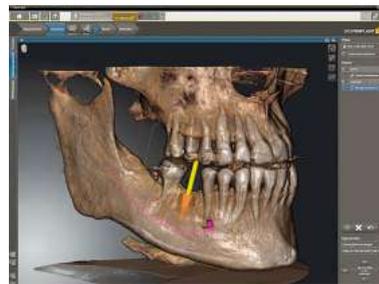
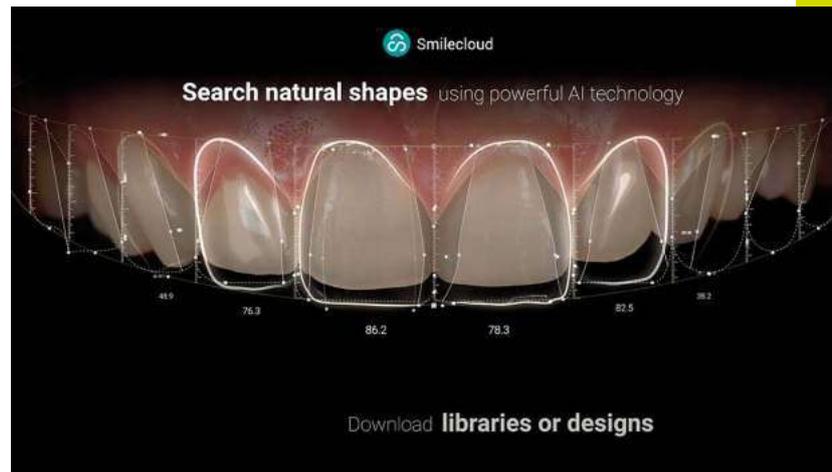
En un mundo en constante evolución, la excelencia en el cuidado de la salud bucal ha dado un giro innovador en la Clínica Dental Jorge Huerta. Situada en el corazón de Asturias, esta clínica ha estado liderando el camino hacia la transformación de sonrisas a través de una combinación única de innovación tecnológica y una formación continua y comprometida de su equipo de profesionales.

La base de su éxito radica en la adopción proactiva de tecnologías de vanguardia. Desde la introducción de escáneres intraorales de alta precisión, hasta sistemas de radiografía digital avanzada, la Clínica Dental Jorge Huerta ha abrazado cada oportunidad para mejorar la precisión y la comodidad de sus pacientes. Estas herramientas permiten diagnósticos más tempranos y tratamientos más efectivos, reduciendo el tiempo de recuperación y asegurando resultados óptimos.

Pero la verdadera fortaleza de esta clínica radica en su enfoque dedicado hacia la formación continua de su personal. Conscientes de que la tecnología avanza rápidamente, el equipo de profesionales se somete a una formación constante para mantenerse al tanto de los últimos avances en odontología. Los dentistas participan en talleres, cursos y conferencias, garantizando que sus conocimientos y habilidades estén siempre en la vanguardia. Esto no solo impulsa la calidad de los servicios ofrecidos, sino que también transmite confianza y tranquilidad a los pacientes, sabiendo que están en manos de expertos bien informados.

La Clínica Dental Jorge Huerta también destaca por su enfoque centrado en el paciente, donde la tecnología se combina con un trato humano cálido y atento. Los pacientes son recibidos en un ambiente acogedor y relajante, donde se les explica de manera comprensible cómo la tecnología mejorará su experiencia. Además, el personal se esfuerza por mantener una comunicación constante y transparente con los pacientes, asegurando que comprendan cada paso del proceso.

En un sector donde la innovación tecnológica es la clave para el progreso, la Clínica Dental Jorge Huerta es un faro de excelencia al fusionar tecnología de vanguardia con la dedicación inquebrantable a la formación continua. Esta combinación única impulsa resultados superiores, mejora la calidad de vida de los pacientes y establece un estándar admirable en la industria odontológica. En la Clínica Dental Jorge Huerta, no solo se crean sonrisas, sino que también se construye un futuro saludable y brillante para todos.



Clínica Dental Jorge Huerta

El Parquín, nº6. El Berrón. Teléfono: 984 285 842

www.clinicadentaljorgehuerta.es

Síguenos en:



A FERMIN LE GUSTAN PICANTINOS

OVIEDO CAPITAL ESPAÑOLA
DE LA GASTRONOMÍA 2024

Los callos al estilo Oviedo forman parte del menú del Desarme, la fiesta gastronómica más antigua de España, cita ineludible en octubre. Pruébalos con garbanzos con bacalao y espinacas de primero y arroz con leche de postre.



OVIEDO
COCINA QUE CONQUISTA



oviedocapitalgastro.com

