

Asturias Industrial

CCOO +
industria

Nº84 Abril/2017



HICIMOS HISTORIA

Aniversario de
momentos clave
en la memoria
de CCOO

Barredo 25 años
El encierro
que cambió la minería

Juan Muñiz Zapico 40 años
En la memoria

La Camocha 60 años
Origen de las
Comisiones Obreras



**II Congreso
CCOO Industria de Asturias**
Renovamos nuestros objetivos



CCOO +
industria

Síguenos en las
redes sociales
y en nuestra web



www.industria.ccoo.es



Guía de Servicios de



Hoteles - Viajes
Alquiler de coches
Seguros - Combustibles
Asistencia médica
Consulting - Alimentación
Ocio - Estética...

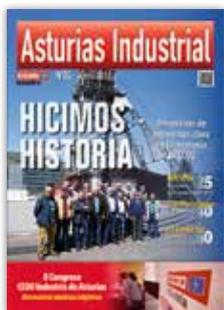
Afiliarse
tiene aún
+
ventajas!!

Con tu carnet de CCOO puedes
obtener interesantes descuentos
en todo tipo de servicios.
Solicita la guía de servicios en
CCOO o consulta

servicios.ccoo.es

Sumario

CCOO +
industria



Asturias Industrial nº84 Abril 2017
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS.

Secretariado:

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

Coordinación:

Blanca M. Colorado. Matu Fernández.

Fotografías: Fusión 10 y archivo.

Tirada de este número:

12.500 ejemplares

DL AS 2311-2009

Maquetación: Fusión 10.

Avda. Pola de Lena, 17-bajo.

33160 La Vega. Riosa. Asturias.

Teléfono: 985.76.66.90

e-mail: redaccion@fusion10.net

www.fusion10.net

Impresión: Radial Artes Gráficas S.L.

E-mail: info@radialgraficas.es

Revista CCOO Industria de Asturias.

C/. Sta Teresa, 15 – 33005 Oviedo

Teléfono: 985.25.15.77

www.industria.ccoo.es

Se autoriza su reproducción excepto
con fines comerciales.

CCOO +
industria

05 EDITORIAL

06 **II Congreso CCOO Industria de Asturias.**
Se celebró en Oviedo el 22 y 23 de febrero,
y en él fue elegida la nueva Comisión Ejecutiva.

14 **Situación Industrial.** La actualidad de la industria asturiana.

18 **Negociación Colectiva**
Firmado el nuevo Convenio del Metal.

20 **Minería**
Hunosa, cinco décadas de energía.

22 **ArcelorMittal**
CCOO firma el Convenio Colectivo 2016-2018.

24 **Igualdad.** Planes de Igualdad de Hunosa, Alcoa y Nestlé.

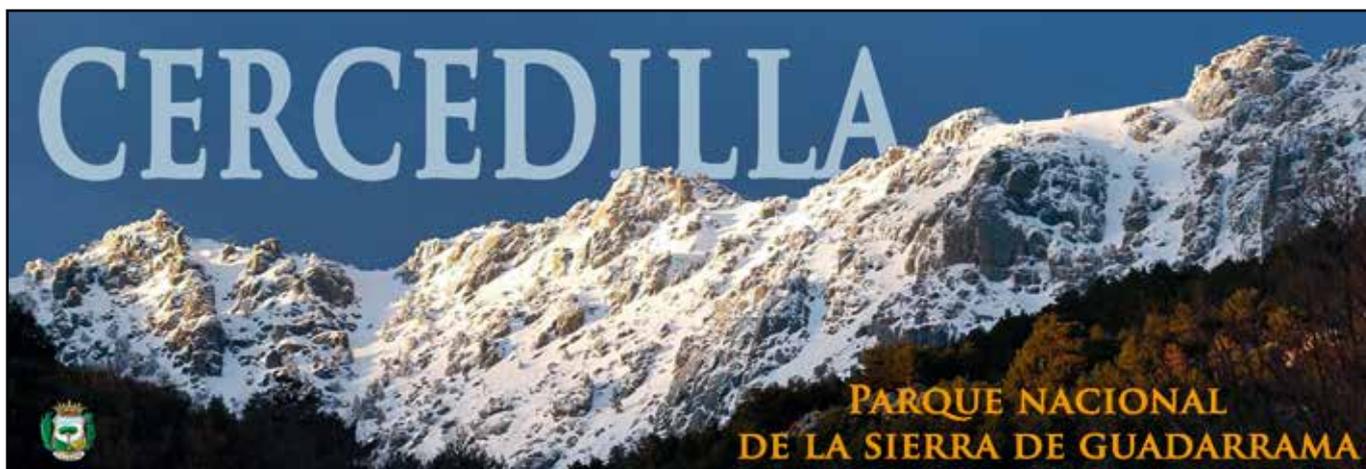
26 **Salud Laboral**
Ante el cambio climático, prevención.

28 **Jurisprudencia**
Permiso de paternidad y prestaciones por maternidad.

29 **Movilizaciones**
Los ciudadanos salen a la calle el 1 de Mayo.

30 **Aniversarios**
Pozo Barredo. Veinticinco años de un encierro que cambió la minería.
La Camocha, el comienzo de las Comisiones Obreras.
Juan Muñiz Zapico en la memoria.

el reto
de crecer



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



Compromiso renovado

Para avanzar es necesario renovar objetivos y el compromiso que nos une a ellos. Hoy podemos decir que nuestra organización ha hecho los deberes. Venimos de un intenso proceso, basado en el debate interno y el consenso, del cual hemos salido reforzados tanto en la forma, nuestra estructura interna como sindicato, como en el fondo, esto es, nuestros objetivos de cara al presente y el futuro.

Han sido unos meses de gran actividad a todos los niveles. Se han celebrado decenas de asambleas, desde las secciones sindicales de las distintas empresas hasta colectivos como pymes, prejubilados y pensionistas. Ha tenido lugar el II Congreso de CCOO Industria de Asturias, cuyo resumen recogemos en estas páginas. En todos esos foros hemos debatido ampliamente y decidido por dónde han de ir los pasos de nuestra organización durante los próximos años.

A nivel interno, llegamos a este momento tras un largo pero necesario proceso de fusión de distintas federaciones. Con la firme creencia de que la unión hace la fuerza, hemos realizado un esfuerzo para centrarnos en todo aquello que nos une, estableciendo objetivos, recordando nuestro origen y nuestro cometido, para culminar un proceso que era necesario afrontar de la manera que se hizo. Ha sido una lección de responsabilidad y compromiso por parte de todas las estructuras de la organización, y nos ha colocado en una posición más fuerte para continuar desarrollando la labor que l@s ciudadan@s esperan de nosotros: una defensa sin fisuras, sólida y contundente de la clase trabajadora, y, en nuestro caso, de la industria como motor económico y social.

A nivel externo, nuestro proceso ha sido ejemplo de coherencia y nos sitúa en la punta de lanza de la lucha obrera, como la organiza-

ción más sólida y con el respaldo mayoritario de l@s trabajador@s.

Nuestra organización tiene claros cuáles son sus orígenes y permanece fiel a ellos. Asumimos la responsabilidad histórica que tiene este sindicato y la hacemos presente cada día en nuestras acciones y nuestras decisiones. Hoy más que nunca nuestra labor es necesaria. Lo estamos viendo día a día en las noticias nacionales e internacionales: la clase obrera debe defenderse de la ofensiva global que está teniendo lugar por parte de las fuerzas neoliberales, que tratan de invadir el espacio de l@s trabajador@s. Desde CCOO estamos más preparados para afrontar el futuro porque sabemos cómo queremos que sea nuestra organización durante los próximos cuatro años. Sabemos hacia dónde tenemos que caminar. Hemos renovado nuestra confianza en la negociación colectiva como herramienta para defender, en todos los sectores y en todas las empresas, los derechos de los trabajadores, con el diálogo como arma principal y con el acuerdo como objetivo, pero sin descartar la movilización cuando se requiera o defender nuestros derechos de los ataques de aquellos que intenta arrebatárnoslos. Estaremos más presentes que nunca en todos los niveles, en los mismos centros de trabajo o haciendo frente a los desmanes del gobierno, con la derogación de la Reforma Laboral como objetivo prioritario. Para conseguirlo, sabemos además que es necesario realizar un esfuerzo para aumentar nuestra afiliación, porque es el respaldo de l@s trabajador@s lo que nos da la fuerza y la legitimidad para actuar como lo venimos haciendo desde hace décadas.

Gracias a tod@s, hoy somos más fuertes en la defensa de l@s trabajador@s, en la defensa de la industria.



II Congreso CCOO Industria de Asturias

El reto de crecer

El pasado 22 y 23 de febrero tuvo lugar en Oviedo el II Congreso CCOO Industria de Asturias, la federación más importante de la región en representatividad sectorial y número de afiliad@s. Damián Manzano, reelegido como secretario general, y la nueva Comisión Ejecutiva, serán los responsables de defender el futuro de la industria asturiana durante los próximos cuatro años.



A la cita fueron convocados 125 delegad@s de la organización, elegid@s por sus compañeros en las cuarenta asambleas celebradas en los meses de diciembre y enero de 2016. Ell@s, en representación de los más de 13000 afiliad@s que integran esta organización, pertenecientes a empresas de sectores como el energético, siderúrgico, químico, alimentario y automovilístico, entre otros, fueron los encargados de elegir a los responsables de defender la industria asturiana durante el próximo mandato.

También acudieron como invitados representantes institucionales, de los partidos presentes en el gobierno local y autonómico, de asociaciones empresariales y de otras fuerzas sindicales. Todos ellos felicitaron a nuestra organización por el trabajo realizado a lo largo de estos años y recordaron los importantes retos que tiene que superar la industria asturiana en el futuro inmediato.

CCOO Industria de Asturias es en este momento la federación con mayor número de afiliad@s de la región, lo que la convierte en una organización fuerte, con

demostrada capacidad para afrontar los desafíos internos y externos y con capital humano suficiente para afrontar los nuevos retos que plantea la defensa de la industria. A lo largo de las dos jornadas se debatió intensamente el trabajo desarrollado durante los anteriores cuatro años, con un alto nivel de participación y compromiso por parte de todos los asistentes. En el transcurso del Congreso fue aprobado el Plan de Actividad presentado por el secretario general Damián Manzano, con el 71% de los votos; también fueron aprobadas cuatro resoluciones.





Agustín Martín

Secretario general de CCOO de Industria Estatal

“Hoy somos una organización mayor, más fuerte y consolidada. Hemos logrado gestionar nuestro proceso de fusión manteniendo las raíces. Por encima de todo somos CCOO, unidos en torno a un proyecto común y global”.

“Tenemos la responsabilidad de consolidar el papel de CCOO en el espacio sociopolítico y construir una alternativa real de izquierda que permita cambiar el estado de las cosas”.

“Nuestro reto es crear una simbiosis entre los órganos de dirección y las secciones sindicales. Necesitamos un sindicato que mire hacia la gente y se mantenga conectado a la sociedad, con una base afiliativa fuertemente comprometida con el proyecto”.



Antonio Pino

Secretario general de CCOO de Asturias

“Hemos pagado un alto precio por esta crisis y ahora toca recuperar derechos y salarios. Trabajaremos, como hemos hecho siempre, desde la negociación colectiva, sin descartar la movilización si los empresarios no escuchan nuestras demandas”.

“Estamos en un tiempo caracterizado por la incertidumbre en la economía mundial, crecimiento de movimientos de extrema derecha y políticas que ponen en riesgo la construcción europea. En ese contexto debe saber moverse CCOO”.

“Tenemos que felicitarnos por haber dado la vuelta a los resultados en las elecciones sindicales. Ahora debemos ponernos como objetivo estratégico la recuperación de la afiliación, fundamental para la actividad del sindicato”.



Benjamín Gutiérrez

Unión Comarcal de CCOO de Oviedo

“Esta federación representa la base industrial de Asturias dentro de un sindicato con una sólida base histórica como CCOO, que hoy lidera la acción sindical y sociopolítica, tanto en las empresas como en la calle”.

Votaciones

El 71% de los votos emitidos respaldaron la candidatura a la secretaría general presentada por Damián Manzano, quien obtuvo respaldo holgado para continuar un segundo mandato al frente de esta federación.

La Comisión Ejecutiva que resultó elegida lo hizo obteniendo el 70% de los votos. Otras dos candidaturas presentadas obtuvieron el 19% y el 11% respectivamente.

Bergondo, xoia das Mariñas



CONCELLO DE
Bergondo
www.bergondo.es



Damián Manzano

Secretario general
de CCOO Industria de Asturias.

En el II Congreso de CCOO Industria de Asturias resultó reelegido Damián Manzano como secretario general, con el 71% de los votos de l@s delegad@s convocad@s. Su candidatura recibió un respaldo mayoritario para continuar liderando la defensa de la industria en nuestra región.

Se llegó a este II Congreso después de un importante proceso de fusión. ¿Se puede decir que esa etapa se ha superado con éxito?

-Efectivamente, tanto en lo interno como en lo organizativo hemos atravesado un periodo en el que la organización realizó cambios profundos y superó importantes adaptaciones de nuestras estructuras. Este proceso se ha ido realizando progresivamente mediante fusiones e integraciones, hasta llegar a lo que hoy es la CCOO Industria. En Asturias este proceso se ha realizado de forma ejemplar, con una generosidad bien entendida y con el objetivo común de poner a disposición de tod@s l@s afiliad@s el mayor número de herramientas posibles, optimizando nuestros recursos en lo sindical, lo económico y lo humano. La prueba de que este proceso se ha culminado con éxito es que en este II Congreso estuvimos reunidos quienes antes éramos Federación de Industria, Federación Agroalimentaria (FEAGRA) y Federación de Industria Textil, Química y Acinas (FITEQA).

-Uno de los objetivos principales de cara a la nueva etapa sigue siendo combatir la reforma laboral, ¿no es así?

-Sí, es prioritario seguir intentando revertirla porque forma parte de nuestra manera de entender las relaciones entre el trabajo y el capital. No debemos olvidar que la aplicación de la Reforma Laboral alcanzó su grado máximo de aplicación entre 2013 y 2016, y tiene plena

vigencia en estos momentos. No se ha derogado todavía donde debe hacerse, que es el ámbito parlamentario. Venimos de un tiempo en el que se han aplicado con enorme virulencia las políticas neoliberales del Partido Popular, que han resultado devastadoras en lo social, en lo económico y en lo laboral. En ese contexto debemos movilizarnos.

-¿Ha sido la industria la gran perjudicada por estas políticas?

-Tradicionalmente la industria ha sido un sector más estable y menos precarizado que otros, y en el que las reivindicaciones han alcanzado mayor concreción. Precisamente por eso ha sido un objetivo a batir. No obstante la ofensiva ha sido brutal en todos los ámbitos. En Asturias tenemos ejemplos de esos ataques, tanto en las grandes empresas, donde se trató de modificar las condiciones de trabajo de manera completamente unilateral, como en las PYMES, donde el objetivo fue dejar sin contenido los Convenios sectoriales de referencia, haciendo un esfuerzo por atomizar las condiciones de trabajo. También lo hemos visto en los Convenios de empresa, donde hubo

“Desde CCOO Industria de Asturias hemos respondido en todos los frentes abiertos, de una forma contundente y clara”

un claro intento de rebajar expectativas, introduciendo aspectos literales de la ley para, en definitiva, terminar con los derechos históricos de los trabajadores. Desde CCOO Industria de Asturias hemos respondido en todos los frentes abiertos, de una forma contundente y clara.

-¿Con qué armas se ha combatido desde el ámbito sindical?

-Con las que tradicionalmente defien- de CCOO. Primero, forzando la negociación ante los intentos de deslegitimarla. Hemos demostrado, una vez más, que es la negociación colectiva lo que nos permite corregir las consecuencias de la Reforma Laboral, en concreto, ante los intentos deliberados de eliminar contenidos fundamentales de los convenios colectivos. Frente a eso hemos defendido la ultraactividad, el mantenimiento del poder adquisitivo y la prevalencia de los convenios sectoriales. Esto demuestra una vez más la importancia de que los trabajadores y trabajadoras estén organizados.

-¿De qué manera la acción sindical se ve favorecida por la nueva estructura?

-Indudablemente ha supuesto un impulso. En este periodo las secciones sindicales alcanzaron su máximo grado de desarrollo; las delegaciones en las distintas comarcas han demostrado su operatividad y han sido ejemplo de lo que denominamos “sindicato de proximidad”; y por último hemos mejorado la coordinación entre todas las estructuras, lo que favorece y flexibiliza la acción sindical.

-Otro logro tiene que ver con los resultados de las Elecciones Sindicales.

-Efectivamente, por primera vez en la historia CCOO Industria de Asturias se ha convertido en el sindicato mayoritario, en cuanto a representación sindical en el conjunto de nuestros sectores. Debemos felicitarlos por ello, porque gracias al trabajo realizado día a día, en cada empresa, por cada delegado y delegada, nuestro proyecto se ve reforzado para continuar con su labor transformadora en lo laboral y lo social. Nos queda ahora como reto para el futuro, avanzar en el impulso de la afiliación, algo sumamente importante para reforzar nuestra implantación social. Es por tanto un objetivo de la organización, como parte de la acción sindical, y con la consciencia de que para muchos trabajadores el hecho de afiliarse es el primer acto de movilización que van a llevar a cabo.

-¿Cuáles son los retos del mandato que comienza?

-Seguimos buscando alternativas para la minería del carbón, que vive una situación dramática, especialmente la privada, debido al constante incumplimiento de los acuerdos suscritos por un Gobierno que pretende liquidar el sector antes de finales de 2018. Continuamos exigiendo solución para los elevados costes energéticos de la industria asturiana, y reclamamos un cambio en el sistema de subasta, que año tras año pone en peligro la estabilidad de decenas de familias. Nosotros en todos los casos presentamos propuestas concretas, medidas para pasar de lo teórico a lo real. Solo así conseguiremos avanzar.

Cuatro resoluciones aprobadas

En el transcurso del congreso se votaron y aprobaron resoluciones relativas a cuatro temas fundamentales para la industria asturiana.

● Por la recuperación de los derechos arrebatados

Exigimos que se dé marcha atrás en las políticas puestas en marcha para la gestión de la crisis en España y Europa, que han llevado a la desigualdad, la pobreza y la exclusión social. El gobierno debe priorizar la lucha contra el desempleo y la protección de personas en riesgo, especialmente parados de larga duración, jóvenes y mujeres, con la implementación de una prestación para todos los desempleados y recuperar el subsidio para mayores de 52 años.

● Por la defensa de los puestos de trabajo, futuro para la industria asturiana

CCOO Industria de Asturias exige que se defiendan los puestos de trabajo de los sectores industriales, creando alternativas que permitan la continuidad del empleo de calidad y con derechos; que se garantice el futuro de una industria sostenible en lo social, sin que se recorten derechos en aras de una mal entendida competitividad; y finalmente que los partidos políticos asturianos reflejen en sus programas medidas claras que concreten acciones por la defensa de la industria, clave para el desarrollo socioeconómico de la región.

● La industria en femenino

CCOO Industria de Asturias tiene un compromiso firme para alcanzar una igualdad real que fomente la participación y la conciliación. Para ello es necesario trabajar para aumentar la afiliación de las trabajadoras, incrementar la presencia de compañeras en las candidaturas, formar y sensibilizar a los participantes en las mesas negociadoras en temas relativos a la igualdad y contra la violencia de género, incorporar medidas de igualdad y conciliación en los convenios colectivos y aumentar en general la presencia de mujeres en la organización.

● Resolución en defensa del sector del carbón autóctono

CCOO Industria de Asturias subraya la necesidad de seguir apostando por el carbón nacional como único recurso estratégico propio, manteniendo en funcionamiento las centrales de carbón autóctono para garantizar el suministro en cualquier momento que así lo requiera. Apostamos por un mix de generación eléctrica flexible y eficiente, con presencia del carbón nacional, que pueda cubrir los déficits de suministro eléctrico. Exigimos por tanto al gobierno un cambio radical en la decisión 787/2010, así como que se continúe en la línea de desarrollar tecnologías de captura y almacenamiento de CO₂. También, que se cumplan con carácter inmediato los acuerdos firmados en el Marco de Actuación para la Minería del Carbón 2013/2018 y se lleven a cabo las negociaciones necesarias para una nueva regulación del Consejo de la Unión Europea sobre las ayudas estatales al sector, que permita el mantenimiento de una producción de carbón autóctono más allá del 1 de enero de 2019.

www.industria.ccoo.es



Delegación que acudió en representación de Asturias al II Congreso de CCOO de Industria, celebrado en Toledo los días 18,19 y 20 de abril. En él resultó reellegido Agustín Martín como secretario general con el 93,19% de los votos, y se constituyó la nueva comisión ejecutiva, con un respaldo del 89,6%.

Comisión Ejecutiva CCOO Industria de Asturias

En el transcurso del desarrollo del programa previsto para nuestro II Congreso, tuvo lugar la votación para elegir a los que serán nuestros representantes durante los próximos cuatro años. La nueva Comisión Ejecutiva tiene la responsabilidad de llevar a cabo la defensa de la industria que la sociedad asturiana espera, y lo hará desde el compromiso adquirido con nuestra militancia.

Con años de experiencia sindical en las distintas áreas, los componentes de la nueva ejecutiva renuevan así su compromiso con este sindicato y con los valores que siempre hemos defendido. La labor a partir de ahora será consolidar a CCOO Industria de Asturias como lo que ya es: primera fuerza sindical de la industria asturiana.

SECRETARIADO



**Blanca M.ª
Colorado López**
Secretaria de Organización
y Comunicación



**Damián Antonio
Manzano Carneiro**
Secretario General



**Carlos
Braña Pérez**
Secretario de Elecciones
Sindicales y Afiliación

www.industria.ccoo.es



**Idoya
Unzueta García**
Secretaria de Formación
Igualdad y Políticas Sociales



**José Luis
García Montes**
Secretario de
Política Sindical



**José Manuel
Cima Fernández**
Secretario de
Negociación Colectiva



**Manuel
Pérez Uría**
Secretario de
Acción Sindical



**Guillermo
Díaz Balsera**



**Rubén
García Fernández**



**Juan Ignacio
Requena Arcajo**



**Gil Manuel
Da Costa Sá**



**José Manuel
Castro Ordóñez**



**Samuel
Rincón García**



**Roberto
Ramil Menéndez**



**Vicente
Núñez Carrocera**

Visita Muxía,



Concello de
Muxía

Corazón da Costa da Morte

muxia.es

Nuestro Congreso en imágenes



El II Congreso de CCOO Industria de Asturias se celebró en el marco del Hotel Ayre de Oviedo. Allí se dieron cita 125 delegad@s convocad@s. De ellos, 52 fueron elegidos directamente de las secciones sindicales de ArcelorMittal, Hunosa, Daorje, Alcoa, Bayer, Vesuvius Iberica, Duro Felguera, General Dynamics, Capsa, HC, AZSA, Saint Gobain, Imasa y Thyssen Airport. Otros 44 fueron elegidos en representación de la pequeña y mediana empresa, en asambleas celebradas en las comarcas de Gijón, Avilés, Nalón, Caudal, Siero, Cangas, Oriente y Occidente. Por último, 29 delegados fueron en representación del colectivo de prejubilados y pensionistas. Todos ellos participaron activamente durante las dos jornadas.





Liteyca no cumple

CCOO Industria de Asturias critica con dureza la actitud de Liteyca, que se mantiene en su negativa a cumplir los acuerdos firmados a nivel estatal para todas las subcontratas que prestan servicio a Movistar.

La empresa reiteradamente contraviene los acuerdos estatales firmados por CCOO y la patronal ADEMI, entre otros, con los que se estableció el objetivo de reducir la subcontratación. Liteyca, que fue además una de las partes impulsoras de dichos acuerdos, no da muestras de su intención de aplicarlos. Entre otros aspectos, existe el compromiso de que a finales de este año las empresas instaladoras hayan alcanzado el 45% de recursos propios, que en 2018 deben llegar al 70% del total, un objetivo que de seguir en esta dirección parece difícilmente alcanzable. Además, la empresa acumula un gran número de incumplimientos por los cuales ha sido denunciada ante la Inspección de Trabajo; alguno de ellos ha sido resuelto ya con expediente san-



cionador. "La dirección está forzando a los trabajadores a que inicien la jornada laboral en el domicilio del cliente donde realizan la instalación, y no en la misma empresa, como siempre se hizo. Muchos están recibiendo cartas en las que se les advierte de que serán amonestados por ese motivo" explica José Luis García Montes, secretario de Acción Sindical de CCOO Industria de Asturias, quien advierte: "No descartamos convocar movilizaciones, porque la situación está llegando a un punto en el que se demuestra que no hay intenciones de dialogar ni llegar a acuerdos". CCOO ha solicitado una reunión con el director de Recursos Humanos, sin que de momento se haya obtenido respuesta alguna por parte de la empresa.

Recientemente Liteyca planteó una modificación sustancial de las condiciones de trabajo suponía un claro ataque a los derechos de trabajadores y que fue denunciada por CCOO. La justicia dio la razón a lo planteado por nuestra organización y emitió una sentencia que establece que la empresa debe ajustarse al acuerdo que se firmó con todas las subcontratas de Movistar y que establece la obligatoriedad de abonar 65 € por festivo o domingo trabajado, más un día adicional de descanso. A partir de ese momento la dirección de la empresa comienza a sumar incumplimientos, generando una gran tensión en el centro de trabajo y especialmente entre los instaladores, los más afectados.



Mieres Tubos, futuro incierto

Continúa la incertidumbre para la plantilla de la empresa, emblemática en la cuenca del Caudal.

A pesar de que los trabajadores decidieron suspender las movilizaciones que estaban previstas para finales del pasado año, ante el compromiso por parte de la empresa de abonar los salarios pendientes, la realidad es que a día de hoy siguen acumulándose las nóminas adeudadas. En concreto se reclama a la empresa el 50% de la nómina de noviembre, la extra de Navidad y la totalidad de diciembre, enero, febrero y marzo, así como 37 000 euros correspondientes al economato de la empresa.

A día de hoy no han aparecido inversores o entidades interesadas en formar parte del accionariado de Mieres Tubos, lo que estabilizaría su la situación. CCOO Industria de Asturias mantiene su compromiso con la plantilla para intentar buscar soluciones que aseguren el futuro de la empresa.



Tensa, mejoras sociales



CCOO Industria de Asturias, con mayoría en el comité de empresa de Tensa, acuerda con la dirección importantes avances sociales. Al rechazar CCOO Industria de Asturias la rebaja salarial que pretendía imponer la empresa, esta presentó seguidamente un expediente de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Durante el correspondiente periodo de consultas CCOO alcanzó un acuerdo que mejora sustancialmente las condiciones de la parte social. Por un lado, en materia de horario se establece que la jornada laboral comience y termine en las instalaciones de la empresa, de manera que esos desplazamientos ya no correrán a cuenta del trabajador, como sucedía anteriormente. Por otra parte, la empresa a partir de este acuerdo se hace cargo de los desplazamientos intermedios que realicen los trabajadores durante el tiempo que permanezcan desplazados de su provincia, lo que supone también una importante mejora. En lo económico, el acuerdo mantiene sin cambios los salarios que no superan lo establecido en el convenio colectivo, aplicando una rebaja que oscila entre el 3 y el 10% en aquellos que sí están por encima de lo estipulado en el convenio.

Electricidad Llano, los trabajadores logran su objetivo



Tal como demandaba CCOO Industria de Asturias, el Ayuntamiento de Gijón firmó un acuerdo con la empresa mediante el cual se compromete a regular el convenio colectivo firmado recientemente, y que establece las condiciones de la plantilla durante los próximos tres años. Electricidad Llano realiza labores de mantenimiento del alumbrado público de Gijón y otros servicios municipales. Sus trabajadores llegaron a convocar una huelga a finales del pasado año ante la imposibilidad de avanzar en la negociación del convenio colectivo justo. La movilización fue desconvocada en el momento en que la empresa accedió a negociar. Así, se logró la firma de un convenio colectivo para los próximos tres años en el que se lograron establecer incrementos salariales del 1,5% para 2017/18 y del 0,5% para 2019, más 50€ en la paga extra de octubre en los tres años y cláusula de revisión salarial en base al IPC real.

General Dynamics contratará a 14 despedidos procedentes del ERE de 2013



Santa Bárbara Sistemas, perteneciente al grupo General Dynamics, anunció que recurrirá a la bolsa de empleo creada en el seno del Acuerdo de Empleo firmado por la representación social (mayoritariamente de CCOO) y la empresa, con el objetivo de cubrir 18 puestos de trabajo de mecanizado y montaje de barcasas. Catorce de dichos puestos, los correspondientes al montaje, serán ocupados por despedidos provenientes del Expediente de Regulación de 2013. Con esta medida se pretende dar una salida a una parte importante de los miembros de este colectivo, que en su día tomaron la decisión de inscribirse en esta Bolsa de Empleo.

Desde CCOO queremos resaltar la importancia de este paso, conscientes de que sin ser una solución definitiva, es un avance importante en la búsqueda de soluciones para dicho colectivo.



Concentración en 2015 ante las instalaciones de Trubia en defensa de los despedidos



clínica martínez cortina
CENTRO ODONTOLÓGICO DEL NALÓN

Especialistas en Odontología.

Dos limpiezas gratuitas a afiliados
y descuentos especiales en clínica

985 69 63 05
www.martinezcortina.es
Jesús F. Duro 13, La Felguera, Langreo, Asturias

Centro colaborador de





Situación Industrial

Contra los despidos en Zener Comunicaciones



CCOO Industria de Asturias denuncia que la empresa mantiene desde hace tiempo una política de despidos arbitrarios e injustificados, que constituye un ataque a los derechos fundamentales de los trabajadores y persigue favorecer la contratación en condiciones precarias.

CCOO, que tiene mayoría en el comité de empresa, ha presentado demanda en los juzgados gijoneses contra los despidos y ha instado a Telecable, empresa para la que realiza servicios Zener, a no permitir esta sucesión de agresiones a los derechos laborales de este colectivo de trabajadores. Paralelamente, tanto Zener como Telecable han sido sancionadas económicamente por interferir en el derecho de los trabajadores a la huelga en el marco de las movilizaciones desarrolladas recientemente. Ambas han sido advertidas desde el ámbito judicial de que de continuar en esa actitud podrían ser sancionadas con cantidades más elevadas.

Agalsa a la espera de comprador



Tras solicitar el concurso de acreedores voluntario el pasado febrero, en el Juzgado de lo Mercantil de Gijón la empresa presentó un ERTE y un ERE de extinción para el despido de la totalidad de la plantilla, 102 trabajadores.

La empresa plantea el concurso de acreedores y solicita la liquidación de la sociedad al no alcanzar acuerdos con su principal acreedor, Sogepsa, ni lograr una reestructuración de la deuda o abrir nuevas vías de crédito con las entidades financieras. En esa situación, no dispone de liquidez para comprar materia prima y continuar con la actividad. La empresa adeuda cuatro nóminas a los trabajadores, quienes cobrarán una indemnización con cargo al Fondo de Garantía Salarial. CCOO Industria de Asturias permanece vigilante y a la espera de que pueda encontrarse algún comprador interesado en hacerse cargo de las instalaciones.

Talleres Álvarez Castro en precurso de acreedores



Tras ser desconvocada la huelga indefinida que mantenían los trabajadores desde el 20 de febrero por la falta de perspectivas, la plantilla tratará de cobrar las nóminas adeudadas.

La huelga, secundada por la totalidad de la plantilla, compuesta por doce trabajadores, tenía como objetivo reclamar los salarios que debía la empresa, con las nóminas pendientes desde diciembre. Tras celebrarse sin éxito una reunión en el SASEC, la empresa entró en precurso de acreedores. Ante la ausencia de carga de trabajo y la imposibilidad de llegar a una solución, los trabajadores desconvocaron la huelga indefinida y se prevé que sea necesario acudir al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) para el cobro de las nóminas adeudadas.



Cierra Talleres Cubia



A pesar de todos los esfuerzos realizados por la plantilla y al apoyo de CCOO Industria de Asturias, la empresa finalmente pone fin a su trayectoria, dejando en la calle a cincuenta trabajadores que no han cobrado las indemnizaciones pertinentes y se han visto obligados a reclamarlas por la vía judicial.

CCOO Industria de Asturias, junto con el comité de empresa, ha solicitado a la autoridad laboral competente que se investigue el cierre de Talleres Cubia, por entender que puede haber aspectos relativos a la documentación presentada por la empresa para justificar dicho cierre que deben ser revisados. Para este sindicato, la mala gestión por parte de la directiva fue lo que abocó a la empresa al cierre, dado que Talleres Cubia había desarrollado una sólida trayectoria trabajando para Duro Felguera y ThyssenKrupp Airport Systems, entre otras firmas significativas de Asturias.

Acuerdo de convenio para Trefilerías Moreda



CCOO Industria de Asturias evita el descuelgue de convenio que pretendía aplicar la empresa y llega a un acuerdo de firma de convenio que incluye subidas salariales, contratación de indefinidos y mejoras en la jornada anual pactada.

Tras finalizar la vigencia del convenio a finales del pasado año y fracasar las primeras negociaciones, la empresa trató unilateralmente de imponer un descuelgue salarial de un 6% sobre las tablas vigentes, algo que CCOO, con mayoría en el comité de empresa, rechazó desde el primer momento al entender no es una medida justificada en una empresa cuyas cuentas de resultados arrojan cifras positivas en los últimos tres años; tampoco es aceptada una propuesta posterior de reducción del 4,85%, tras una negociación en el marco del SASEC. Finalmente el día 10 de abril CCOO alcanza un acuerdo para la firma de un convenio para los próximos cinco años, que incluye importantes mejoras. Se establece incrementos salariales con la siguiente progresión: en 2017, congelación salarial; en 2018, congelación salarial más una paga lineal de 200 euros a cada trabajador en función del RAI (Resultados Antes de Impuestos); en 2019, incremento del 0,25% más una paga del 1% del salario base, también en función del RAI; en 2020 y 2021, incremento salarial en base al IPC, más un 0,25% el primer año y un 0,50% el segundo. También se acordó la firma de veinte contratos indefinidos, distribuidos en los próximos cinco años, así como una reducción de ocho horas en la jornada anual pactada, que pasaría de 1752 a 1744 horas; ese tiempo se sumarían a las 16 horas para asuntos propios que ya recogía el anterior convenio, más otras 8 de permiso retribuido para la realización del reconocimiento médico. Todos estos puntos fueron aprobados en asamblea por la práctica totalidad de la plantilla.

CCOO Industria de Asturias quiere reconocer públicamente la inestimable labor de tod@s aquell@s compañer@s que, día tras día y año tras año, brindan su tiempo y su trabajo de manera desinteresada a la organización.

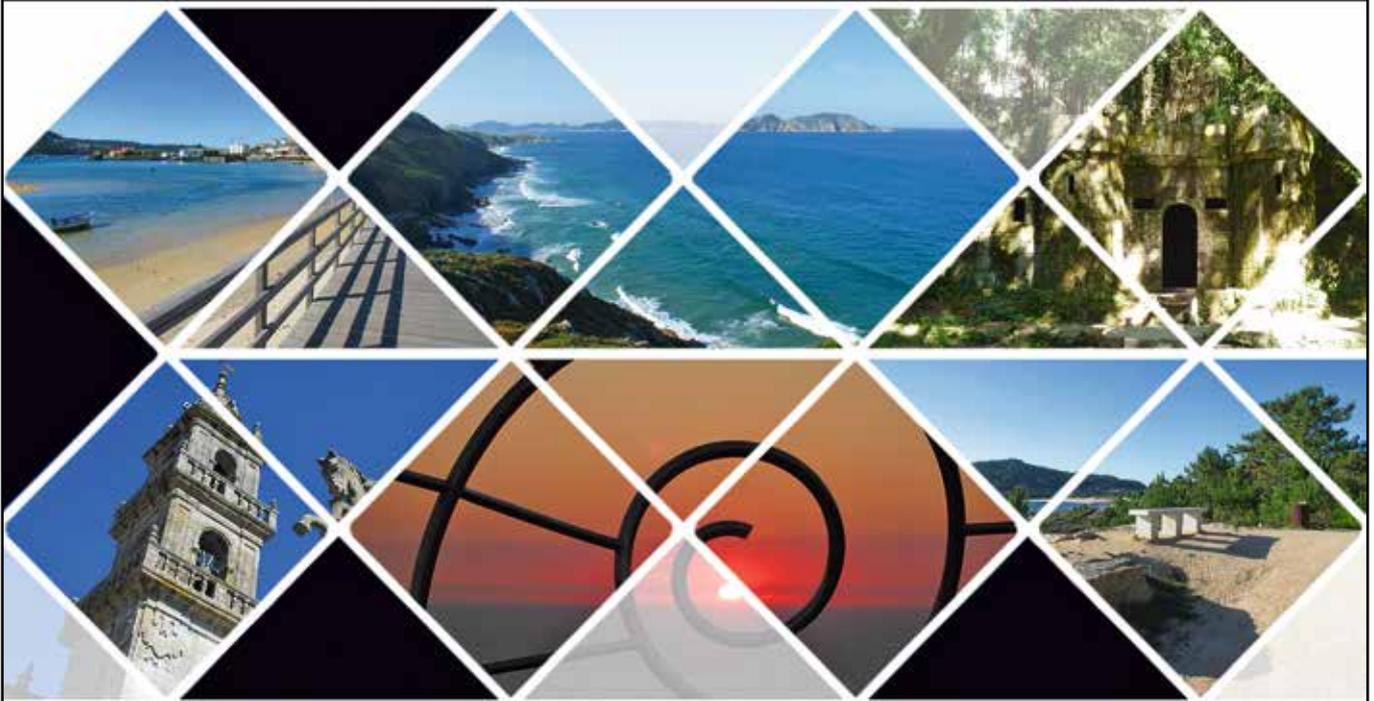
Su compromiso, constancia y entrega nos hacen mejores.

Gracias a la militancia CCOO es hoy el sindicato que los trabajadores necesitan.



Gracias a tod@s

Pon rumbo a Cangas do Morrazo!



ConcellodeCangas



ConcelloCangas

T. 986 392 023 • turismo@cangas.gal • www.cangas.gal



Concello de Cangas

Firmado el Convenio del Metal 2017

CCOO Industria de Asturias firma el Convenio del Metal, uno de los más importantes de la industria asturiana, que incluye una subida salarial del 2% para los más de 20 000 trabajador@s del sector en toda la provincia.

El contenido del convenio, firmado en Gijón el día 5 de abril, acuerda prorrogar un año más lo establecido por el convenio para 2015-16, y establece para 2017 un incremento salarial del 2% con cláusula de revisión salarial con base en el IPC, cuando este supere el 2,5%. Este incremento entrará en vigor con carácter retroactivo, con fecha 1 de enero de 2017. Otro aspecto importante es que se incorporan al texto del convenio los resultados de la labor realizada a lo largo del pasado año por las tres Comisiones de Trabajo, creadas al calor del anterior convenio colectivo. Se trata de la comisión de desplazamientos transnacionales, que mejora sustancialmente las condiciones de aquellos trabajadores que tienen que trasladarse fuera de España; la comisión para el establecimiento de la jornada de trabajo de empresas de fontanería e instalaciones eléctricas de



Previo a su firma, los términos del convenio fueron aprobados por l@s delegad@s y afiliad@s que asistieron a las asambleas llevadas a cabo en todas las comarcas.

baja tensión; y la de clasificación profesional, que ha realizado un trabajo para una mejor definición de las categorías profesionales y las tareas encomendadas a cada una de ellas.

Se establece además la creación de una nueva comisión que continuará trabajando sobre la plataforma presentada en 2017 para poder llegar a la siguiente negociación con avances significativos que beneficien a l@s trabajador@s del sector.

Para CCOO Industria de Asturias, el acuerdo alcanzado supone una garantía para el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores. El convenio del metal es uno de los más importantes de Asturias, por volumen de trabajadores, y constituye una referencia fundamental en el marco de la negociación colectiva.



Comienza la negociación del Convenio del Auto

CCOO Industria de Asturias ha presentado una plataforma de convenio en la que se plantean incrementos salariales del 3% y mejoras sustanciales en materia de regulación del calendario de vacaciones, jornada, mejoras en el seguro colectivo y conciliación familiar.

“A la espera de la respuesta de la patronal, creemos que tenemos que tratar de alcanzar un acuerdo que posibilite que los más de 3500 trabajadores del sector se recuperen de llas mermas salariales que ha venido sufriendo el sector, que en estos momentos está en vías de recuperación”, explica Manuel Pérez Uría, secretario de Acción Sindical de CCOO Industria de Asturias.

Revisión de tablas salariales

CCOO Industria de Asturias firmó en enero y febrero la revisión de las tablas salariales de los convenios del Metal, Talleres y Reparación del Automóvil y Montajes y Empresas Auxiliares. Tras constatar que el incremento del IPC a 31 de diciembre de 2016 ha sido del 1,6% con respecto al 31 de diciembre de 2015, se procederá a la revisión de las tablas salariales para 2016, con incrementos que en los tres casos serán base para el cálculo del incremento salarial del 2017.



Capsa, en punto muerto

Se mantiene el bloqueo en la negociación del convenio colectivo de Capsa, iniciada hace un año y en la que no se ha logrado ningún tipo de avance. La dirección de la empresa mantiene una actitud cerrada ante propuestas razonables y justas para los trabajadores, como son el mantenimiento del poder adquisitivo, el establecimiento de categorías profesionales sin merma en las condiciones, la integración del personal de libre designación en el marco del convenio (a excepción de altos directivos) o el compromiso de inversiones en las instalaciones de Granda, imprescindibles para garantizar el futuro de esta industria y el mantenimiento del empleo. Todas ellas son propuestas razonables dentro del marco de la negociación, que no han sido sin embargo atendidas de forma razonable ni valoradas por la empresa, que a pesar de arrojar beneficios en los últimos ejercicios se cierra a la posibilidad de incluir estas mejoras.

Para CCOO Industria de Asturias el desbloqueo pasa por la negociación de puntos clave que sostengan y mejoren las condiciones laborales de los trabajadores. Así mismo, exige a la dirección de la empresa que asegure el futuro del empleo de la planta de Granda con un plan industrial. Dado que la empresa lleva años obteniendo beneficios, CCOO Industria de Asturias considera más que razonable un retorno proporcional en inversiones que garanticen el futuro y la competitividad.

Ante esta situación el comité de empresa está dispuesto a mantener las movilizaciones, respaldadas por la práctica totalidad de los 700 trabajadores, para lograr un cambio de actitud por parte de la empresa que permita desbloquear la negociación del convenio.



La plantilla de ThyssenKrupp Airport Systems se moviliza por su convenio

Los trabajador@s de la multinacional ubicada en el Polígono de Baíña (Mieres) hicieron un seguimiento masivo de los paros parciales convocados para los días 21, 22, 28 y 30 de marzo, así como la huelga de 24 horas convocada para el 5 de abril. De esa manera, los trescientos trabajadores que componen la plantilla dieron su respaldo al comité de empresa, inmerso en la negociación del convenio colectivo para los años 2016-2018 desde hace año y medio. Con estas movilizaciones el comité de empresa quiere instar a los representantes de la firma a negociar la inclusión en el convenio colectivo de la revisión salarial en función del IPC, así como la paga vinculada a los beneficios de la empresa. **CCOO Industria de Asturias hace un llamamiento a la dirección para que atienda las justas reivindicaciones de la plataforma de convenio, ya que la empresa presenta beneficios desde hace años y no existe excusa alguna para no cerrar un acuerdo que posibilite el retorno a la normalidad.**

Refractaria SA

Tras más de un año de negociando el convenio no ha sido posible establecer con la empresa, ubicada en El Berrón, unos incrementos salariales justos para sus 90 trabajadores, por lo que no se descartan movilizaciones por parte de la plantilla, que podría verse obligada a acogerse al convenio sectorial estatal de no alcanzar un acuerdo.





Durante los últimos 50 años, y desde el mismo momento de su fundación, Hunosa ha jugado un papel fundamental en el desarrollo económico y social no solo de las Comarcas Mineras donde se asienta su actividad, sino del conjunto de Asturias.



Hunosa, cinco décadas de energía

Las raíces de Hunosa llevan hasta la histórica tradición minera de nuestra región y enlazan directamente con la vocación industrial asturiana desde mediados del siglo XIX hasta nuestros días.

En estas cinco décadas de vida Hunosa viene afrontando una continua reconversión, al igual que todo el sector de la minería en el estado español. Para CCOO de Industria, Hunosa, en esta fase de su historia, tiene la obligación y la responsabilidad de garantizar la supervivencia del sector del carbón, que debe seguir teniendo consideración de estratégico en beneficio del interés general de la ciudadanía.

En España, la mayoría de la energía generada con fuentes renovables es “no gestionable”, es decir, depende de las condiciones meteorológicas. Si el clima no acompaña se producen situaciones críticas en las que el uso del carbón se hace totalmente necesario. En este escenario, empresas como Hunosa deben tener un papel importante para contribuir al mix de generación eléctrica, haciendo que sea flexible, eficiente y pueda cubrir, en caso de necesidad, los déficits de suministro eléctrico.

A día de hoy, y con poco más de 1200 trabajadores (más 250 trabajadores de contratas y el empleo indirecto

generado), Hunosa aún mantiene en funcionamiento tres pozos que están en condiciones de seguir extrayendo carbón más allá del 1 de enero de 2019. Además, es la única empresa minera de España que cuenta con una central térmica propia y una planta de captura de CO₂. Esto permite plantear un futuro en el que Hunosa siga siendo una empresa generadora de electricidad, que se autoabastece con su propio carbón y que sigue desarrollando la investigación e implementación de la captura y almacenamiento del CO₂ para conseguir una combustión más limpia.

Pero además Hunosa tiene una obligación con las Comarcas Mineras y con Asturias, y es convertirse, mediante la diversificación de su actividad y la creación de tejido productivo alternativo a la misma, en un motor y fuente de impulso para unos territorios con los que ha contraído una deuda histórica.

Los nuevos proyectos de diversificación puestos en marcha por la empresa, aún en fase de desarrollo, no permiten, ya no sustituir, sino al menos complementar los puestos de trabajo que a diciembre de 2018 aún dependerían del carbón. Desde CCOO tenemos claro que el gobierno central, a través de SEPI, debe apostar por la diversificación con proyectos generadores de empleo,

como la instalación de una planta de generación eléctrica con biomasa, entre otros.

Además, la capacidad y potencialidad en el campo del conocimiento que atesora Hunosa tras 50 años de experiencia, la dotan grandes posibilidades tanto para la investigación como para el desarrollo de actividades mineras, energéticas, medioambientales, etc. Hunosa, el carbón y todo lo mencionado anteriormente, tienen futuro para otros 50 años.

Para sumar hechos y certezas, es fundamental aclarar el futuro y revertir las consecuencias de la Decisión 787 de 2010 de la Unión Europea y la política de incumplimientos de los acuerdos pactados en el Marco de Actuación para la Minería del carbón 2013-2018 suscrito con el gobierno del Estado Español.

Por este motivo, CCOO no va a permanecer impasible ante la amenaza de no poder mantener la extracción de carbón como actividad principal en la empresa a partir del 1 de enero de 2019, pues si la Decisión no es modificada (lo que a día de hoy es una hipótesis más que probable) deberíamos ser capaces de garantizar suficiente actividad alternativa para l@s trabajador@s que quedarían en plantilla a esa fecha.

Hay razones sociales, históricas, económicas y tecnológicas para todo ello.

Capacidad y disposición por parte de l@s trabajador@s existe y está demostrada.

Ahora toca dar pasos firmes y en la buena dirección que garanticen ese futuro al que Asturias no puede renunciar.

Hunosa tiene una obligación con las Comarcas Mineras y con Asturias, y es convertirse, mediante la diversificación de su actividad y la creación de tejido productivo alternativo a la misma, en un motor y fuente de impulso para unos territorios con los que ha contraído una deuda histórica.

CCOO exige medidas concretas para salvar el carbón

Tras la reunión mantenida el pasado 20 de mayo con el secretario de Estado de Energía, CCOO de Industria valora la disposición al diálogo pero reclama actuaciones más ágiles y contundentes para salvar a un sector del que dependen miles de familias.

CCOO de Industria considera que, aunque se aprecia una actitud dispuesta en principio a dialogar con los agentes sociales, se mantienen todavía importantes incógnitas que deben resolverse para poder dar al carbón nacional la estabilidad que el sector necesita, como por ejemplo poner sobre la mesa un paquete de medidas concretas y muy precisas que establezcan canales inequívocos para que las empresas productoras de carbón puedan vender a las eléctricas.

Aunque el secretario de Estado de Energía transmitió a los sindicatos que considera que el carbón nacional debe formar parte del mix energético, la realidad a día de hoy es que el sector agoniza sin que se hayan implementado soluciones más allá de las palabras. Se explicó además la creación de un grupo de trabajo interministerial para trabajar en un proyecto de ley para la transición energética. Así mismo, CCOO de Industria reclamó que se retome la propuesta sobre la exención total o parcial del céntimo verde. En la misma reunión se acordó programar un nuevo encuentro en breve y se comunicó la intención de convocar a la comisión de seguimiento del plan del carbón para el próximo mes de julio.

Uminsa

La empresa se encuentra actualmente en un ERTE que afecta a la totalidad de la plantilla. También se está pendiente de que la Audiencia Nacional emita una sentencia para resolver la deuda contraída con Hunosa. En este contexto se hace urgente agilizar la búsqueda de soluciones tanto para la empresa como para la plantilla. En previsión de los problemas que pudieran surgir en el año 2017 y 2018, la empresa ha solicitado un ERE y bajas incentivadas para la totalidad de la plantilla. Es en conjunto una situación complicada, que se agravará más si no llegan los acuerdos para la compra de carbón.

Asturleonesa

Una vez recuperado el suministro eléctrico, que se había visto suspendido por las deudas contraídas con las compañías correspondientes, la explotación está facturando mineral a Endesa y planea ampliar su plantilla actual de cincuenta trabajadores. Como otras empresas, la principal preocupación continúa siendo conseguir contratos a largo plazo para ser capaces de garantizar un consumo de carbón.

Carbonar

La empresa está facturando carbón a las térmicas con relativa normalidad, pero al igual que el resto de las empresas, se encuentra a la espera de que se cumplan los acuerdos que garantizan el compromiso de las eléctricas. La compra de mineral en los cupos pactados sería una garantía de facturación mínima que permitiría planificar las inversiones necesarias para garantizar la continuidad de la actividad.

EN TREN

A una experiencia única



ECOMUSEO MINERO

VALLE DE SAMUÑO



Ayuntamiento de Langreo

El Cadavlu, Ciañu
Langreo, Asturias
+34 984 082 215
info@ecomuseominero.es
www.ecomuseominero.es



CCOO firma el Convenio Colectivo 2016-2018

El documento incluye las mejoras que CCOO logró introducir en el VI Acuerdo Marco, revirtiendo las duras condiciones impuestas en el Acuerdo Marco anterior.

En enero del 2016 y tras duras negociaciones se firmó el VI Acuerdo Marco, en el que se fueron recogidas la mayor parte de las reivindicaciones de CCOO. Se lograba así recuperar la normalidad de las condiciones laborales y económicas de los trabajadores de ArcelorMittal y revertir las duras condiciones del acuerdo anterior, y que suponían el fin de la variabilización salarial y la recuperación de la antigüedad; el contrato relevo para los nacidos hasta el año 1959; incrementos salariales del 0,5% en 2016, 1% en 2017 y 1,5% en 2018 y una prima de resultados anual de hasta un 1 % referenciada en un 50%, a la productividad (contrato relevo) y en otro 50% a la consecución de un Ebitda de 50 €/Tm. También se mejoraba el Plan de Igualdad, se creaba una Comisión de Medio Ambiente y se abría la posibilidad de aplicación de Coeficiente Reductor. El acuerdo recogía además el compromiso para el Clúster Asturias de mantener el calendario de turnos 3T5 durante todo el año, vacaciones en 9 tandas de 10 días laborables (20 naturales), entre los meses de mayo y septiembre y 9 tandas de 5 días laborables (10 naturales), en el resto del año, con una compensación de 300 euros. También se establecía la contratación de 100 eventuales en cada uno de los años de vigencia del acuerdo y se garantizaban las inversiones asociadas

a la instalación de la nueva máquina de colada continua en la Acería LDA, el carril de 108 metros en el Tren de Carril y la inversión de la Batería de Cok en Gijón.

Quedaba, por tanto, el reto de trasladar lo firmado en el Acuerdo Marco al convenio colectivo, para la efectiva aplicación de todos los términos reflejados en él. La Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias, que ya había jugado un papel determinante en la negociación estatal, tenía muy claro que se debía poner el foco en el aspecto social del convenio, ya que las condiciones económicas y de jornada ya venían dadas por el Acuerdo Marco.

Aunque han sido múltiples las propuestas de CCOO, había dos en las que pusimos especial empeño, la eliminación de los dobles (doblar la jornada de trabajo 8 horas, es decir 16, en caso de falta del relevo) y la inclusión de permisos de acompañamiento para menores a consulta médica, al entender, que la solución de estas dos cuestiones, conllevarían una mejora significativa de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Tras varios meses de dura negociación, el 31 de enero de 2017 se llegó a un preacuerdo, que fue sometido a un referéndum en el que los trabajadores dieron un importante respaldo al Convenio Colectivo 2016-2018.



El acuerdo definitivo se firmó el 2 de marzo de 2017.



Principales novedades:

- **Permisos para acompañamiento.**

Para hij@s hasta 14 años (con discapacidad, de cualquier edad) para asistencia a consultas médicas de la Seguridad Social, incluida la atención de urgencias, hasta un máximo de 24 horas al año.

- **Prolongación de jornada en caso de ausencia imprevista.**

El trabajador deberá prolongar su jornada hasta un máximo de 4 horas, periodo en el cual, la empresa tomará las medidas organizativas necesarias, para suplir la ausencia del trabajador. Transcurrido ese plazo máximo, el trabajador podrá dar por terminada su jornada e irse a su casa. Con esta medida se garantiza el derecho legal del trabajador al descanso de 12 horas entre jornadas. En el caso, de que el trabajador voluntariamente decidiese completar el turno, la empresa le abonaría, aparte de lo regulado hasta ahora (8 horas extras a cobrar o 16 a descansar), 4 horas adicionales a descansar o 8 horas ordinarias a cobrar.

- **Premios de vinculación.**

Se incrementan los valores del convenio anterior en 30, 40 y 50€ para los que cumplan durante la vigencia de este acuerdo 25, 35 y 40 años respectivamente. Asimismo, se define el tipo y material de la medalla entregada (Insignia con el emblema de ArcelorMittal en plata de ley. La de 40 años, con números en oro).

- **Incapacidades.**

Para el caso de incapacidad permanente absoluta, la indemnización sube, de los 6010,12 € actuales, para los trabajador@s con fecha de entrada posterior al 31 de diciembre de 1999, al equivalente a una anualidad bruta. Se crea un grupo de trabajo para buscar fórmulas que igualen las condiciones del seguro colectivo, con independencia de la fecha de ingreso.



Plan de productividad Verdades y mentiras



- **Convocatorias para profesionales de oficio.** Se establecerán convocatorias, para facilitar la posibilidad a los trabajadores de producción, de pasar a mantenimiento, en igualdad de condiciones.

- **Contratos en prácticas.** Se establecerá una comisión para reactivar los mismos, o buscar formulas alternativas que posibiliten hacer prácticas en ArcelorMittal (convenios con centros educativos, formación dual, etc.)

Han quedado, seguramente, muchas cosas por conseguir, como permisos de acompañamiento a mayores dependientes, cláusulas de revisión salarial ligadas al IPC o la aplicación de las subidas de convenio al personal de contrato individual, pero en la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias, no nos daremos por vencidos y en la próximas negociaciones, a finales del 2018, daremos la batalla por seguir mejorando las condiciones salariales y laborales del conjunto de los trabajadores/as.

Desde el año 2000 se vienen realizando planes de optimización de los recursos humanos, ligados a la prejubilación de los trabajadores veteranos a través del Contrato Relevo. Con esta fórmula, vinculada a los sucesivos Acuerdos Marco, han entrado como relevistas más de 3.500 trabajador@s, permitiendo la salida de otros tantos compañeros veteranos, en función de la edad legal de acceso; primero fue a los 58 años y en la actualidad son 61 años cumplidos, edad que la última reforma de la Seguridad Social irá elevando progresivamente hasta los 63 años.

Han sido varios los planes presentados desde entonces: Plan Arco, CR 50 y en la actualidad Plan de Productividad. Este último enmarcado en el Plan 2020 que se aplica de forma global en todo el grupo. La particularidad en Asturias es que estos planes de optimización, se aplican en función de inversiones que dan lugar a la automatización o robotización de determinadas tareas. Esta automatización de los trabajos, y que en otras industrias ha destruido miles de empleos, también afecta a la industria siderúrgica, si bien Asturias es la única planta del grupo donde se realiza a través de inversiones y prejubilaciones, en ningún caso con despidos, lo que ha permitido aminorar los graves efectos que ha tenido en otras plantas.

De todos modos, estas medidas de optimización en ningún caso son un cheque en blanco para ajustar las plantillas. Desde la Sección Sindical de CCOO

en ArcelorMittal Asturias siempre hemos estado vigilantes para que las medidas reorganizativas vengán acompañadas de inversiones bien definidas y clarificadas, buscando la menor pérdida posible de empleo y con medidas de rejuvenecimiento y nuevas contrataciones (300 eventuales serán contratados entre 2016 y 2018). También cabe recordar que la planta de Asturias es la única del grupo en España que contrata eventuales, cerca de 280 al año, para garantizar el periodo de disfrute de vacaciones, que dura casi 9 meses.

Aun reconociendo su impacto negativo en el empleo de algunos talleres, estos planes de productividad han conllevado asimismo un rejuvenecimiento de la plantilla, la llegada de importantes inversiones que garantizarán la continuidad de la actividad siderúrgica en Asturias durante muchos años y el acceso a la prejubilación de compañeros, que en su mayor parte superan los 40 años de cotización a la Seguridad Social, en unos puestos de trabajo desarrollados en un entorno peligroso y de gran desgaste físico.



Por la igualdad efectiva en la empresa

CCOO de Industria ha firmado tres importantes Planes de Igualdad. Todos ellos recogen el espíritu de la Ley 3/2007 del 22 de marzo, en base al cual se velará por la “ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo”. Los planes de Igualdad son obligatorios para empresas de más de 250 trabajadores.



■ El pasado octubre la Comisión de Igualdad de la empresa Alcoa, con José Manuel Gómez de la Uz en representación de CCOO, firmó el Plan de Igualdad de la empresa, que tendrá vigencia hasta finales de 2018 y que comprende una serie de actuaciones dentro de áreas tales como la selección, revisando el empleo de lenguaje neutro en las ofertas de empleo; conciliación y condiciones de trabajo, facilitando ropa de trabajo y EPIs adaptados a las necesidades de las trabajadoras; la formación, tanto del personal de nuevo ingreso como de las personas que participan en los procesos de selección y promoción; la comunicación interna en la empresa, cuidando de no utilizar lenguaje ni imágenes sexistas; también se efectuarán comparativas de salarios y se favorecerá la presentación de candidaturas femeninas. Todas estas medidas tratarán de equilibrar el diagnóstico efectuado previamente, que mostraba una plantilla fuertemente masculinizada.



■ En virtud a un acuerdo alcanzado antes del verano, el 22 de noviembre del pasado año CCOO de Industria firmó el Plan de Igualdad de Nestlé, negociado con la empresa y el resto de fuerzas sindicales. Se trata del primer plan que dará cobertura a todos los centros de trabajo de la empresa. A partir de este momento se crearán Comisiones de Igualdad, para asegurar una adecuada gestión del plan, hacer un seguimiento de las medidas que se vayan implementando y comprobar su efectividad en el marco de las relaciones laborales de la empresa. Para CCOO es fundamental que las personas que formen parte de dichas comisiones tengan formación en igualdad de género para una mejor realización de su labor. CCOO de Industria estima que se deben realizar diagnósticos periódicamente para revisar la evolución del plan, que ha de adaptarse a las necesidades particulares de cada centro de trabajo.

Los sectores de actividad englobados bajo el paraguas de CCOO de Industria están históricamente muy masculinizados. Por lo tanto, el compromiso de nuestra organización debe tener como objetivo alcanzar una igualdad real, no sobre papel, con propuestas concretas que favorezcan la participación, fomenten la conciliación y rompan las barreras visibles o invisibles que existen en la sociedad y por tanto, en la empresa. Para CCOO Industria de Asturias la visibilización de la mujer ha de ir más allá de la presencia en momentos puntuales, promoviendo una participación activa en la estructura interna y los procesos decisivos de nuestra organización.



■ El Plan de Igualdad de Hunosa, vigente desde el 1 de enero de este año, establece un programa de medidas destinadas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, con una plantilla constituida en más del 85% por hombres.

El proceso negociador, en el que CCOO de Hunosa tuvo un protagonismo destacado, se inició con la elaboración de un diagnóstico de la situación preexistente y concluyó tras varios meses de trabajo con la elaboración de un plan estratégico. Las líneas de intervención vienen definidas por las siguientes estrategias: compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad; garantías de igualdad en el desarrollo y formación profesional y mecanismos para el acceso a la promoción de manera objetiva y sin discriminación; compromiso de la empresa de velar porque no se produzca ningún tipo de discriminación salarial; utilización del lenguaje genérico y no sexista en todos los documentos, acuerdos y comunicados de la empresa; adopción de medidas en materia de conciliación laboral, personal y familiar; establecimiento de un protocolo para situaciones de riesgo, así como en caso de conductas inadecuadas. Particularmente relevante en la estrategia definida en este Plan de Igualdad es la programación de acciones formativas en materia de igualdad, difundiendo la oferta formativa entre toda la plantilla y a todos los niveles.

Entre las medidas efectivas pueden citarse: la prioridad para favorecer cambios de turnos y horarios siempre que la organización del trabajo lo permita; facilidad para adaptar la jornada en casos de consulta médica a menores o personas dependientes a su cargo; flexibilidad para que las familias monoparentales puedan elegir turno para atender las necesidades derivadas de esa situación; ampliación de las excedencias por el cuidado de hijos o familiares a su cargo; mejoras en los supuestos de hospitalización familiar u otras mejoras en la flexibilidad de la jornada laboral.

Con un poco de humor... entiéndese mejor

Con motivo de las últimas Elecciones Sindicales, celebradas en 2014, la Sección Sindical de Hunosa plasmó en este diálogo sus objetivos con respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa. Sus reivindicaciones han sido recogidas en su totalidad en el nuevo Plan de Igualdad.



-Nótote fríu y distante Gelín. Va tiempu que nun te m'arrimes.

-¿Qué quies, churri? Toi estresáu. Nun concilio. Entro temprano, salgo tarde...

-Ta resintiéndose la rellación conyugal.

-¿Y qué faigo? ¿Voi conta-y la nuestra vida sexual al Director de Personal?

-¡Qué fatu yes! ¿Y los nenos? Nun mires pa ellos.

-Llego mui cansáu.

-Tas tolos díes col Wyoming. Yo tengo que facer la cena, bañar los guajes... y trabayu igual que tu.

-Home, a min gustaríame llevar al guaje a entrenar y que tu llevares a la neña a la piscina.

-Meyor llevo yo al guaje al fútbol, que tu nun sabes nin lo que ye l'orsay.

-Tampoco sé nadar ¡nun te jode!

-¡Coño, Gelín! ¡Que llegues a les tantes!

-¿Qué quies, vidi? Agora nel Conveniu aumentáronme la xornada y si yá llegaba tarde enantes...

-Pero bueno, y ¿nun hai manera de facer dalgo, ho?

-¿Qué quies facer, Josefina?

-Ehí, n'Hunosa ¿nun saben lo que ye la flexibilidad horaria?

-¿La qué, ho?

-Sí, home, sí, flexibilidad horaria, pa que podáis marcar vosotros la hora pa entrar y salir.

-Sí ho, entós ¡vaya comedia!

-Que non, oveya, pero ensin pasase. Eso yá tá inventao fai muncho.

-Y eso ¿cómo ye, churri?

-¡Bah!, tas como un burru. Mira, la cosa ye que con unes hores de presencia obligatoria yes tu'l que pon la hora d'entrar y salir según te convenga.

-Eso taría perguapo. Y seguro que trabayáremos más.

-Podáis facer la pausa pa comer un poco más piquiñina, ¿oyísti?

-Home, la verdá ye que'l guarda'l Calatrava ya me saluda de los paseos que doi per ellí hasta que pasa la hora y cuarto, cuando yo en media hora toi despacháu.

-Con estes cosines, y dalguna más, seguro que conseguíais salir enantes de les 5 ó 5 y media.

-Eso seguro, vidi.

-Asina nun hai manera de conciliar, Gelín.

-Yá pero...

-Pero ná. La xornada de branu podáis

empezala coles vacaciones de los guajes.

-¡Ehí, ehí! Eso sí.

-O podíes trabayar a xornada continua.

-¡Hostiaaaaa! Colos problemes que ponen...

-¿Por? Vaya pijada.

-Eso esplíques-yoslo tu, Josefina.

-Y llue ta lo de les categorías, que...

-Que ¿qué?

-Que lleváis dende'l 2010 ensin categorías, que lo tengo yo apuntao.

-Eso sí que ye una reivindicación histórica, y non lo de Cataluña.

-Bueno, ho. La tarde de los viernes tamién tardasteis en sacala, pero saquésteisla.

-Y a ti ¿cómo se t'ocurren toes estes coses, vidi?

-Porque lleílo nel programa de CCOO que traxisti l'otru día nel bolsu la chaqueta. Entós ¿tu nun lees lo que te dan, ho? Esta vez votarás a Comisiones ¿non?

-¡Bah!, no..., nun sé vidi, yo siempre voto a los mesmos.

-Asina te va. ¡Ai, Gelín! Nun espables ¡Qué razón tenía mio madre!



Ante el cambio climático... prevención de riesgos laborales

El progresivo calentamiento de la atmósfera y los cambios asociados a la climatología, suponen un reto de adaptación e imponen la necesidad de nuevas estrategias de protección a la salud. CCOO considera fundamental incluir este aspecto en la negociación colectiva y facilitar la formación de trabajador@s y técnic@s de prevención.

Trabajador@s, empresas, sindicatos. La prevención de riesgos laborales asociados al cambio climático es labor de todos. CCOO es consciente de que es necesario incluir nuevas variables en el campo de la prevención a la salud, especialmente en aquellas áreas más sensibles a los cambios térmicos, como pueden ser las relacionadas con la industria agroalimentaria, entre otras. En unas Jornadas sobre Cambio Climático y Salud, celebradas el pasado noviembre, nuestro compañero Carlos Braña, responsable de Área del sector Agroalimentario en CCOO Industria de Asturias, planteó una serie de reflexiones e iniciativas sobre un tema que afecta cada vez

más a la realización de actividades al aire libre, muy vinculadas al sector agroganadero, como pueden ser la conducción y manejo de maquinaria agrícola (tractores, motoazadas, camiones, sembradoras...); tareas forestales y de jardinería; tareas manuales y semimanuales como la recolección, vendimia, podas, etc; labores ganaderas, manejo de productos fitosanitarios, etc.

“La agricultura es extremadamente vulnerable al cambio climático -explica Carlos Braña-. El aumento de las temperaturas y los cambios en los regímenes de lluvias alteran la producción de los cultivos y aumentan la posibilidad de fracaso en las cosechas. Al margen de

eso, el calentamiento mundial va a tener efectos muy negativos para la salud de los trabajadores”.

El incremento térmico, que puede llegar a ser extremo, agrava las enfermedades cardiovasculares y respiratorias al aumentar los niveles de ozono y otros contaminantes. Serán más comunes también las alergias debidas al aumento del polen, así como enfermedades directamente relacionadas con el calor, tales como erupciones cutáneas, quemaduras, calambres, síncope, deshidratación, agotamiento y golpe de calor, entre otras.

Es necesario por lo tanto que la formación específica tanto a trabajador@s como a delegad@s de prevención, incluya aspectos relacionados con los fenómenos climáticos y los riesgos derivados, con consecuencias directas sobre la salud y la seguridad. Como en otros terrenos, la prevención juega un papel primordial. Así mismo, para CCOO es una prioridad introducir aspectos derivados del cambio climático vinculados a la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Ya se ha hecho a escala territorial en algunas provincias, marcando la pauta a seguir. Por ejemplo el Convenio Colectivo agropecuario de Castellón recoge la posibilidad de interrumpir la jornada cuando se realizan trabajos tóxicos, si se registran altas temperaturas o vientos fuertes. El Convenio Colectivo agropecuario de Alicante, establece que cuando la temperatura interior de los invernaderos supere los 38 grados, se conceda un descanso de diez minutos por hora de trabajo; o la interrupción mínima de tres horas a mediodía durante los meses de

Es necesario un convenio estatal para el sector agropecuario que incluya aspectos de la prevención derivados del aumento de las temperaturas.



“La agricultura es extremadamente vulnerable al cambio climático -explica Carlos Braña-. El aumento de las temperaturas y los cambios en los regímenes de lluvias alteran la producción de los cultivos y aumentan la posibilidad de fracaso en las cosechas. Al margen de eso, el calentamiento mundial va a tener efectos muy negativos para la salud de los trabajadores”.

verano, para comida o descanso. Los Convenios Colectivos de Jaén, Extremadura, Huesca, Zaragoza o Murcia también recogen aspectos relacionados con las temperaturas, la provisión de agua, la protección medioambiental, etc.

Carlos Braña subraya la necesidad de un convenio estatal para el sector agropecuario que incluya aspectos para la prevención de estos riesgos. En enero de 2016 se constituyó la

mesa negociadora del sector a nivel estatal, lo que fue un paso importante. La plataforma presentada incluyó un artículo sobre condiciones mínimas de prevención, relacionadas con el golpe de calor y el cáncer de piel por exposición solar.

CCOO es sensible a esta realidad y trabajará para que esté cada vez más presente en los protocolos de vigilancia a la salud y protección de riesgos laborales.

Ojo con el calor

Algunos consejos sencillos...

- Bebe líquido en abundancia.
- Haz pausas y descansos más frecuentes.
- Mantén el lugar de trabajo ventilado o refrigerado.
- En las horas de más calor, reduce el ritmo.
- Usa protección para el sol: sombreros, gafas, cremas...



Intoxicados AZSA Sentencia agridulce

Los acusados por el accidente en el que resultaron intoxicados por mercurio 49 trabajadores han asumido su responsabilidad y han aceptado la pena de nueve meses de prisión solicitada por el ministerio público, que serán sustituidos por el pago de una multa. También han sido abonadas las indemnizaciones por valor de 2,5 millones de euros.

Los hechos se produjeron en diciembre de 2012, cuando los trabajadores realizaban tareas dentro de las instalaciones de AZSA. De los 49 afectados, cinco sufren lesiones graves de manera permanente. “Desde

el Área de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO Industria de Asturias nos queda un sabor agridulce con la sentencia, pues a nuestro parecer faltan en ella personas como el director de AZSA, máxima autoridad en materia de seguridad y salud en la propia fábrica”, explica Javier Vázquez, responsable del Área de Salud Laboral y Medio Ambiente.

CCOO Industria de Asturias fue la única fuerza sindical que interpuso demanda por vía judicial, conjuntamente con los trabajadores afectados. Felicitamos asimismo a la sección sindical de CCOO Industria

de Asturias en AZSA, que realizó un gran trabajo coordinado en todo momento con los compañeros del Área de Salud Laboral de nuestra federación.

Por último, cabe resaltar la vergonzosa actuación de la administración regional, representada por el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, que en un primer informe calificó el accidente como leve. También fue deplorable la actuación de la Dirección Regional de Salud Pública, aliándose con la postura de la empresa y dejando abandonados a los trabajadores.



SOLLOVIO
area fluvial-Illas



Permiso de paternidad Por fin, las cuatro semanas

La ampliación a cuatro semanas del permiso de paternidad constituye un avance necesario y esperado por la sociedad española. CCOO de Industria confía en que sea el comienzo de la activación de las políticas de igualdad y corresponsabilidad, estancadas desde la pasada legislatura.

Tal como se anunció, los Presupuestos Generales del Estado recogieron la ampliación a cuatro semanas del permiso de paternidad, en cumplimiento de lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. La ampliación es efectiva desde el 1 de enero de 2017.

Anteriormente, el permiso de paternidad estaba establecido por ley en 13 días. La ampliación a cuatro semanas de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, y de su situación equivalente en el empleo público, se aprobó por Ley 9/2009, de 6 de octubre, con la orden al Gobierno de que la duración de este derecho se fuese ampliando de forma progresiva hasta completar las cuatro semanas. Sin embargo este mandato fue sistemáticamente postergado, en el marco de los recortes impuestos por el Gobierno y su política de austeridad. Este retraso injustificado estaba siendo un freno al desarrollo de la igualdad

efectiva entre hombres y mujeres, objetivo prioritario de la Ley de Igualdad, así como la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, económica y laboral.

Tras la entrada en vigor se han planteado algunas dudas con respecto a quiénes y en qué casos pueden beneficiarse, al señalarse que solo quedarían incluidos los derivados de nacimientos, adopciones, guardas con fines de adopción y acogimiento, producidos o constituidos a partir del 1 de enero de 2017.

El gabinete jurídico confederal de CCOO entiende que **tienen derecho al disfrute de las cuatro semanas de permiso y prestación por paternidad todas las personas que hayan solicitado iniciar el descanso a partir del 1 de enero de 2017 aún cuando el nacimiento o la constitución de la adopción o la fecha de la resolución de la guarda se hayan producido con anterioridad a dicha fecha.**



Para CCOO, esta era una medida necesaria y esperamos que sea el comienzo de la puesta en práctica de las políticas de igualdad que durante la anterior legislatura se mantuvieron en una situación de estancamiento; y también que sea un paso adelante para eliminar la brecha de género y establecer la corresponsabilidad compartida entre mujeres y hombres.

Reclama el IRPF de la prestación por maternidad



Después de que una sentencia del TSJ de Madrid (810/2016) diese la razón a la demanda interpuesta por una contribuyente, estableciendo la devolución por parte de hacienda de 3.135 € del IRPF de su prestación por maternidad, se abrió la posibilidad para la presentación de nuevas reclamaciones. Según esta sentencia, la prestación de la Seguridad Social por maternidad no tributa por IRPF, con lo que Hacienda es-

taría obligada a devolver las cantidades recaudadas indebidamente por dichas prestaciones.

CCOO ha lanzado una campaña para facilitar la reclamación, dirigida a trabajador@s que durante los ejercicios fiscales 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 hayan estado en situación de suspensión por maternidad, cobrando la correspondiente prestación por maternidad de la Seguridad Social.

Para poder reclamar ponte en contacto con nosotros en:

C/ Sta. Teresa nº15, 3ª planta • 35005 Oviedo. Telf.: 985 25 15 77
ó en nuestras delegaciones comarcales.

1º de Mayo

L@s ciudadan@s exigen

La conmemoración del Día Internacional del Trabajo es el marco para reivindicar la lucha por los derechos de los trabajadores. Este año, Avilés es el escenario para la movilización en Asturias. En todo el país, son miles las personas que salen a la calle para recordarle al gobierno su obligación de realizar un cambio urgente en las políticas económicas basadas en los recortes de derechos y prestaciones. La movilización más simbólica sirve para recordar una lucha histórica y global, que hoy es más necesaria que nunca.



Movilización el 23 de marzo a las puertas de la FADE.



Empleo y salarios dignos CCOO muestra su fuerza en la calle

19F y 23M

El pasado 19 de febrero, CCOO convocó en Gijón una manifestación multitudinaria para reclamar al gobierno empleo y salarios dignos. Forma parte de un programa de movilizaciones que se desarrollarán en todo el país y que pretenden hacer que el gobierno abra los ojos ante la realidad de quienes tienen que hacer frente al incremento de los precios, la pérdida de poder adquisitivo

y un progresivo aumento de la desigualdad. Cuarenta manifestaciones en todo el país fueron testimonio del hartazgo de la sociedad. El 23 de marzo nuevamente se sucedieron las movilizaciones para visualizar el compromiso de los trabajadores con la lucha por sus derechos. El deterioro de las condiciones sociolaborales, sumado al altísimo desempleo, la precarización de las condiciones labo-

rales, los salarios mediocres, la merma de las pensiones y el encarecimiento generalizado de productos y servicios, contribuyen a la pérdida de calidad de vida de los españoles. CCOO continuará reclamando, mediante estas y otras acciones, que el crecimiento de la economía revierta en tod@s l@s trabajador@s, ya que no se puede hacer a costa de la precarización del empleo.



Rianxo

O mar feito tradición



Barredo, el encierro que cambió la minería en doce días

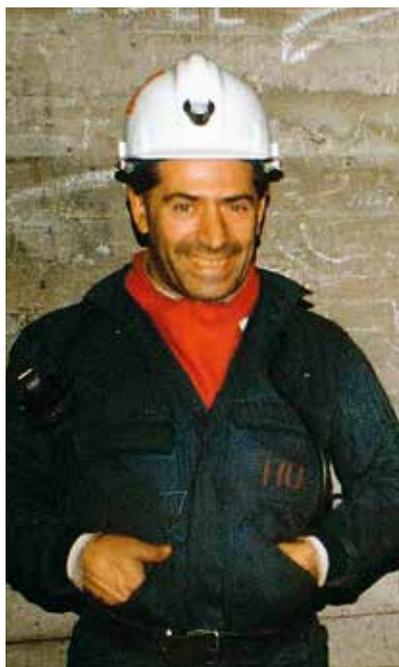
Que el encierro del pozo Barredo hizo historia es algo fuera de toda duda. Forma parte de un selecto grupo de hechos trascendentales, aquellos que marcan hitos en la memoria de los pueblos porque remueven hasta los cimientos la sociedad, la economía y la política.

A las puertas de la Navidad del año 1991, un 22 de diciembre, treinta y seis mineros pertenecientes a las ejecutivas de CCOO y el SOMA-UGT iniciaron un encierro que cobró dimensiones de leyenda. Para comprender por qué ese grupo de hombres decidieron bajar a la cuarta planta del pozo Barredo y atrincherarse sin fecha de salida, para acabar dirigiendo desde las entrañas de la tierra una movilización como no se recordaba en Asturias, hay que saber que la minería se estaba jugando su futuro en aquel momento. El gobierno de Felipe González, con Carlos Solchaga y Claudio Aranzadi en el Ministerio de Industria, pretendían

En diciembre pasado se cumplían 25 años de una protesta minera única por las formas y por el fondo, un encierro que cambió la concepción del sector tal como era hasta ese momento.



Las ciudadanía de las cuencas, movilizada por los mineros encerrados en Barredo.



Antonio González Hevia, entonces secretario general de la Federación Minerometalúrgica de CCOO de Asturias, codirigió las acciones que marcaron la pauta del encierro.



Antes del encierro y durante el mismo se sucedieron numerosas manifestaciones en la cuenca minera.

imponer un durísimo plan de ajuste que pasaba por el cierre de cinco pozos y 6.300 excedentes en Hunosa. Era el principio del fin de la minería del carbón, con la fecha puesta en el año 2000.

El contexto internacional tampoco era precisamente favorable. Pocos años antes, a mediados de los ochenta, había tenido lugar la brutal reconversión de la minería inglesa de Margaret Thatcher, ejemplo de los modos y maneras de actuación de las políticas neoliberales. El cierre de los pozos dejó a casi cien mil mineros en la calle. No hubo compensaciones ni reestructuración de las comunidades afectadas. Una puesta en práctica salvaje de la mal llamada reconversión de los sectores industriales tradicionales europeos y ejemplo peligroso para otros gobiernos.

También la minería asturiana había atravesado en los ochenta una serie de movilizaciones encadenadas, muy activas durante la primavera del 87 hasta septiembre del mismo año, y que estuvieron marcadas por la división irreconciliable entre los dos sindicatos mayoritarios. Cuatro años más tarde, a principios de los 90, cuando el gobierno plantea el hachazo a la minería, CCOO y el SOMA-UGT salvan diferencias y asumen una estrategia unitaria. En aquel momento todavía Hunosa era el gigante que sostenía con su actividad todo un modo de vida. Las cuencas minera, nacidas y crecidas en torno a los pozos, tenían su eje en la empresa, que daba empleo a cerca de veinte mil mineros. En junio de 1991 se convoca conjuntamente una huelga de toda la minería asturiana, y el 23 de octubre una huelga general de Asturias. Fueron

meses de conflicto y movilizaciones, de recabar apoyos en los municipios mineros y en las instituciones autonómicas. Pero las conversaciones con el gobierno, después de numerosísimas reuniones, estaban enquistadas. Hasta el punto de que los líderes de los sindicatos mayoritarios entendieron que no había otra salida más que presionar al gobierno de una forma nueva, tan contundente que borrara todas las dudas y las interpretaciones. Así se desembocó en el encierro clave, Barredo, dos días antes de las navidades del 91.

Mientras, las cuencas vivieron una permanente movilización, con graves enfrentamientos entre mineros y fuerzas del orden. El respaldo social fue abrumador. Los encerrados salieron el 3 de enero, tras doce días que cambiaron el curso de los acontecimientos.



Playas de Castrillón, disfrútalas...

La minería asturiana venía de una serie de protestas previas, en el año 87, en las que la división entre los dos sindicatos fue la tónica.

-Es verdad que entonces no había unidad de acción y cada uno iba por su lado. CCOO en ese momento no firmó nada porque no hubo entendimiento con el otro sindicato, pero es importante decir que el hecho de no suscribir los documentos no impedía su aplicación, así que el plan que pactó el SOMA se puso en práctica igual. No era tan brutal como el de Barreo, pero era una reconversión importante. El balance de aquello para CCOO fue una crisis considerable.

-¿Por qué en el 91 se opta por la unidad sindical como estrategia de acción?

-En CCOO sabíamos lo que era resistir en solitario porque lo practicamos mientras fue necesario, pero para afrontar una reconversión como la que teníamos por delante -cierres de pozos, traslados, prejubilaciones-, instalarnos en una política de resistencia, en mi opinión habría sido agotador para la mayoría de los trabajadores, a pesar de que algunos sectores del sindicato el tema de la unidad de acción provocó desacuerdos muy importantes. Pero no podíamos renunciar a participar en todo lo que iba a venir después. Por eso desde el momento en que bajamos a Barreo la unidad de acción fue un hecho.

-¿Cómo fueron las horas previas a la bajada al pozo?

-La mayoría de la gente no sabía qué íbamos a hacer, ni dónde, ni nada de nada. Lo que se les dijo fue: id preparados para una acción fuerte que igual dura tiempo.



Antonio González Hevia,
ex secretario general de la Federación
Minerometalúrgica de CCOO de Asturias,
fue uno de los artífices del
histórico encierro.



“Fuera del pozo no pasaba nada que no se hubiera decidido dentro. Todos sabían lo que tenían que hacer. Nada fue una improvisación”

-Y de esa primera noche, ¿qué recuerda?

-Fue brutal. Cuando llegamos a planta no sabíamos bien dónde estábamos. Nos ubicamos gracias a que un compañero llevaba una linterna, así vimos que ya estábamos en planta. Yo, en cuanto puse los pies en fuera de la jaula pensé “objetivo cumplido”. Nuestro mayor temor era que por cualquier razón se abortase la operación. Aquella noche fue muy larga porque la dirección de Hunosa se negó a facilitarnos luz, mantas, agua. Pero resistimos.

-Poco después toman el control también del exterior. ¿Cómo?

-Ocurrió que un compañero se cayó y se abrió una brecha que sangraba abundantemente. Llamamos fuera y pedimos un enfermero para curarlo. Hunosa dijo que no. Entonces se decidió que había que tomar el control, dirigir el pozo desde dentro con todas las consecuencias. Dimos instrucciones y a partir de ahí todo se regularizó. Fuera del pozo no pasaba nada que no se hubiera decidido dentro. Todos sabían lo que tenían que hacer. Nada fue una improvisación.

-Con la perspectiva del tiempo ¿cómo valora lo sucedido entonces?

-Barredo fue una lucha ejemplar del movimiento obrero, con una trascendencia que yo creo que no se valora adecuadamente, sobre todo porque se empañó debido a sucesos recientes que no tienen nada que ver. Sin embargo en su momento fue un desafío al gobierno como no se había hecho hasta ese momento, esa es una realidad que no se puede ignorar.

La Camocha, símbolo de la lucha obrera

Si existe un lugar que resuma y simbolice el origen de nuestra organización, es la mina La Camocha (Gijón). Este año se cumplen sesenta de la creación allí de la primera de las Comisiones Obreras, un hecho que forma parte del legado histórico de CCOO y que fue recordado en un emotivo acto sindical celebrado el pasado enero.



El acto sindical se celebró en el salón de actos CMI Pumarín, en Gijón, el pasado 13 de enero.

La Camocha se recuerda con la veneración de los lugares míticos, donde confluyeron los factores necesarios para alumbrar el nacimiento de una organización obrera que hoy es primera fuerza sindical en nuestro país, gracias a la constancia y la demostrada lucha por los derechos de l@os trabajador@s.

En dicha mina tuvo lugar en 1957 un conflicto laboral que enfrentó a los trabajadores con la dirección de la empresa. Se trataba de mejorar las condiciones económicas de los mineros y la seguridad dentro del pozo. Para mediar con los representantes de la empresa se creó una comisión encargada de representar los intereses de sus compañeros a la hora de negociar las condiciones. Es cierto que hubo ocasiones anteriores en las que se crearon comisiones de similares características, pero se disolvieron *motu proprio* o fueron canceladas por la fuerza. Apa-



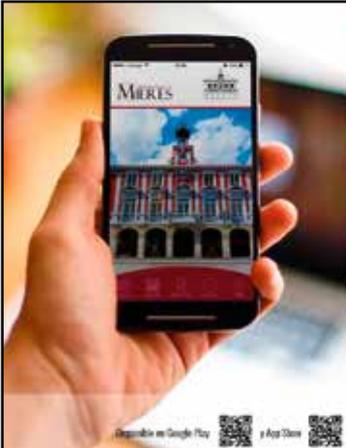
Acto en Gijón el día 13 de enero, coincidiendo con el 60 aniversario de la primera Comisión Obrera en La Camocha

recían para dar solución a un problema concreto pero no llegaban a prosperar. Lo que hizo distinto el caso de La Camocha es que fue el comienzo de un proceso que convirtió estas comisiones temporales en permanentes, germen de un movimiento organizado.

Actualmente, la organización sindical CCOO reconoce lo sucedido en aquel mo-

mento en la mina La Camocha, como uno de los pilares de su fundación.

En un acto sindical celebrado el pasado 13 de enero en Gijón, en el que participaron todas las estructuras y parte de la dirección confederal, la organización quiso mantener viva la memoria de aquella primera comisión obrera de la mina La Camocha. El acto contó con las intervenciones de Ignacio Fernández Toxo, secretario general de la Confederación Sindical de CCOO; Antonio Pino, su homólogo regional; Nicolás Sartorius, uno de los fundadores de CCOO; Francisco Prado Alberdi, presidente de la Fundación Juan Muñiz Zapico, entre otros. Seguidamente una delegación visitó las instalaciones del que fue un bastión en la lucha contra la dictadura y cuna de las Comisiones Obreras, hoy patrimonio industrial que debe ser convenientemente conservado para la memoria de las generaciones futuras.



Mieres, en la palma de tu mano



Aplicación oficial del Ayuntamiento de Mieres para smartphones y tablets.

Disponible en Google Play y App Store

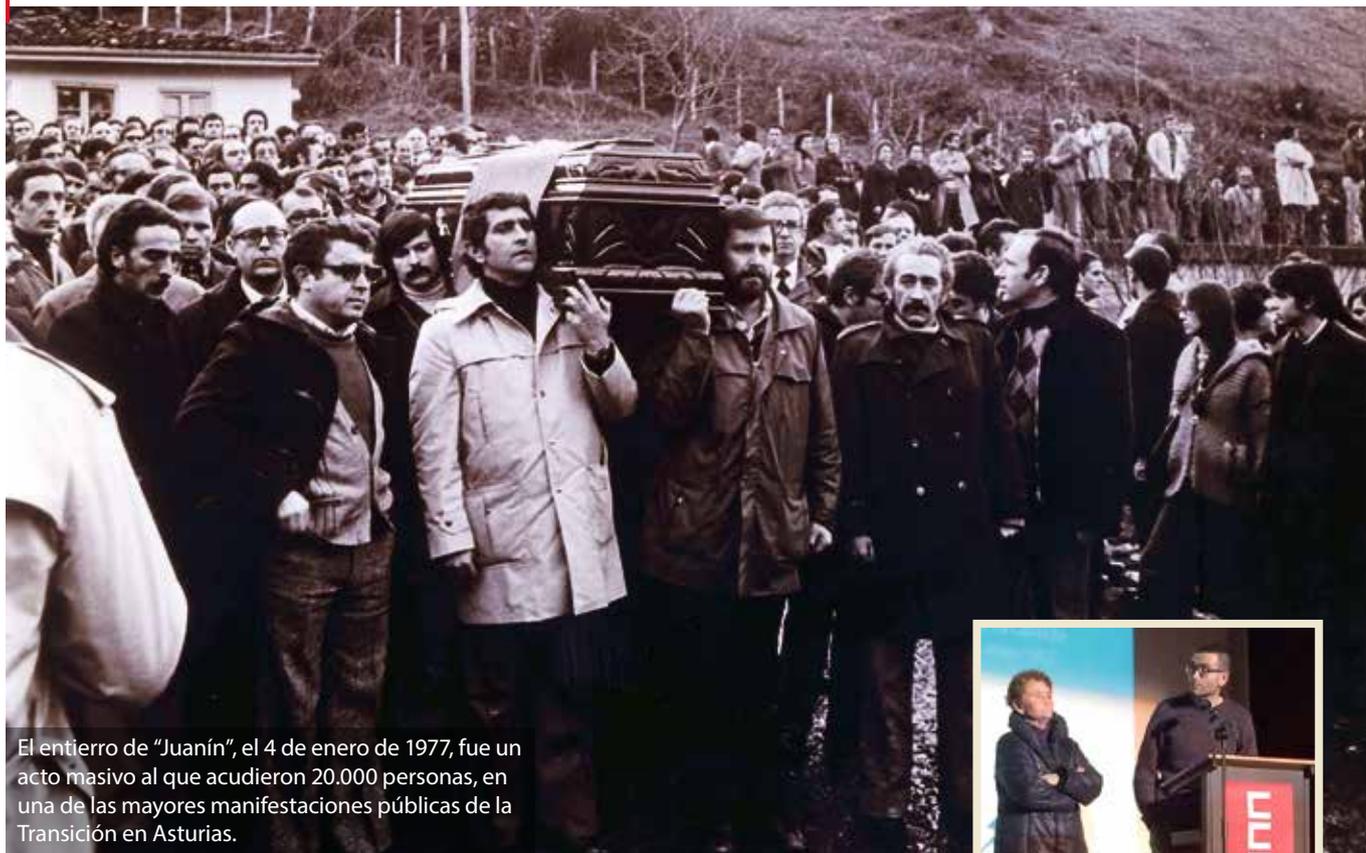
MIERES
www.ayto-mieres.es

Línea Verde Ayuntamiento de Mieres

Comunicación directa online de incidencias en el equipamiento, desde tu ordenador, smartphone o tablet.



Disponible en Google Play y App Store



El entierro de "Juanín", el 4 de enero de 1977, fue un acto masivo al que acudieron 20.000 personas, en una de las mayores manifestaciones públicas de la Transición en Asturias.



Genita Torre, viuda de Juanín, durante el acto celebrado el pasado enero.

Juan Muñiz Zapico, 40 aniversario

En enero se cumplieron cuatro décadas de la muerte de un sindicalista que fue un claro referente para el movimiento obrero, y cuyo espíritu sigue hoy siendo inspiración para aquellos que defienden los derechos de los trabajadores.

La muerte prematura de Juan Muñiz Zapico, "Juanín", fallecido un 2 de enero de 1977 a los treinta y seis años en accidente de tráfico, fue un duro varapalo para la izquierda asturiana. Juanín, que no llegó a vivir la democracia por la que tanto había luchado, es recordado con el cariño y el respeto reservados a quienes portaron valores que hoy son referencia para los demás.

Cuarenta años más tarde, el 4 de enero de 2017 CCOO celebró en el cementerio de Herias (Lena) un homenaje a la figura del histórico dirigente y recordó su compromiso con la lucha por la libertad y la democracia, con las intervenciones de Antonio Pino, secretario general de CCOO de Asturias, Genma Álvarez, alcaldesa de Lena y Genita Torre, viuda de Juanin.

Juan Muñiz Zapico fue uno de los nombres fundamentales del final de la

dictadura. Natural del La Frecha, concejo de Lena, empezó a trabajar en los talleres de Aguinaco de Mieres. Fue elegido enlace sindical y Jurado de empresa en 1963 y al año siguiente ingresó en Comisiones Obreras y el PCE. Fue el arranque de una lucha breve pero intensa en favor de los derechos de los trabajadores, en un contexto histórico muy complicado. La dictadura obligaba a la clandestinidad y a convivir diariamente con el riesgo. En 1970 fue nombrado miembro del Comité Regional del PCE.

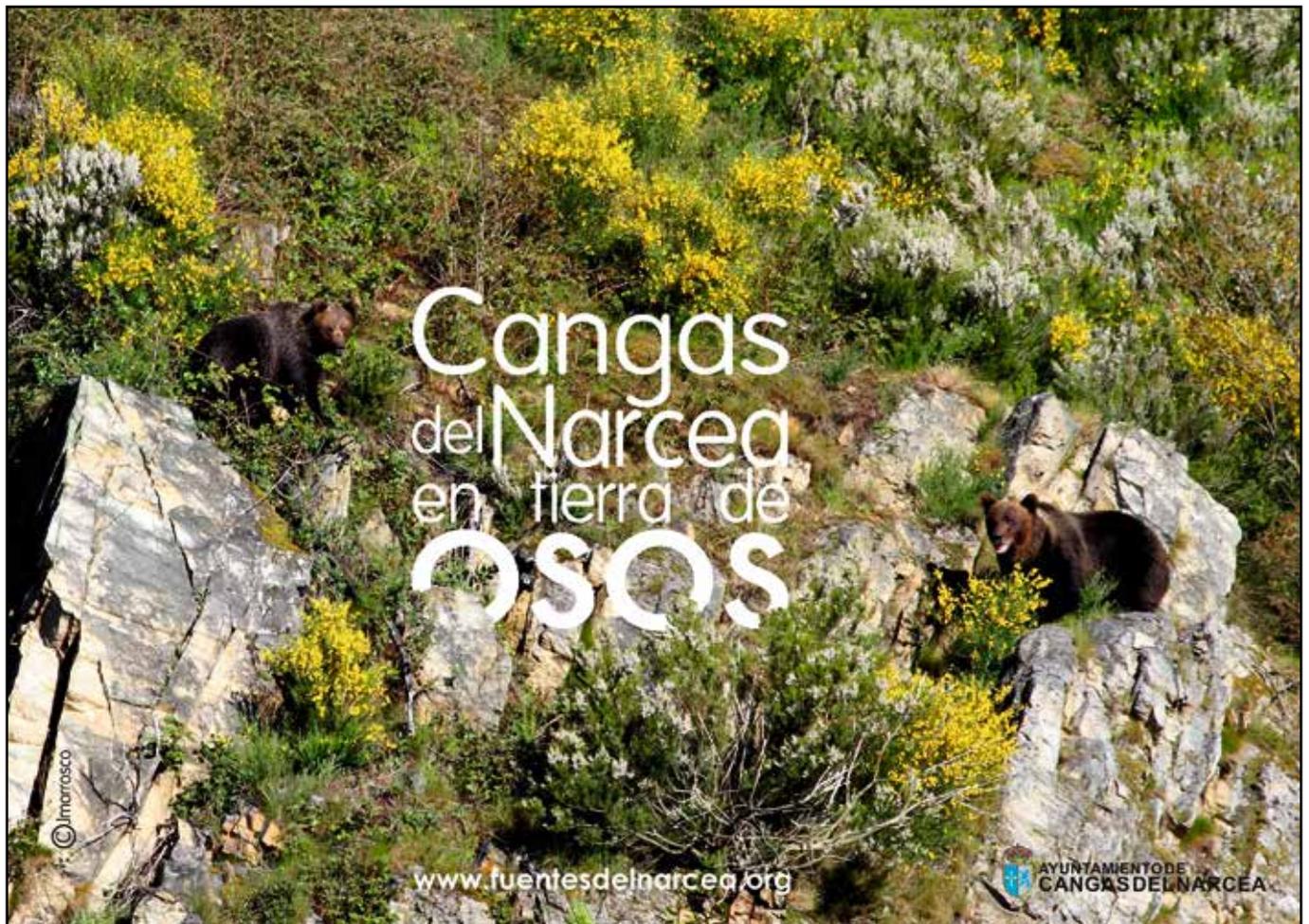
Posiblemente uno de los episodios más relevantes fue su participación en el llamado "Proceso 1001". Tras ser detenido en 1972, junto con otros nombres importantes de la Transición como Marcelino Camacho o Nicolás Sartorius, fue juzgado a finales de 1973 por el Tribunal de Orden Público, acusado de ser dirigente de Comisiones Obreras y por

su vinculación al Partido Comunista. Su condena fue de 18 años. En noviembre del 75, tras la muerte de Franco, llegó el indulto. A partir de ahí se intensifica una actividad política y sindical que lo perfilaban ya claramente como una de las figuras que tendría un papel importante en los años venideros.

El dramático accidente que se llevó su vida a los treinta y seis años acabó con todas las expectativas sobre su figura política, no así con sus valores y sus ideales que hoy, cuarenta años más tarde, siguen vivos en la memoria de sus compañeros.

Con su nombre CCOO de Asturias creó en 1990 la Fundación Juan Muñiz Zapico, entidad sin ánimo de lucro, cuya finalidad es preservar la memoria del movimiento obrero.

www.fundacionjuanmunizzapico.org

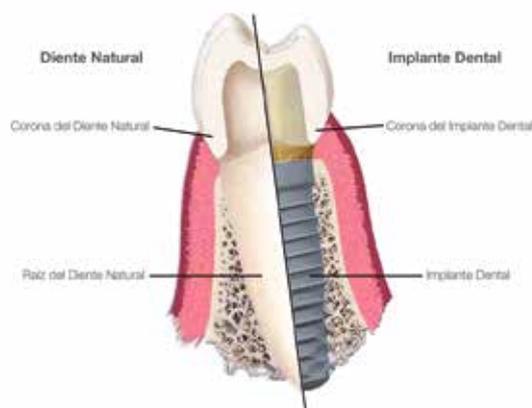


Si ha perdido uno o más dientes, los implantes dentales le ofrecen las opciones que más se parecen a los dientes naturales. Además es la terapia más avanzada y de mayor éxito clínico disponible para sustituir uno o varios dientes.

Los implantes dentales pueden mejorar su calidad de vida:

- Ofrecen la posibilidad de disfrutar de una gran variedad de alimentos.
- No se necesitan incómodos adhesivos dentales.
- Los implantes se cuidan igual que los dientes naturales.
- Mejora la masticación, lo que ayuda a realizar unas buenas digestiones.
- Reducen el riesgo de daños en los dientes sanos adyacentes.
- Higiene apropiada.
- Nutrición mejorada.
- Ayudan a prevenir la reabsorción ósea y mantiene los contornos faciales naturales.
- Minimizan la pérdida de hueso oral.
- Aumentan la Confianza en sí mismo
- Se pueden limitar situaciones incómodas con las prótesis parciales o las dentaduras.
- Son lo más parecido a los dientes naturales.

Diga “¡SÍ!” a los Implantes Dentales



¿Cuáles son los Pasos para Determinar si Puedo Utilizar Implantes Dentales?

Su Odontólogo Deberá Realizar un Examen Clínico que consiste en:

- Evaluar su estado de salud general y oral.
- Un cuestionario de salud.
- Conversaciones acerca de sus principales preocupaciones.
- Conocer sus objetivos de salud oral para establecer la terapia dental adecuada.
- Diagnóstico y plan de tratamiento.
- Un examen oral.
- Una eventual toma de radiografías, para conocer mejor el estado de salud de todas sus piezas dentales.
- Una evaluación de la calidad y la cantidad de tejido duro (hueso) y blando (encía) disponible.



En nuestra clínica solo usamos implantes de la más alta calidad.

Nosotros solo usamos **BIOMET 3i**
www.biomet3i.com

Acuerdo de colaboración



C/ El Parquín, nº 6 bajo, de El Berrón.

Tfno: 984 285 842.

www.clinicadentaljorgehuerta.es

DELEGACIONES COMARCALES

Cuenta con nosotros

■ SIERO-ORIENTE

C/ Marquesa de Canillejas, 22-1º. Pola de Siero
Telf: 985 72 00 35. Fax: 985 72 46 44

Afiliate

■ GIJÓN

C/ Sanz Crespo, 3-4º. Gijón
Telf: 985 34 66 06-985 34 66 08. Fax: 985 35 97 94

■ OVIEDO

C/ Santa Teresa 15, bajo. Oviedo.
Telf.: 985 25 71 99. Fax: 985 24 40 62

Participa

■ NALÓN

C/ Florentino Cueto s/n-2º. La Felguera
Telf./Fax: 985 67 69 99

■ CAUDAL

C/ Manuel Gutiérrez 4-1º Mieres
Telf./Fax: 985 46 37 65

Infórmate

■ CANGAS-TINEO

C/ Pintor Luis Alvarez, 8-3º. Cangas del Narcea.
Telf/Fax: 985 81 21 83

■ AVILÉS-OCCIDENTE

Plaza del Vaticano s/n-6º. Avilés
Tlf/Fax: 985 56 78 73