

# Asturias Industrial

**CCOO** +  
industria

Nº90 Abril/2019



**CCOO**

**CCOO**  
**ASTURIAS**

*Derechos de conciliación*  
**Conoce  
las novedades**

*Elecciones Sindicales*  
**Ganamos  
presencia**

*Guía de servicios*  
**Ventajas  
de estar afiliado**

**1**  
**MAYO**  
**La lucha  
continúa**



**Meruelo** es un pueblo de tradiciones. Sus gentes son pioneras en el arte de fundir campanas. Sumérgete en un apasionante viaje al pasado en el Museo de las Campanas de San Mamés de Meruelo. Realiza una visita guiada con explicaciones de cómo se hace una campana de la manera tradicional y artesanal. Conoce los hornos de fundición en el pueblo originario de los primeros fundidores de campanas.



Ayuntamiento de Meruelo (Cantabria)



# MERUELO

Un valle abierto al mundo y al futuro. Poblado de gente acogedora, audaz y emprendedora.

Cerca de todo, cerca de ti.

**Entre la tradición y la vanguardia.**



## Ortodoncia Financiación Gratuita hasta 24 meses



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

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

En Clínica Dental Jorge Huerta somos expertos en ortodoncia.

Nos encontrarás en El Parquín número 6 El Berrón.

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

**Acuerdo de  
colaboración**



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

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

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

Teléfono: 984 285 842

Síguenos en Facebook e Instagram

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

# Sumario



Asturias Industrial nº90. Abril 2019  
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS.

Secretariado:

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

Coordinación:

Blanca M. Colorado.

Fotografías: Fusión 10 y archivo.

Tirada de este número:

11.500 ejemplares

DL AS 2311-2009

Maquetación: Fusión 10.

Avda. Pola de Lena, 17-bajo.

33160 La Vega. Riosa. Asturias.

Teléfono: 985.76.66.90

E-MAIL: redaccion@fusion10.net

www.fusion10.net

Impresión: Radial Artes Gráficas S.L.

E-mail: info@radialgraficas.es

Revista CCOO Industria de Asturias.

C/. Sta Teresa, 15 – 33005 Oviedo

Teléfono: 985.25.15.77

www.industria.ccoo.es

Se autoriza su reproducción excepto

con fines comerciales.



05 **EDITORIAL.** Una legislatura para la industria.

**06 1º de Mayo**  
Los trabajadores y las trabajadoras llenan las calles.

09 **Situación industrial.** Seguimos luchando por la defensa de Alcoa. Mieres tubos, Arciresa, Ovofood, Rioglass, Cobra, Sice, Fertiberia...

**15 Negociación colectiva**  
Todos los convenios activos cumplen con el salario mínimo. Comienza la negociación del Convenio de Montajes y Empresas Auxiliares.

18 **Minería.** Hunosa, Plan de empresa 2019-2027. CCOO exige que se cumpla lo acordado para una transición justa de la minería del carbón.

21 **EESS.** Continuamos ampliando presencia en las empresas.

**22 ArcelorMittal.** En lucha por el Acuerdo Marco.

25 **Acuerdos de Oviedo.** Asegurando el futuro de los trabajadores de auxiliares.

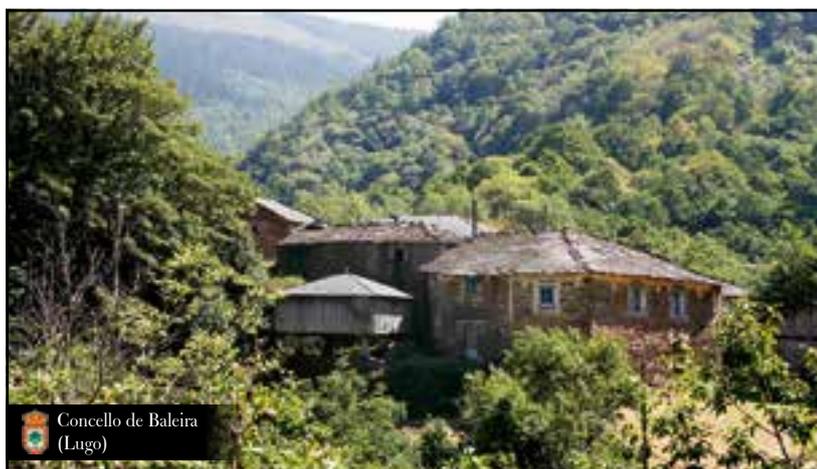
26 **Derechos de conciliación.** ¿Conoces las novedades?

29 **Cultura.** Compromiso inquebrantable: Carmen Garrido.

30 **8M.** Igualdad, un camino sin retorno.

32 **Salud laboral.** Vigilancia de la salud, derechos y obligaciones.

34 **Guía de servicios 2019.** Conoce las ventajas de estar afiliado.



Concello de Baleira  
(Lugo)

## Baleira

*Todo un universo natural ó alcance das túas mans*



# ESPIRITU DE COLABORACION.

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

## CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO DE LAS COMARCAS MINERAS.

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



**SODECO**  
*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](http://www.sodeco.es)



## Una legislatura para la industria

Una vez pasada la cita con las urnas, y a la espera de que se conforme lo que será el nuevo Gobierno, queremos en primer lugar felicitar a todos los ciudadanos y ciudadanas de Asturias y de todo el país que, una vez más, ejercieron con responsabilidad su derecho al voto. Hoy más que nunca es imprescindible que la sociedad esté a la altura de los tiempos históricos que nos ha tocado vivir, y dé una respuesta contundente al avance de ideologías que pretenden hacernos retroceder al pasado. Y hacerlo no solo en las urnas si no en el día a día, defendiendo en la calle y en las empresas los derechos sociales y laborales que tanto esfuerzo costó conseguir.

A partir de este momento, y con los resultados obtenidos, desde CCOO de Industria de Asturias queremos recordar que llevamos seis años de supuesta recuperación económica y que es momento de que las macrocifras positivas alcancen a todos los estratos de la sociedad. Vamos a luchar activamente para que tengamos por delante cuatro años en los que se devuelva la dignidad a los trabajadores y trabajadoras de este país, que han soportado sobre sus espaldas las consecuencias de la crisis económica y de las políticas neoliberales impuestas en su día. Desde CCOO de Industria de Asturias continuaremos con nuestro compromiso de lucha por todo aquello en lo que creemos firmemente y que siempre hemos defendido. Trabajaremos para

minimizar las consecuencias de la reforma laboral, que desde su puesta en marcha no ha hecho más que ensombrecer el panorama laboral de los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país. Lucharemos contra la precarización, porque entendemos que una economía saneada y en crecimiento no puede sostenerse en la pobreza de sus trabajadores. Y vigilaremos que los derechos conquistados no retrocedan ni un milímetro, porque creemos en una sociedad abierta, moderna, digna y con futuro.

Y por encima de todo defenderemos la industria, porque entendemos que es uno de los pilares que sustenta la economía asturiana y española, que tiene mucho que ver con el hecho de que el PIB español haya crecido en los últimos años. La industria ha sido durante años la gran olvidada y debe dejar de serlo. Para ello, necesitamos un Pacto de estado y una nueva Ley de industria que aborde cuestiones globales. No más parches. No más soluciones parciales. Lo que necesitamos son acciones que respondan a un compromiso conjunto, que preserven el tejido productivo, favorezcan la competitividad de la industria española, la protejan de la deslocalización y fomenten el empleo de calidad en el sector.

Nuestro compromiso es claro y firme. Tenemos propuestas y vamos a defenderlas para que la industria tenga, en los próximos años, el balón de oxígeno que necesita y que merece.

Informazioa eta erreserbak Información y reservas  
Tel. 943 494 521 - 943 494 248  
www.ardituri.com

EUSKADI Goya gaza

## Movilizaciones



# 1 de Mayo

## La lucha continúa

En esta ocasión, fueron las calles de Mieres las que albergaron la multitudinaria manifestación que todos los años conmemora el Día Internacional del Trabajo. CCOO lideró una movilización que subrayó la lucha contra la brecha salarial y la precariedad laboral.

Con motivo del 1 de Mayo se celebraron movilizaciones masivas en todo el país, como es tradicional. Alrededor de 70 ciudades fueron escenario del poder de convocatoria de CCOO y otras organizaciones sindicales, unificadas bajo el lema **“La lucha continúa + Derechos + Igualdad + Cohesión. Primero las personas”**. La ciudadanía estaba llamada a salir a la calle en un día reservado en el calendario para la movilización social, la reivindicación y para recordar la importancia de mantener activa la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Pero además, en esta jornada concreta se hizo hincapié en la lucha contra la precariedad y la defensa del empleo de calidad, dos factores que están en la primera fila de las reivindicaciones de CCOO.

Este 1 de Mayo, celebrado apenas dos días después de las últimas elecciones generales, debe servir para recordar al Gobierno entrante que para mantener la estabilidad social es necesario que escuche las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras de este país y



mantenga abierto el diálogo con CCOO y el resto de agentes sociales.

Desde CCOO, pensamos que es hora de que el crecimiento económico que ha llegado después de los años de crisis alcance a todos los estratos de la sociedad, y que los salarios aumenten proporcionalmente, para que los bene-

ficios lleguen a los trabajadores y trabajadoras, y no solo a los empresarios. Defendemos y exigimos un modelo productivo sostenible, y para que lo sea debe estar basado en la justicia social, y no en la explotación de la clase trabajadora.

Para conseguirlo este sindicato no se limita a exigir cambios, sino que tiene propuestas concretas, realistas y factibles que deben ser contempladas en la agenda política para que este país pueda avanzar en la dirección correcta.

### Empleo de calidad y derogación de las reformas laborales de 2010 y 2012

En España no solo hay desempleo sino también empleo precario. Los contratos temporales y a tiempo parcial no dejan de aumentar.

- El 27% de las personas asalariadas son temporales.
- Solo el 47% tiene un contrato indefinido y a tiempo completo.
- El 25% de los contratos firmados duran un máximo de 7 días.

Además, defendemos la tolerancia cero con la siniestralidad laboral, porque a pesar de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha cumplido 24 años, las cifras todavía están lejos de los objetivos planteados.

## Una sociedad justa y cohesionada

Es urgente tomar medidas para aumentar el estado de bienestar, con una política fiscal más eficiente que recaude más y de manera más justa. Es necesario:

- Derogar la reforma de las pensiones de 2013.
- Establecer un plan de choque por el empleo de calidad.
- Reformar el Estatuto del Trabajador Autónomo.
- Subir el salario mínimo a 1000 euros en 2020.
- Aumentar el gasto en sanidad y educación.
- Realizar una reforma fiscal integral.

No discriminación por razón de género. Igualdad real entre mujeres y hombres

No vamos a permitir que vuelvan a campar en la sociedad planteamientos discriminatorios que quedaron en el pasado y trabajaremos para erradicar los que aún existen. Defendemos acciones para:

- Reforzar las políticas de género.
- Desarrollar la Ley de Igualdad y la de violencia de género.
- Romper el techo de cristal y alcanzar la igualdad salarial.
- Abolir la segregación de la mujer en el mercado laboral y la división sexual del trabajo.

**Alrededor de 70 ciudades fueron escenario del poder de convocatoria de CCOO y otras organizaciones sindicales, unificadas bajo el lema: "La lucha continúa +Derechos+Igualdad+Cohesión. Primero las personas".**

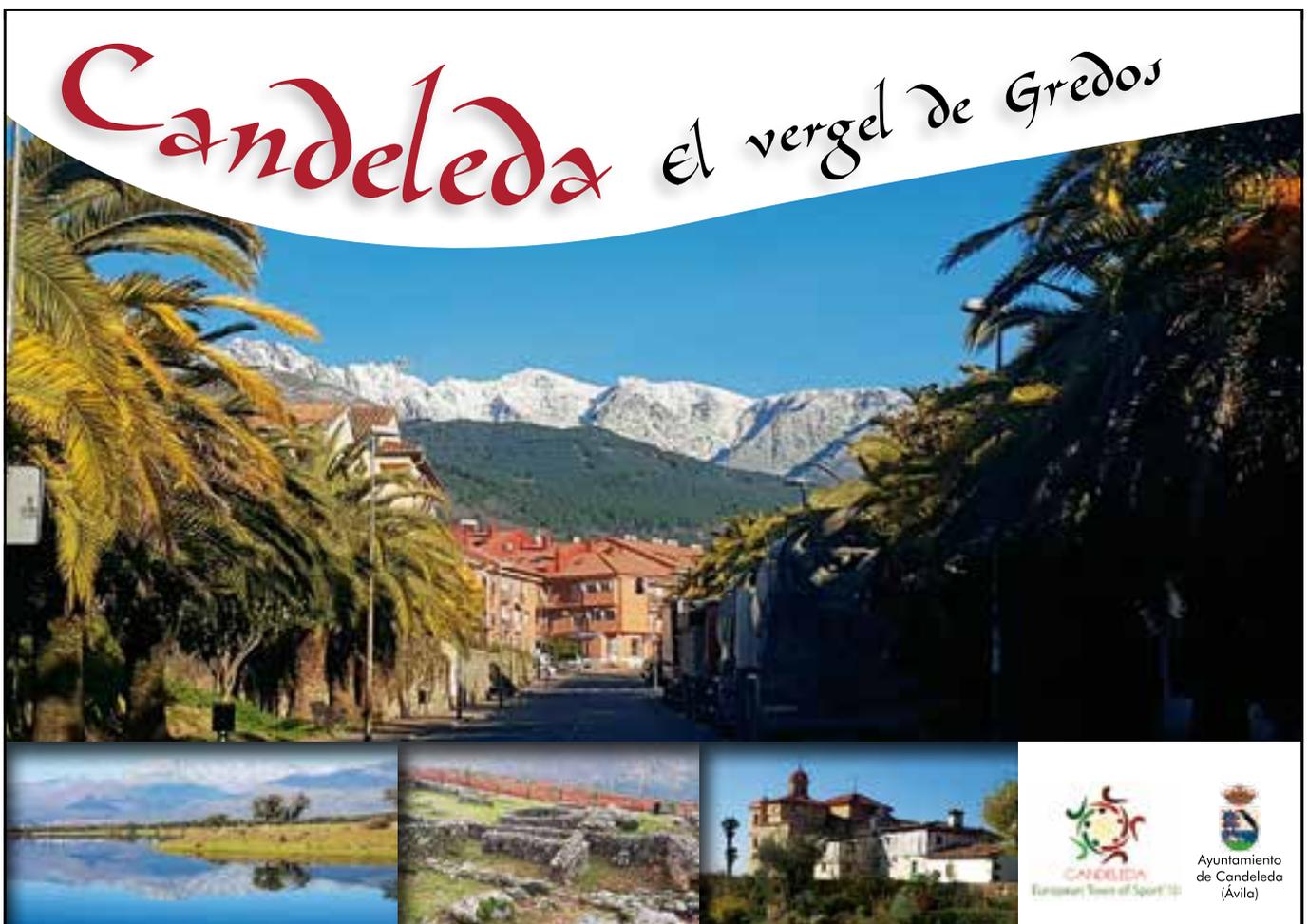
## Un modelo basado en el Estado Social y Democrático de Derecho

Continuaremos defendiendo los valores fundamentales recogidos en nuestra Constitución.

- Derecho a una vivienda digna.
- Derecho de huelga. Es necesario descriminalizar la huelga y que los trabajadores puedan ejercer su derecho sin sufrir represalias.
- Derecho a una justicia moderna y de calidad.

CCOO no va a ceder en sus planteamientos de defensa de los trabajadores y trabajadoras, y combatirá en todos los frentes y con todas las armas democráticas a su alcance, aquellas amenazas que penden sobre las conquistas sociales, logradas con el sacrificio de muchos antes que nosotros.

Exigimos que el nuevo Gobierno esté al servicio del progreso, de la igualdad efectiva, del bienestar de la ciudadanía, el mantenimiento de los servicios públicos y la defensa de la justicia social.



# Movilizaciones



Foto: José Antonio Vega

## Mieres en la calle por el Día del Trabajador

Una multitudinaria manifestación desafió a la lluvia y recorrió las calles de Mieres, exigiendo al Gobierno entrante un mayor compromiso con la justicia social.

La manifestación partió de la Plaza de la Paz, frente al Campus Universitario, y finalizó en el Parque Jovellanos. Entre las reivindicaciones planteadas, se recordó la situación que atraviesa Alcoa, todavía pendiente de una solución satisfactoria.



CCOO de Industria de Asturias, presente en la manifestación del 1 de Mayo



## ALCOA

### Sigue la lucha por el futuro del empleo

Tras el acuerdo alcanzado gracias a la presión y la movilización para que la multinacional estadounidense se abriese a la posibilidad de buscar compradores para sus plantas de Avilés y Coruña, la actividad de la Sección Sindical de CCOO de Industria en Avilés no ha cesado ni un momento.



Trabajadores y trabajadoras de Alcoa protestan en Madrid



Foto: Juan Bautista Huelgo

Immediately después de la firma del acuerdo se estableció la llamada Mesa Técnica, conformada por representantes del Ministerio de Industria, las administraciones de Asturias y Galicia, las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo y la propia empresa. Los trabajos de esta mesa técnica, donde CCOO ha sido absolutamente exigente reclamando premura, tuvieron como primera medida la apertura en Asturias de una oficina de trabajo encargada de desarrollar la fase de puesta en valor y búsqueda de posibles inversores para que estos

pudiesen concretar sus ofertas sobre las factorías.

CCOO de Industria de Asturias, representada por el secretario general de la Sección Sindical de CCOO en la planta de Avilés, José Manuel Gómez de la Uz, ha puesto como premisa fundamental que dichos inversores presenten proyectos vinculados al desarrollo de un plan industrial serio y riguroso que implique el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Paralelamente la reivindicación de CCOO se centró en otra cuestión exigida

desde incluso antes del inicio del actual conflicto: la puesta en marcha de la serie de medidas encaminadas a equiparar en costes a la industria electrointensiva en España, lo que ha pasado a denominarse Estatuto de la Industria Electrointensiva.

Gracias a esa presión reivindicativa la Ministra de Industria Reyes Maroto, en reunión mantenida el 28 de febrero con representantes de CCOO y del resto de sindicatos con presencia en la planta de Avilés, se comprometió a que dicho estatuto sería aprobado el 26 de abril en Consejo de Ministros.

# CANDELARIO,

simplemente  
*INSPIRADOR*

Ayuntamiento  
de Candelario  
(Salamanca)

A partir de ese momento las acciones sindicales se centraron tanto en el aspecto técnico, presentando un amplio conjunto de medidas en forma de alegaciones y aportaciones al borrador de Estatuto para la Industria Electrointensiva que lo mejorasen sustancialmente, como incidiendo en el plano sindical y social a través de reivindicaciones contundentes.

Esta nueva serie de movilizaciones se reflejaron en las sucesivas concentraciones llevadas a cabo ante la Delegación de Gobierno, así como la mantenida durante la visita del presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, en el mitin que tuvo lugar en el mes de marzo en Gijón para recordarle que a los trabajadores y trabajadoras de Alcoa Avilés no les bastaban simplemente buenas palabras, sino que exigían hechos concretos.

El punto álgido fue la concentración el día 28 de marzo, a las puertas del Congreso de los Diputados en Madrid, de trabajadores y trabajadoras de Alcoa Avilés y Coruña, apoyados por compañeros de CCOO de otras empresas. Se trataba, ante la convocatoria de elecciones generales, de despejar dudas con el conjunto de partidos políticos para que el proceso electoral no supusiese una ralentización u obstáculo para lograr el objetivo de mantener el empleo.

Por su parte, la propia compañía no ha dejado de ser un elemento más a la hora de generar dificultades. Una cuestión no menor ha sido que una de las medidas planteadas por Alcoa para "paliar" los posibles efectos de la pérdida de empleo a través del traslado de trabajadores y trabajadoras a San Ciprián ha tenido escaso éxito, dado el bajo número de plazas obtenidas por la petición de salidas en la planta de Lugo por sus trabajadores.

La Sección Sindical de CCOO de Industria en Alcoa Avilés trasladó en la mesa de seguimiento del Expediente de Regulación Temporal de Empleo la exigencia de que se retomase dicho proceso de tal forma que aumentase el número de plazas y vacantes, ya que considera que Alcoa es la única responsable de que no hayan aparecido las suficientes y debe garantizar el tope máximo de aquellas que se recogieron en el acuerdo.



La ciudadanía ha respaldado las distintas movilizaciones de la plantilla de Alcoa



### **Para CCOO de Industria la movilización no va a terminar hasta que el proceso concluya en los términos comprometidos.**

Pero sin duda el punto crítico ha sido cuando el día 25 de abril se conoció, tras haberlo ocultado el Gobierno, que finalmente el Estatuto de la Industria Electrointensiva no sería aprobado al día siguiente en Consejo de Ministros, incumpliendo de forma flagrante la palabra dada por parte de la Ministra de Industria y el propio presidente del Gobierno.

Ante lo que para CCOO de Industria suponía un engaño y una traición de los compromisos adquiridos, se sucedieron de forma inmediata las medidas de presión necesarias que permitiesen salvar ese escollo, trasladando a la opinión

pública que el empleo, pero también la dignidad de las personas, estaban por encima de la demagogia que se había hecho y que, por tanto, era su responsabilidad corregirla con las medidas que fuesen necesarias.

Así, y tras reuniones en apenas 24 horas con la Delegada del Gobierno, el Presidente del Principado de Asturias e integrantes del partido PSOE en Asturias y diputados nacionales de dicho partido con el Comité de Empresa de Avilés, el Gobierno de España se comprometió a aplicar una medida de forma inmediata y con efectos reales para poder facilitar la venta de Avilés y Coruña a un tercero, como es destinar 200 millones de euros a las compensaciones por emisiones indirectas de CO<sub>2</sub> a la industria electrointensiva. Dicho compromiso fue realizado en persona por el Secretario General de Industria, Raúl Blanco, que se desplazó de urgencia a Asturias para comunicarlo a los propios representantes sindicales en Avilés. Una vez más las reuniones fueron acompañadas de movilizaciones de trabajadores, en este caso a las puertas de la Federación Socialista Asturiana.

Ahora CCOO de Industria en Alcoa, así como el resto de la organización, y una vez aparentemente despejado el futuro político en España, van a exigir que ese nuevo compromiso sea un hecho cierto de forma inmediata y se plasme en la reunión que se mantenga el 6 de mayo por parte de la mesa técnica.

Para CCOO de Industria la movilización y el conflicto no van a terminar hasta que el proceso concluya en los términos comprometidos, y buena demostración de ello ha sido todo lo que ha ocurrido en estos meses en los que, sin duda, la Sección Sindical de CCOO en Alcoa Avilés ha sido el máximo exponente de compromiso e implicación.

## CCOO de Industria de Asturias emprenderá acciones judiciales contra **COBRA**

La empresa renunció al mantenimiento de las líneas eléctricas que tenía adjudicado con EDP y la nueva adjudicataria (SEMI) ha puesto innumerables trabas a la subrogación de los trabajadores, en lo que parece una clara maniobra empresarial concertada para reducir costes salariales y, en último término, deshacerse de parte de la plantilla.



Un grupo de 60 trabajadores de los 75 que tiene COBRA en Asturias, se vieron afectados por esta situación y desde principios de abril iniciaron movilizaciones para exigir la conservación de sus empleos, independientemente de quién sea la compañía que se ocupe del mantenimiento de las líneas eléctricas. Se llegaron a convocar nueve jornadas de huelga a lo largo del mes de abril,

para ejercer presión sobre la empresa y obligarla a rectificar.

CCOO de Industria de Asturias señaló desde el primer momento que ambas empresas, COBRA y SEMI, pertenecen al mismo grupo empresarial (ACS) por lo que creemos que se trata de una acción coordinada para tratar de reducir costes laborales. Debido a la presión ejercida sobre los trabajadores, muchos han sido víctimas de miedo a quedarse sin em-

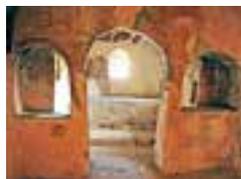
pleo y se han visto obligados a pedir la baja voluntaria en COBRA para poder incorporarse el día 1 de mayo a la nueva adjudicataria. Otro grupo será desplazado a una obra en ENCE (Navia) y el resto de trabajadores serán desplazados a distintas obras fuera de Asturias.

[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)

Ven a conocer uno de los pueblos con mayor historia de La Rioja



Figuras de los Apóstoles



Iconostasis



Ayuntamiento de Viguera (La Rioja)



Ermita de San Esteban



### Mieres Tubos encuentra comprador

Mieres Tubos, que había entrado en proceso de liquidación después de meses de incertidumbre, fue finalmente adquirida por la asturiana TYC La Mata, que dará continuidad a la actividad en los próximos meses.

**M**ieres Tubos tiene futuro, como siempre defendió CCOO de Industria de Asturias a lo largo de todo el proceso que acabó con la disolución de la antigua sociedad y con la apertura de la liquidación. Posteriormente, la empresa fue adquirida, el pasado enero, por TYC La Mata, empresa de Grado dedicada a la comercialización de combustibles sólidos, obra de construcción, servicios y operador de transporte.

Los nuevos propietarios han manifestado su intención de reabrir la fábrica, al menos parcialmente en un inicio, tras realizar las labores necesarias de mantenimiento para la puesta a punto de las instalaciones. Así mismo, se ha com-

prometido a ofrecer a los antiguos trabajadores la posibilidad de incorporarse, aunque no sería antes del periodo vacacional.

Desde CCOO de Industria de Asturias valoramos positivamente la recuperación de una actividad que podía perderse, la de la histórica Perfrisa, y esperamos que la actividades que pretende iniciar el grupo se desarrollen acompañadas de un plan industrial que garantice la continuidad. Nuestra organización continuará velando porque se cumplan los compromisos adquiridos por este grupo ante el Juzgado de lo Mercantil.

### Fertiberia

#### Por la defensa de nuestros derechos

La plantilla, que fue a la huelga los días 11 y 12 de abril, continuará presionando a la empresa hasta que logre alcanzar sus reivindicaciones.



**L**as organizaciones convocantes llevan a cabo esta movilización para exigir la realización efectiva de la media hora de descanso, ya que consideran que es un derecho recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, reivindican recuperar los descansos compensatorios que el personal de jornada normal viene disfrutando desde hace más de 30 años y acabar con el prestamismo laboral, eliminando el uso de las ETT, ya que consideran que se utilizan de forma reiterada en el tiempo y deben de pasar a ser personal propio de Fertiberia.

En materia de salud laboral, exigen a la dirección de la empresa que se les garanticen los descansos recomendados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para todos los usuarios de Pantallas de Visualización de Datos, en especial para los controladores de proceso.

Es la primera vez en 25 años que tienen lugar en Fertiberia unas movilizaciones de este calibre. De no lograrse los objetivos, CCOO no descarta convocar nuevas movilizaciones en las próximas semanas.

## Rioglass Solar

Asegura el mantenimiento de la actividad y el empleo



El contrato, que la multinacional asigna a las plantas asturianas, dará estabilidad durante los próximos dos años.

La firma de este contrato para un proyecto de termosolar para Dubái, supone un importante pedido de tubos y espejos receptores y que asegura una carga de trabajo estable para los próximos dos años y previsiblemente dará estabilidad a las factorías de Mieres y Lena. Se trata de un proyecto de gran envergadura para una empresa de ingeniería con una filosofía innovadora que atravesaba algunas dificultades. Tras un ERTE de un año y seis meses, la multinacional ha decidido asignar a las plantas asturianas para mantener su operatividad y asegurar el mantenimiento del empleo. Desde CCOO de Industria de Asturias somos conscientes de la importancia del nuevo proyecto dentro de la trayectoria de la empresa, y permaneceremos a la expectativa para vigilar el cumplimiento de todos los compromisos en los plazos establecidos.

## SICE

Mejora las condiciones de sus trabajadores de control y mantenimiento de túneles



Después de meses de duras negociaciones, CCOO logra que la empresa aplique el Convenio del Metal y actualice las categorías de los trabajadores.

Se trata de una empresa que tiene la concesión para el mantenimiento de casi una decena de túneles del Principado. El grupo de trabajadores destinados a esta labor pertenecían a la empresa que disfrutaba la concesión anteriormente y se encuentran subrogados. A pesar de que en el contrato de subrogación se especificaba que sus condiciones laborales debían ser las estipuladas en el Convenio del Metal, este no se estaba aplicando. El delegado de CCOO en la empresa, respaldado en todo momento por esta federación, exigió a la empresa el cumplimiento íntegro de lo estipulado y comenzó una negociación muy compleja y que ha durado meses. Finalmente, se alcanzó en el SASEC un acuerdo en virtud del cual la empresa se compromete a aplicar el Convenio del Metal con fecha del 1 de abril, así como actualizar las categorías de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2020, con las importantes mejoras salariales que ello supone.



# Cabrillanes

Parque Estelar y Reserva de la Biosfera de Babia



### Ovofood El éxito de la presión/negociación

Gracias a la convocatoria de dos jornadas de huelga y a la negociación realizada por los representantes de CCOO de Industria de Asturias con el apoyo de la plantilla, se logra que la empresa asuma las reivindicaciones de los trabajadores.

Los delegados de CCOO en la empresa Ovofood, dedicada a la fabricación y comercialización de derivados del huevo y ubicada en Baíña (Mieres) denunciaron en su día una serie de irregularidades cometidas por la dirección de la empresa, relacionadas fundamentalmente con la deficiente comunicación entre la dirección y la representación legal de los trabajadores (RTL).

Por ese motivo, fueron convocadas dos jornadas de huelga, el 28 de febrero y el 1 de marzo, que no llegaron a celebrarse porque antes de la primera de ellas, el día 26 de febrero, se logró alcanzar un principio de acuerdo en el SASEC, en el que la empresa asumió todas las peticiones de los trabajadores. Se compromete así a comunicar a la RLT cualquier accidente producido en el entorno laboral (curse o no baja), sanciones, despidos, ofertas de em-



pleo, vacaciones, etc. Se establece así un compromiso empresarial de acortar los plazos en la comunicación de decisiones empresariales con respecto a las quejas planteadas por la parte social. La empresa también se compromete a reunirse con la parte social con una frecuencia mayor y a mejorar la búsqueda de soluciones de las distintas cuestiones planteadas. Por último, se abordó la situación de una trabajadora despedida

y se logró el compromiso por parte de la dirección de la empresa de que, si es considerado improcedente, se proceda a la readmisión.

Desde CCOO de Industria de Asturias valoramos positivamente que la empresa haya asumido todas estas demandas de los trabajadores, gracias a la presión ejercida, la responsabilidad de los delegados y el compromiso de la plantilla.

### Arciresa vigila a sus trabajadores

CCOO de Industria de Asturias exige a Arciresa (Arcillas Refractarias) la retirada de la sanción a un trabajador, así como la eliminación de las cámaras de videovigilancia con las que la empresa pretende implantar un régimen de control a toda la plantilla.

Arcillas Refractarias SA, ubicada en Lugo de Llanera y dedicada a la producción de minerales refractarios está tratando de ejercer lo que a juicio de CCOO de Industria es un control excesivo e injustificado sobre los trabajadores, mediante la instalación en determinadas zonas de cámaras de videovigilancia. En su momento, el Comité de Empresa no fue debidamente informado de dicha acción, tampoco se señalaron las cámaras tal como establece la ley. En esas circunstancias se procedió a sancionar a un trabajador, delegado de CCOO, por un hecho

que consideramos irrelevante y que está siendo utilizado para ejercer presión sobre el conjunto de la plantilla. CCOO de Industria exige a la empresa, en primer lugar, la retirada de dicha sanción y que se someta a la normativa vigente de protección de datos, que regula la utilización de cámaras de vigilancia en entornos laborales.

No obstante, desde una perspectiva sindical, CCOO de Industria de Asturias no va a consentir que se establezcan y se normalicen unas condiciones de trabajo basadas en la vigilancia, el control y la constante

fiscalización de la plantilla. “No permitiremos que se esté observando constantemente a los trabajadores como si el entorno laboral fuese un Gran Hermano, pensado para ejercer presión sobre las personas”, avisa José Manuel Cima, secretario de Negociación Colectiva de CCOO de Industria de Asturias. “Nos parece fuera de lugar en todos los casos, pero más en una empresa con tantos años de implantación en la comarca. Nosotros defendemos otro modelo de relaciones laborales, que no esté basado en la desconfianza y las medidas extremas de control”.



## Ningún convenio de la industria asturiana con sueldos por debajo de salario mínimo (SM)

Tras la publicación en el BOE, a finales del año pasado, del incremento del salario mínimo interprofesional hasta los 900 €, CCOO de Industria de Asturias ha realizado un importante esfuerzo para que todos los convenios vigentes en la región se ajusten a la nueva norma.



Desde el momento en que se eleva el salario mínimo anual hasta los 12.600 € en catorce pagas), CCOO de Industria comenzó a analizar su aplicación en los diferentes convenios colectivos que regulan las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la industria asturiana, para tratar de que recogiesen los conceptos mínimos garantizados en todas las categorías. Aunque la legalidad vigente es suficientemente clara, nuestro objetivo era que en los primeros meses de 2019 todos los convenios de

esta federación reflejasen el incremento, se actualizaran convenientemente las tablas salariales y quedasen publicados en el BOPA. Por eso, desde principios de año CCOO estuvo realizando las gestiones pertinentes para contactar las distintas patronales y tratar de actualizar la situación cuanto antes.

Eso dio lugar a que el pasado 7 de marzo se firmase la actualización de las tablas salariales del **Convenio del Metal**, que contenía dos categorías de ayudante por debajo del salario mínimo. El 27 de marzo logramos también

actualizar las tablas salariales del **Convenio de Panaderías** de acuerdo con el salario mínimo y, finalmente, con la actualización de las tablas salariales del **Convenio de Confiterías**, no quedaría en ningún convenio de la industria asturiana ningún salario por debajo del mínimo establecido, gracias a la iniciativa de CCOO de Industria de Asturias.

[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)



## CASTRILLÓN, la mar que ver



## En negociación

### Montajes y Empresas Auxiliares

Se han iniciado las reuniones para negociar el próximo Convenio de Montajes y Empresas Auxiliares, que regula las condiciones laborales de más de 3000 trabajadores y trabajadoras en Asturias. El anterior convenio, con una vigencia de tres años, finalizó el pasado 31 de diciembre de 2018. Tras constituirse la mesa negociadora el pasado 22 de febrero, CCOO de Industria de Asturias presenta una plataforma conjunta junto con la otra fuerza sindical, con la intención de defender incrementos salariales para el sector, reducción de jornada y aumento del empleo fijo.

### ThyssenKrupp Airport Solutions

Continúan las reuniones para negociar el Convenio Colectivo de ThyssenKrupp Airport Solutions, cuya mesa negociadora se constituyó el pasado 25 de febrero. CCOO tratará de mejorar las condiciones laborales de la plantilla, introduciendo en el texto del nuevo convenio incrementos salariales, revisión de categorías profesionales, mayor porcentaje en los beneficios, aumento de la contratación de indefinidos, entre otros.

### Vesuvius

Tras haber mantenido ya varias reuniones, se han producido avances significativos en la negociación del Convenio Colectivo de Vesuvius Ibérica Refractarios SA, empresa ubicada en el Polígono Industrial de Riaño 2 (Langreo) y dedicada a la fabricación de productos cerámicos refractarios.

### Química del Nalón

Al cierre de esta edición, y tras haber mantenido ya algunas reuniones con la empresa, los avances que se han producido son mínimos y todavía no se ha conformado una plataforma conjunta entre los sindicatos presentes en la empresa. CCOO tiene ya su plataforma de convenio, presentada en asamblea a los afiliados de los dos centros que tiene la empresa, en Sama y Trubia. Para CCOO de Industria de Asturias, la negociación del convenio está vinculada a la presentación de un plan de viabilidad para el centro de Sama que asegure que las inversiones previstas para los próximos diez años (unos 35 millones de euros) tengan el mínimo impacto posible sobre el empleo.

### Mecalux Esmena

Desde enero se está negociando el convenio colectivo para los próximos cinco años. CCOO reclama una subida progresiva de la paga extra hasta igualar el salario, el cobro del 100% de la nómina en caso de IT, y equiparación de los incrementos salariales con el Convenio del Metal. Hasta la fecha, la empresa ha dado pocas muestras de colaboración, por lo que el Comité de Empresa ha empezado a movilizarse.

### Perfumerías (estatal)

Continúa la negociación del Convenio Estatal de Perfumerías y Afines, cuya mesa negociadora se constituyó el pasado 20 de diciembre de 2018, y que en sucesivas reuniones ha ido avanzando en los puntos contenidos en la plataforma. CCOO valora positivamente que al menos un 40% de la representación por parte de las tres organizaciones participantes sean mujeres, ya que es un sector con un importante porcentaje de empleo femenino.



## Capsa. Finalmente, se alcanza un acuerdo para el Convenio Colectivo

Tras casi tres años de dura lucha, el pasado 28 de febrero CCOO alcanzó un acuerdo para la firma del Convenio Colectivo en Capsa para los años 2016 a 2021, que regula las condiciones laborales de 700 trabajadores y trabajadoras.

El camino para alcanzar este acuerdo fue muy complicado y estuvo marcado por 29 jornadas de huelga, además de despidos y sanciones a trabajadores. Finalmente, gracias al binomio presión/negociación, fue posible revertir la situación de los despedidos y sancionados, y alcanzar un acuerdo que debe dar estabilidad a este centro de trabajo para los próximos tres años.

Entre los principales logros de este acuerdo están:

- Incrementos salariales fijos del 6,6 % a lo largo de la vigencia del mismo, así como la posibilidad de alcanzar un 2 % más en variable en función de la consecución de unos objetivos.
- La reclasificación profesional para más de 150 personas, precisamente de la escala más baja, lo que les supondrá un incremento salarial medio del 3 % a añadir a la subida pactada con carácter general.
- El mantenimiento del concepto de antigüedad, principal escollo durante toda la negociación por la intención de la dirección de la empresa de eliminarlo.
- Mantenimiento también de la mayoría de las condiciones sociales y laborales, en un escenario en el que la dirección tenía la clara intención de arrasar con todo.

Desde la Sección Sindical de CCOO en Capsa aseguran que “a partir de ahora estaremos vigilantes para que la dirección de la empresa cumpla lo firmado y exigiéremos, como hemos hecho hasta el momento, que se realicen las inversiones necesarias para hacer posible que este centro siga siendo referencia dentro del grupo que conforma Capsa Food, más allá incluso de la duración del Convenio recién firmado”.

## Firmado el convenio de **Mantequerías Arias**

CCOO logra prorrogar un convenio que incluye incrementos salariales y deja fuera los puntos más lesivos que la empresa pretendía incluir.



CCOO de Industria de Asturias firmó el pasado 26 de marzo una prórroga por un año del Convenio Colectivo de Mantequerías Arias, que había expirado el 31 de diciembre de 2018, tras unas negociaciones bastante complejas en las que CCOO no permitió que la empresa lograra, como pretendía, empeorar las condiciones de los trabajadores en aspectos como las vacaciones o la flexibilidad. Al lograr una prórroga, se ha logrado que estos dos puntos de fricción y por los que CCOO no estaba dispuesta a pasar, puedan negociarse fuera del convenio con el objetivo de lograr un acuerdo temporal adicional. Paralelamente se pactó para este 2019 de tránsito un incremento salarial del 1% revisable en función del IPC hasta el 2,5 %.

## Sector del metal

### Un paso más hacia la igualdad



El pasado marzo quedó constituida la Comisión de Igualdad del Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias, un hito histórico que CCOO de Industria de Asturias considera clave para avanzar en igualdad en el sector.

Esta comisión fue uno de los compromisos establecidos en la firma del Convenio del Metal, y tiene como finalidad la conciliación y la igualdad de oportunidades en un sector en el que la mayoría de trabajadores son varones.

La constitución de esta Comisión de Igualdad tuvo lugar además en un momento simbólico, un día antes de la celebración del 8 de marzo y coincidiendo con el día en que se publica el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Se consolida así un paso más en la lucha para impulsar y garantizar la igualdad real y efectiva mujeres y hombres.

Desde CCOO de Industria de Asturias, siendo conscientes que son muchos los retos a los que se enfrenta el sector del metal, seguiremos trabajando para potenciar los cambios necesarios con el fin de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en el sector.

## CENTRO DE RECEPCIÓN DE VISITANTES OFICINA DE TURISMO PILOÑA TIERRA DE ASTURCONES

**i** HORARIO DE APERTURA:  
De Jueves a Lunes: 10:00-14:00 h y 16:00-19:00 h • Martes y Miércoles: CERRADO

VISITAS GUIADAS A LA EXPOSICIÓN: Mañanas: 12:30 h. / Tardes: 17:00 h.

TARIFAS DE VISITAS GUIADAS:  
- Adultos: 3€/ pax • Niños: 2€/ pax • Grupos organizados: 2€/ pax  
10 minutos antes del cierre no se podrá acceder a la Exposición



Firma del Protocolo entre Consejería de Educación y Cultura, Ayuntamiento, Universidad de Oviedo y CSIC





La Sección Sindical de CCOO en Hunosa valora positivamente el Plan 2019/2027 firmado con la empresa porque, entre otras cosas, garantiza el empleo tanto de trabajadores de la hullera como el del personal de las contratas: ningún trabajador de Hunosa saldrá por la vía traumática en los nueve años de vigencia del Plan.

**E**l documento fue ratificado por unanimidad, tanto por los órganos de decisión del sindicato como por la asamblea de afiliados y afiliadas celebrada el sábado, 6 de abril.

CCOO de Hunosa ha cumplido el compromiso que mantuvo con firmeza a lo largo de toda la negociación: que el acuerdo final no dejara a nadie en el camino. Para garantizarlo ha conseguido que el personal de contratas participe tanto en el Plan Industrial, como en el de Diversificación y en el de Restauración. Además, habrá una valoración positiva de los proyectos de reactivación que se instalen en las cuencas con el apoyo de Sadim Inversiones y que cuenten con estos trabajadores y trabajadoras.

Se garantizan unas inversiones en la Central Térmica de La Pereda de más de

23 millones de euros, unos 4 millones de euros en el Pozo San Nicolás y 1 millón de euros en el Lavadero Batán. Así se asegura el futuro de estas instalaciones, no solo su funcionamiento durante la primera fase del plan (2019/2021), sino que estarán en condiciones de seguir funcionando a largo plazo.

En cuanto a la diversificación de la empresa, quedan recogidas en el Plan las dos principales reclamaciones de CCOO en esta área, que eran el estudio

**Gracias a este acuerdo, CCOO ha conseguido que Hunosa siga manteniendo su compromiso histórico con las cuencas mineras en materia de reactivación.**

para la implantación de una central de biomasa en la Cuenca Central Asturiana y la formación de un clúster con socios privados y administraciones públicas para el aprovechamiento de la masa forestal en estos territorios, dos iniciativas que tendrán gran importancia en la generación de empleo.

El Plan también recoge, en lo relativo a nuevas energías verdes, la continuidad en el desarrollo de líneas de actuación en materia de generación eléctrica como el biogás, la minihidráulica, la eólica y la instalación de puntos de recarga para coches eléctricos.

Gracias a este acuerdo, CCOO ha conseguido que Hunosa siga manteniendo su compromiso histórico con las cuencas mineras en materia de reactivación, al poner a disposición de su filial, Sadim Inversiones, un montante de 24 millones de euros que suponen un impulso muy importante para la captación de nuevos proyectos empresariales generadores de empleo y una apuesta clara por el desarrollo de un tejido industrial alternativo en estas comarcas.

Se acordó además un Plan Social que mantiene las condiciones económicas del anterior y al que se podrán acoger aquellos trabajadores y trabajadoras que alcancen los 51 años de edad resultante a lo largo del periodo 2019/2023.



Los miembros de la comisión negociadora, junto con el secretario general de CCOO de Industria de Asturias y el responsable de Minería

## Acuerdo Marco de la minería del carbón

### CCOO reclama agilidad para poner en marcha las medidas acordadas

El pasado 10 de abril tuvo lugar la tercera reunión de la Comisión de Seguimiento que vela por el desarrollo del Acuerdo Marco para la Minería del Carbón. El nuevo plan, fruto del acuerdo alcanzado en octubre y que marca las condiciones para una transición justa de la minería del carbón, debe ir avanzando para garantizar que se va a realizar el cambio progresivo hacia un nuevo modelo, tal como está firmado.

Para CCOO de Industria de Asturias, es fundamental que se concreten cuanto antes las bases de funcionamiento del Acuerdo Marco, especialmente teniendo en cuenta los cambios en el gobierno tras los resultados del 28 de abril. Pero para ello es necesario trabajar para superar las dificultades que surgen por el camino, ya que en esta última reunión el Ministerio para la Transición Ecológica comunicó a los agentes sociales que existen algunos problemas de forma que presumiblemente van a retrasar la puesta en funcionamiento de la bolsa de empleo. Asimismo, tampoco se concretó nada sobre el resto de proyectos que facilitarían la transición.

El Acuerdo marco para una transición justa de la minería del carbón y el desarrollo sostenible de las comarcas mineras 2019-2027 dispone de un total de 250 millones de euros en ayudas, cuya gestión revisará periódicamente la Comisión de Seguimiento. Consta de un plan social que dispone prejubilaciones, bajas indemnizadas y otras ayudas, así como garantía de formación y una bolsa de trabajo.

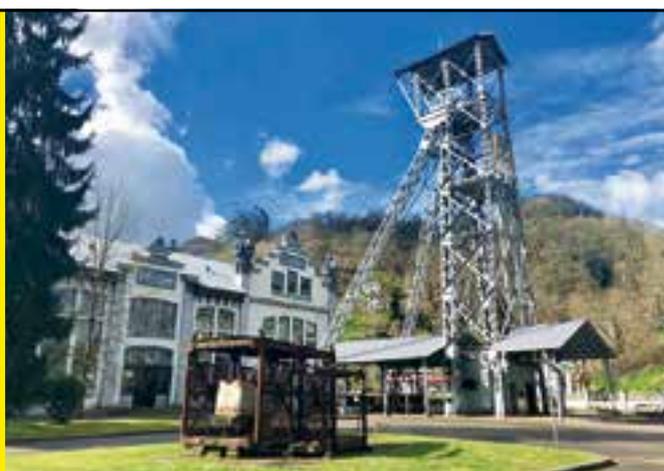
Hasta la fecha, y tras esta tercera reunión, no está claro cuándo se activará la bolsa de trabajo. La Secretaría de Estado de Energía informó de que aunque ya hay trabajadores inscritos (unos 130, procedentes de contratas y explotaciones que cesaron su actividad) la implantación ha sufrido retrasos por problemas burocráticos. "Ha habido buenas



Representantes de CCOO de Industria en la Comisión de Seguimiento

palabras pero pocas intenciones –explica Jaime M. Calieiro, responsable del Área de Minería y Energía de CCOO de Industria de Asturias- La bolsa de trabajo no avanza como esperábamos, lo cual es urgente porque hay trabajadores que no tienen derecho a la prejubilación y están sin empleo, así que queda mucho por hacer. En Asturias, la empresa pública debe asumir la responsabilidad de la restauración y de generar nuevos empleos, porque aquí no tenemos ninguna empresa privada con interés en la reindustrialización de las comarcas mineras. Hunosa, por tanto, tiene un compromiso y debe poner toda la voluntad y recursos a disposición de los territorios y sus habitantes".

[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)



*¡Descubre  
nuestro  
Patrimonio  
Industrial!*

Ayuntamiento de Llangréu

## Trabayando y conciliando



Tirando de mucho sentido del humor, los compañeros de Hunosa presentaron este díptico para las Elecciones Sindicales celebradas el pasado mes de noviembre con el fin de seguir avanzando en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, lograr mejoras profesionales y económicas, y conseguir un lugar de trabajo confortable y seguro.

Vaya aciertu que tuve en facete casu Josefina.

-¿Qué dices, Gelín? ¿En qué me ficiste tú casu alguna vez?

-¿Acuérdeste fai cuatro años, cuando yeren les elecciones en Hunosa, que me dixiste que votara a CCOO?

-¡Claro que me acuerdo! Y bien que me arrepiento de habete convencio.

-Pero... ¿entós? ¿Por qué dices eso?

-Porque cumplieron lo que prometieron. ¡Y vaya si lo noté! A ti vínote de maravilla, pero yo fui a peor. Antes no apaecies por casa hasta las siete la tarde y ahora tovía nun acabo Zapendo y ya tas tirau n'el sofa.

-Esa ye una de les conquistes pa mejorar la conciliación, ne. Salimos a las cinco y media. Más tiempu pa tar xuntinos.

-Lo que yo te digo. Un gran pasu pa la conciliación, un pasu atrás pa esti matrimoniu.

-No me digas eso Josefina. Llego más descansáu. Toi como más amorosu. Va valimos pa mejorar nuestra vida sexual.

-¡Ay, fíu! Yo ya quiero más romper un brazu.

-Pero bien que te prestaba esti verano cuando salía a las 3 dende mediaos de junio y arrancábemos colos guajes pa Salinas.

-Calla la boca, Gelín, que llovió tolos díes.

-¡Vaya hombre! ¡Tendrán la culpa tamién los de CCOO de que haya venío mal verano!

-¿Y lo de les categorías, qué?

-Pa mí nun pudo ser. Había muchos recortes. Pusieron unes cuantes, pero no alcanzó pa toos.

-Lo que me decía mío madre: "Cásate con Luisón, que Gelín ye fatu perdíu".

-¡Calla, ho! Tocote la lotería conmigo, churri. Por cierto, ¿díjete que esti año voy na lista de CCOO pa salir delegau?

-¿Tan jodios tán de gente, Gelín?

-Nun me respetes nada Josefina. Valórenme más fuera casa.

-Y qué vas ¿de primeru?

-No, voy cerrando la candidatura, que ye un puestu muy simbólicu.

-¿Y qué vais a prometer esti añu? Si salís primero de trabayar casi nun vos merez la pena nin entrar.

-Nun te pases. Tovía hay margen, ho. ¡Ah!, y olvidóseme decite que por fin conseguimos que nos pusieran suelu nuevu, que el anterior tenía más baches que el tramu León-Benavente.

-La verdá ye que siempre me dijiste que eso parecía el tren de la bruja.



-Ahora queremos pintar l'edificiu. Va quedar bien afayaízu. Va dar gusto dir a trabayar.

-¡Uy! A ti sobre too. ¡Tolo contrario! Si vos ponen suelu nuevu y vos lu pinten... ye pa vendelu fijo.

-¿Qué va, churri! La jefatura quier tar n'Avenida Galicia. Eso viste muncho.

-Home, sólo con ver lo que fizo CCOO n'estos cuatro años habrá muncha xente que vos vote ¿no?

-¡Eso espero! Esta vez arrasamos. Tamos que lo regalamos. Vamos a seguir avanzando en les medidas de la conciliación, la igualdad, recuperar la cafetería...

-¿Qué ye, que tenéis pocos chigres n'Avenida Galicia?

-En invierno ta frío pa salir a la calle, ho. Y el tiempu que se pierde ¿qué?

-Debes tar tú muy apuráu. Por cierto, Gelín, ¿díjete que voy a empezar a trabayar?

-Pero ¿entós, churry? Ahora que igual me prejubilo antes y vamos poder pasar xuntos el día enteru ¿vas ponete a trabayar otra vez? Nun te entiendo.

-Voy decite una cosa, Gelín, fue decime tú que igual te adelantaben la prejubilación y tirame de cabeza a Infojobs.

-¿Info qué, ho?

-¡Ay, Gelín!, como se nota los que vivisteis to la vida de la empresa pública y nun tuvisteis que patear la calle. Fuera de lo público ta muy frío, majo.

## CCOO continúa ampliando presencia en las empresas

Gracias al excelente trabajo realizado por las Secciones Sindicales y los delegados y delegadas de CCOO en las distintas empresas asturianas, seguimos ganando representantes en los procesos de elecciones sindicales celebrados hasta la fecha. En los cuatro primeros meses del año han tenido lugar 246 procesos de los cuales 101 delegados y delegadas han sido para CCOO de Industria, 72 para UGT y 73 para otros sindicatos.

Los resultados no hacen más que confirmar que el esfuerzo que se ha hecho en los últimos años, de cara a afianzar resul-

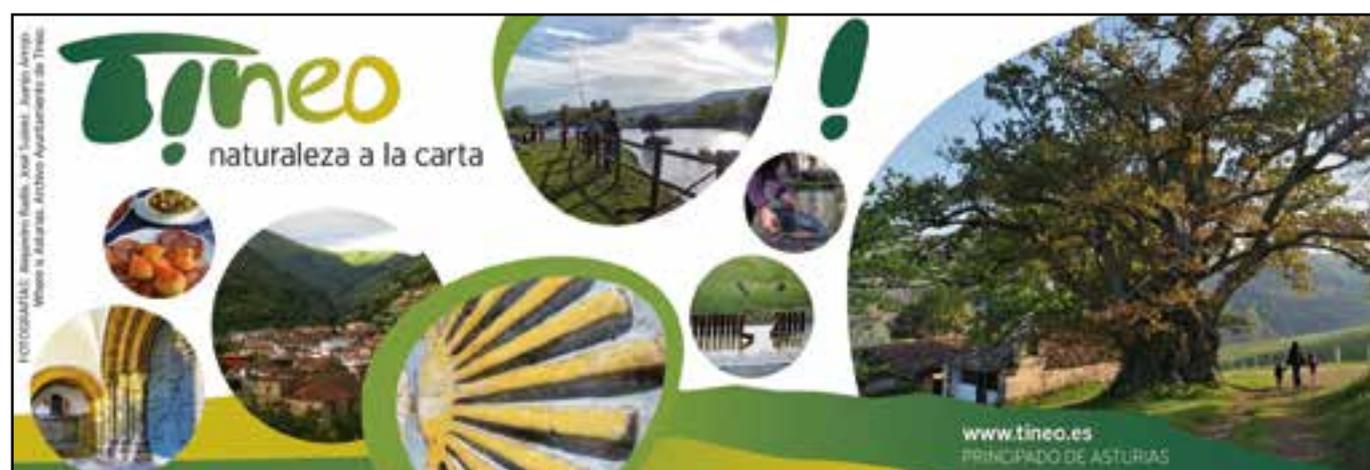
tados y ganar representación, está dando sus frutos. Los trabajadores y las trabajadoras están valorando positivamente el trabajo sindical del día a día.

Con el respaldo de las plantillas, CCOO seguirá siendo el sindicato de referencia de los trabajadores y trabajadoras de la industria asturiana.

Una vez más queremos agradecer el esfuerzo de las Secciones Sindicales y a todos los equipos de extensión que trabajan para que, año tras año, nos mantengamos desde 2014 como primera fuerza sindical en Asturias.

### Ultimos resultados (2019)

Empresa	CCOO	UGT	Resto	Empresa	CCOO	UGT	Resto
Fis2 Global Telecom Solutions, S.L.U.	1			Industrial Química del Nalón. Oviedo	7	3	4
Asistencia Mecanica Integral, S.A	1			Granja La Polesa S.A.	1		
Astur Dintex Comercial S.L.	1			Proyectos y Mantenimientos Equipos	2	1	
ITV Gijón	3		2	Fundacion Laboral Santa Bárbara	6	3	
Tuinsa Norte S.A.	3	1	1	Leomotor Asturias, S.L.	1		
Luis Bode S.A.	1			Ute Tsk,S.A. - Isastur	7	1	1
Electromecánicas Mym, S.L.	1			Perfiles del Principado, S.A.	1		
Asturiana de Recargues Siderúrgicos	1			Vulcanizados Trancho S.A.	2		1
Ingeniería Montajes Norte, S.A.	4	4	1	Nortemecánica, S.A.	3		
Canivell Lubricantes y Combustibles	1			Industrias Metálicas Ruiz S.A.	1	1	1
Operibérica, S.A.	1			Norte Motor S.A.	2	1	
I. Montañesas Electromecánicas, S.L.	1			Industria Láctea Asturiana. Reny Picot	14	3	
Jamones El Castillo S.A.	1			Air Liquide Medicinal, S.A.	1		
Cotalva S.A.	1			Metalistería El Vasco, S.L.	1		
ITV Mieres	1			Metálicas Mareo	1		
Air Liquide España, S.A.	1			Asturias Motor, S.A.	1		
Hierros Juan Manuel, S.A.	1			Global Smm 2009, S.L.	2		1
Instalaciones Electroastur, S.L.	1			Nuevas Tecnologías de La Ventana, S.L.	1		
Talleres Cevyma	1			Ati Ascensores	1		
Carpintería Metalica Alfer S.L.	1			Calderería, Proy. y Repar. Norte	1		
Canalon, S.L.	1						





## Tiempos de lucha

CCOO denuncia la actitud de la multinacional, que trató de posicionarse con ventaja en la negociación del Acuerdo Marco a costa de incumplir la legalidad vigente y obligó a convocar movilizaciones. La huelga del 23 de abril, seguida masivamente por las plantillas, ha demostrado la capacidad de movilización y compromiso de CCOO.

## Negociación VII Acuerdo Marco

Lo que a priori se preveía una negociación tranquila, a tenor de los excelentes resultados cosechados por la empresa en los últimos tres años, con un incremento de su resultado neto del 190 % en el periodo 2016-2018, ha terminado derivando en una cruenta batalla para tratar de conseguir una mejora de las condiciones salariales y laborales de nuestros trabajadores.

Desde la dirección de ArcelorMittal se está realizando un juego sucio sin precedentes, al negarnos la imprescindible y obligada información económica desde junio de 2018. Esto impide a la parte social tener un conocimiento preciso de la situación real de la empresa, lo que nos obliga a tener que acudir a fuentes externas para lograr una aproximación a las cuentas de la compañía. Se trata de una auténtica estafa social hacia el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, con el único fin de obtener una posición de ventaja de manera ilegítima y tramposa. Son ya varias las denuncias a la Inspección de Trabajo para que la empresa facilite los datos a los que está obligada por ley, sin que hasta ahora lo haya hecho.

Tras seis frustrantes reuniones en las que la empresa mantuvo una actitud absolutamente inmovilista, fue obligado convocar jornada histórica de movi-

lización que se llevó a cabo en la mayor parte de las plantas de ArcelorMittal, a excepción de aquellas donde la mayoría de sindicatos nacionalistas vascos bloquearon cualquier iniciativa de lucha, priorizando sus intereses sindicales particulares y optando mantener su estrategia de no participar en nada pero beneficiarse de todo.

La huelga del 23 de abril fue secundada masivamente por todo el personal, tanto de dentro de convenio, como el de contrato Individual. Una gran parte de la plantilla de ArcelorMittal participó en las diferentes concentraciones realizadas en las diferentes porterías. Cabe destacar también el compromiso y comprensión de los compañeros y compañeras de auxiliares, que no solo asumieron el bloqueo de las entradas a las factorías sin ningún tipo de reproche, sino que incluso se sumaron a

**La huelga del 23 de abril fue secundada masivamente por todo el personal, tanto de dentro de convenio, como el de contrato Individual. Una gran parte de la plantilla de ArcelorMittal participó en las diferentes concentraciones realizadas en las diferentes porterías.**

las mismas, lo que da una idea del alto grado de compromiso, compañerismo y solidaridad que existe en nuestra CCOO de Industria de Asturias, cuyos máximos dirigentes también nos arrojaron en esa histórica jornada.

El paro del 23 de abril ha tenido dos efectos claros. Por un lado, la dirección de la empresa ha comprobado, de manera clara y nítida, que la plantilla tiene fuerza y determinación para luchar por sus legítimos objetivos. Por otro, permitirá denunciar judicialmente los abusivos servicios mínimos acordados en 2005 por la empresa y la mayoría de la representación sindical (UGT y USO), con la intención de boicotear las movilizaciones que por aquel entonces promovía CCOO en solitario contra el Plan Arco (Operador Mantenedor, manejo generalizado de grúas, etc.).

Con independencia de los aspectos de convocatoria y desconvocatoria de la huelga prevista para el día 27 de abril, que se hubieran solucionado si se hubieran realizado las pertinentes Asambleas Generales para su discusión y aprobación (desde la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal se propuso hasta en tres ocasiones la celebración de Asambleas Generales, que fueron rechazadas por la mayoría de organizaciones sindicales), hay que tratar de mantener, todo el tiempo que sea po-

**El mes de mayo será trascendental para la negociación del VII Acuerdo Marco y determinará el futuro de las condiciones salariales y laborales de los trabajadores y trabajadoras de las plantas de ArcelorMittal en España.**

sible, la unidad de acción sindical, aunque somos conscientes de lo difícil de esta tarea, no tanto por el contenido de la plataforma negociadora, sino en los mecanismos de defensa de la misma.

Tras la reunión celebrada el pasado 30 de abril, la plataforma mayoritaria, sustentada por UGT, CCOO, USO y CSI, mantiene sus puntos principales:

- Reducción de la jornada laboral anual de 16 horas para el personal de turnos y de 32 horas para el personal de jornada normal o día y jornada partida, con el objetivo de establecer las distintas jornadas en 1624 horas anuales.

- Contrato de relevo para los nacidos hasta 1961, con aplicación, en los casos que proceda, de la modificación del Real Decreto relativo a la industria manufacturera, que permite la prejubilación a los 61 años, y la reglamentación general en los casos no amparados por la nueva reglamentación.

- Incremento salarial del 3 % para 2019, 3,5 % para 2020 y 4 % para 2021.

- Establecimiento de un plus de sábado trabajado, así como de un plus tóxico-penoso, para personal expuesto a agentes cancerígenos y mutágenos, así como aquellos puestos que pudieran derivarse del análisis de su evaluación de riesgos.

- Ámbito territorial para todas las plantas de ArcelorMittal en España y ámbito personal para todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su contrato (dentro de convenio y contrato individual), excepto alta dirección.

- El resto de puntos de la plataforma se irán tratando conforme avance la negociación, con la intención de tratarlos en toda su extensión (seguro colectivo, igualdad, empleo, etc.).

- Creación de grupos de trabajo específicos para tratar la nueva legislación referente al control horario, en vigor a partir del 12 de mayo, así como de los temas relativos a la formación.

El mes de mayo será trascendental para la negociación del VII Acuerdo Marco y determinará el futuro de las condiciones salariales y laborales de los trabajadores y trabajadoras de las plantas de ArcelorMittal en España. No sabemos cuál será el resultado final, pero lo que sí es seguro, es que nos dejaremos la piel para conseguir el mejor resultado, que deberá ser validado en la asamblea general de afiliados y afiliadas, que tendrán la última palabra.



**ArcelorMittal anuncia reducción temporal de producción de 700.000 Tm. en las plantas españolas**

CCOO denuncia la falta de información y transparencia, así como la improvisación que manifiesta la dirección de la multinacional.

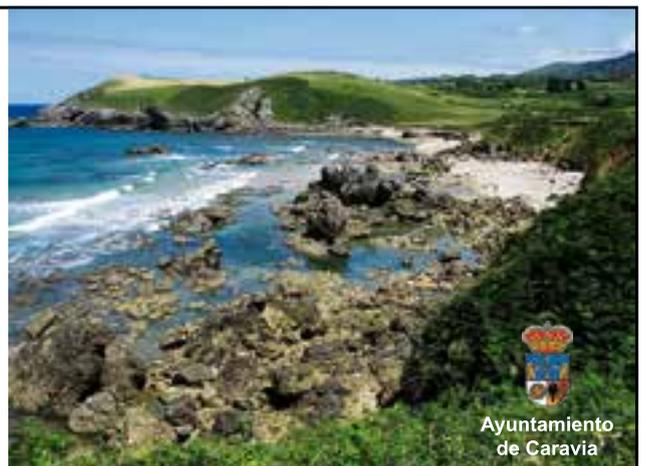
Desde la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal vemos necesario que se proporcione toda la información en relación al ajuste de producción hecho público el pasado 6 de mayo, y el cese inmediato de la política de ocultación llevada a cabo por ArcelorMittal, que incumple de manera reiterada sus obligaciones legales en materia de información y consulta, tanto a nivel local como europeo.

La dirección pretende seguir cargando sobre los trabajadores y trabajadoras, a costa de sus condiciones salariales y laborales, para compensar los costes energéticos, de derechos de emisión, de las guerras comerciales EEUU-China y de las consecuencias que de la compra de Ilva se pudieran derivar.

No existe una estrategia clara y definida del Grupo para actuar frente a la situación del mercado. No se ha informado de qué planes estratégicos se van a implementar, ni cuál va a ser



**Caravia...** *balcón al mar*





la duración de la medida y cómo va a afectar al conjunto de los centros, más allá de lanzar el mensaje que se debe a temas relacionados con las políticas europeas y nacionales en torno al precio de derechos de emisiones de CO<sub>2</sub>, costes eléctricos y aranceles insuficientes.

Desde CCOO entendemos que, sin el necesario detalle sobre la incidencia de la reducción planteada, lo único que se pretende es generar incertidumbre, máxime si además tampoco se ha trasladado un análisis riguroso, donde se identifiquen claramente las actuaciones previstas para solventar los problemas más allá de reducir la producción para compensar la bajada de precios que están previendo.

Es significativo que la decisión afecte al conjunto de la Unión Europea y sean las plantas de Sur de Europa las que sufran la mayor parte de la reducción planteada, en un mercado donde el grupo había reforzado claramente su posición con Ilva.

Se ha anunciado también la celebración de una reunión extraordinaria del Comité de Empresa Europeo en próximas fechas, donde esperamos se nos facilite la información que se nos ha negado desde diciembre del año pasado.

Desde la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal combatiremos cualquier intento de vincular estas apresuradas medidas a las negociaciones en curso, más aún tras unos años de bonanza con altísimos beneficios en Europa y en España, con records de producción históricos, a pesar de lo cual los trabajadores y trabajadoras no han mejorado sus condiciones salariales y laborales.

Exigiremos, en los ámbitos que correspondan, la mayor transparencia y honestidad por parte de la empresa, de cara a que se nos facilite con carácter inmediato las medidas que piensan implementar y el detalle de las instalaciones y personal afectado, así como los datos económicos que sistemáticamente nos vienen negando, de cara a que se pueda obtener el adecuado análisis riguroso de la situación actual y conocer de manera real la situación del Grupo. De no hacerlo, estarán llevando al conjunto de la plantilla a una situación de indefensión total, o lo que es lo mismo, una verdadera Estafa Social.



## Acuerdo con la industria auxiliar de ArcelorMittal

Gracias a la presión ejercida por las dos jornadas de huelga convocadas por CCOO, y que fueron secundadas por casi la totalidad de las plantillas, se logra un acuerdo para poner freno al uso abusivo del expediente de regulación de empleo como "herramienta" a disposición de los intereses de las empresas.

El acuerdo alcanzado el pasado 5 de abril, y que fue ratificado por al menos una decena de empresas de la industria auxiliar de ArcelorMittal, servirá para controlar una serie de prácticas que estaban derivando en una total desregulación de derechos para sus trabajadores, ya que se venía realizando un mal uso de los días de regulación de empleo, vacaciones o descansos compensatorios: "El problema es que las empresas estaban utilizando por causas económicas unos EREs que en su momento se negociaron por causas de producción, y eso CCOO no lo podía consentir -explica Antonio Lueje, responsable del Área de Industria Auxiliar de CCOO de Industria de Asturias-. Y no solo eso, algunas empresas que no tenía expediente mandaban a casa a los trabajadores utilizando días de vacaciones o

compensatorios, pero siempre el coste a cargo del trabajador".

Durante semanas, tanto trabajadores como organizaciones sindicales hicimos un esfuerzo para hacer entrar en razón a las empresas, pero no hubo ninguna intención por parte de estas de atender a las reivindicaciones planteadas. Por ese motivo no hubo más remedio que convocar dos jornadas de paro, una el 20 de marzo y otra el 3 de abril, con concentraciones e la entrada de las fábricas de Avilés (Trasona) y Gijón (Veriña).

Gracias a la presión y al esfuerzo negociador de CCOO, las empresas han suscrito las tres principales reivindicaciones de CCOO: que los expedientes de regulación solo se utilicen para los fines acordados y con la supervisión y el acuerdo de la correspondiente comisión de seguimiento; que en las empresas que no tengan abierto un expediente de regulación, se informe o se reúna para llegar a un entendimiento a la representación legal de los trabajadores antes de tomar cualquier tipo de medida; y lo fundamental: que si es necesario utilizar un ERE, sea por causas relacionadas con la falta de pedidos, que justifiquen disminuir o detener la actividad.

## Acuerdos de Oviedo

Casi 400 nuevos trabajadores se incorporan a los Acuerdos de Oviedo, que continúan creciendo y constituyendo una garantía de futuro para el sector auxiliar de la industria asturiana.



Por fin, después de haber cumplido un cuarto de siglo garantizando los derechos de los trabajadores del sector auxiliar, CCOO logra concretar un paso adelante que asegurará que los Acuerdos de Oviedo continúen creciendo y jugando un papel fundamental como agente estabilizador de la industria asturiana. El pasado 12 de abril se firmó en la Dirección de Trabajo la incorporación a los acuerdos de casi 400 trabajadores. CCOO de Industria

llevaba meses trabajando para encontrar la fórmula que permitiese que se sumasen nuevos compañeros, por lo que consideramos que este paso es un logro de enorme importancia: supone concretar una vía para garantizar la pervivencia de los acuerdos, únicos en el panorama industrial español.

El papel de CCOO de Industria en todo este proceso ha sido determinante, puesto que ha sido el sindica-

to que ha asumido desde el principio que los Acuerdos de Oviedo son una herramienta insustituible para defender los derechos de los trabajadores de la industria auxiliar. Esta federación era consciente de que una de las claves para mantenerlos en el tiempo era que pudiese abrirse la posibilidad de incorporar progresivamente nuevo personal, como ya se ha empezado a hacer. Por tanto, hay futuro para los Acuerdos de Oviedo.

## Espinososa de los Monteros

Deporte, historia y montaña



Ayuntamiento de  
Espinososa de los Monteros  
(Burgos)

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

## Derechos de conciliación: ¿conoces las novedades?

La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un derecho básico de las personas trabajadoras. Por eso, es importante que conozcas las reformas que introduce el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo (art. 2) en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto al derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Estos son los cambios que debes conocer.



Fotos: Freepik.com

### 1. Adaptación y distribución de jornada

- Se podrá solicitar una adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, tanto en su ordenación como en su forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

- La adaptación deberá ser razonable y proporcionada en relación a la necesidad de cada persona y empresa.

- Si esta solicitud se realiza para el cuidado de hijos/as, estos/as tendrán que tener menos de 12 años.

- La negociación colectiva pactará los términos del ejercicio de este derecho. Si no hubiera nada establecido en el convenio, la empresa abrirá un proceso de negociación con las personas que lo soliciten durante un periodo de 30 días. Tras ese periodo, la empresa, por escrito, debe comunicar su decisión de aceptar la solicitud o establecer una alternativa posible de adaptación o denegarla estableciendo las razones de la misma.

- Una vez finalizado el periodo pactado o establecido, o cuando cambien las circunstancias de solicitud de manera justificada, la persona trabajadora volverá a su jornada o modalidad contractual anterior.

- En caso de discrepancia se podrá acudir a la jurisdicción social.

- Este permiso es compatible con cualquiera de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los

Trabajadores (incluida la reducción de jornada).

### 2. Días por nacimiento

- Los dos días por nacimiento del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores se eliminan.

### 3. Lactancia

- Ver cuadro en la página siguiente.

### 4. Excedencias

- Cuando la excedencia por cuidado de hijo/a o familiar dependiente en los casos de familia numerosa se ejerza por ambos progenitores con la misma duración y régimen, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta los 18 meses.

### 5. Nacimiento y cuidado de menor

**5.1. Desaparece el término maternidad y paternidad, se sustituye por "nacimiento".**

#### 5.2. Nacimiento

- Este derecho corresponde a ambos progenitores sin que el mismo pueda ser transferido entre ellos.

- En caso de parto, el otro progenitor/a tendrá derecho a las 16 semanas igual que la madre debiéndose disfrutar también ininterrumpidamente las 6 primeras semanas después del parto.

- En caso de fallecimiento del hijo/a, el otro progenitor/a no ve reducido su derecho finalizadas las 6 semanas obligatorias.

- Desde las 6 semanas posteriores al parto hasta los 12 meses, ambos progenitores podrán distribuir el resto de



las semanas de suspensión como opten, en periodos semanales, de forma acumulada o ininterrumpida. El periodo de disfrute debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

- La madre podrá adelantar esta suspensión hasta 4 semanas antes de la fecha previsible de parto.

- Transcurridas las 6 primeras semanas, se podrá disfrutar el derecho a jornada parcial, cuando así se establezca en convenio o en negociación con la empresa, aunque si ambos progenitores trabajan en la misma empresa, podrán limitarles el derecho.

- Los supuestos de hospitalización de neonato, el derecho establecido será para ambos progenitores.

### 5.3. Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

Los periodos son iguales que en el caso de nacimiento.

Si la adopción es internacional, los dos progenitores/as tienen derecho a iniciar el periodo de suspensión hasta 4 semanas antes de la resolución administrativa.

**5.4. En caso de discapacidad del hijo/a, los 2 progenitores/as incrementarán la suspensión del contrato en 2 semanas más, una para cada uno.**

### 5.5. Aplicación paulatina del derecho

- Del 1 de abril de 2019 al 31 de diciembre de 2019:

- La madre biológica disfrutará del derecho completamente (16 semanas), pudiendo ceder 4 semanas de dicha suspensión al otro progenitor/a.

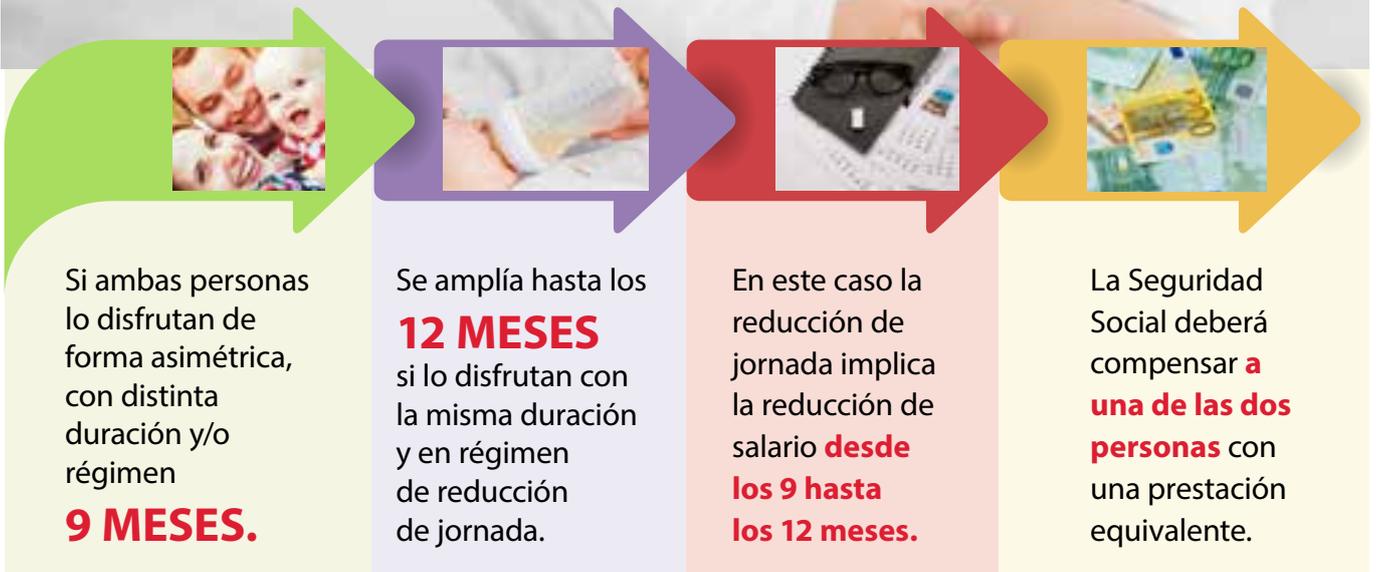
El otro progenitor/a tendrá una suspensión de 8 semanas, las 2 primeras obligatoriamente después del parto.

El disfrute de las semanas no obligatorias se hará semanalmente de manera acumulativa o consecutiva hasta los 12 meses del menor.

→



**Corresponsabilidad en la lactancia**  
**Modificaciones de los Reales Decretos 6 y 8 de 2019**



Fotos: Freepik.com

Centro Colaborador  
  
 Industria

clínica **martinezcortina**



## ¿RONQUIDOS?

### TRATAMIENTO DEL RONQUIDO Y LA APNEA

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

985 69 63 05  
[martinezcortina.es](http://martinezcortina.es)  



←

- En los casos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, ambos progenitores/as tendrán una suspensión obligatoria de 6 semanas posteriores a la resolución judicial.

Tras las 6 primeras semanas, podrán disfrutar de 12 semanas de manera ininterrumpida dentro de los 12 meses de la resolución judicial, de manera que el máximo a disfrutar por parte de uno/a de ellos/as será de 10 semanas.

- Del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020:

Se amplía el permiso de 8 a 12 semanas

- La madre biológica disfrutará del derecho completamente (16 semanas), pudiendo ceder 2 semanas de dicha suspensión al otro progenitor/a.

El otro progenitor/a tendrá una suspensión de 4 semanas tras el parto, dejando las 8 restantes a disfrutar semanalmente de manera acumulativa o interrumpida con la madre hasta los 12 meses del menor.

- En los casos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, ambos progenitores/as tendrán una suspensión obligatoria de 6 semanas posteriores a la resolución judicial.

Tras las 6 primeras semanas, podrán disfrutar de 16 semanas de manera ininterrumpida dentro de los 12 meses de la resolución judicial, de manera que el máximo a disfrutar por parte de uno/a de ellos/as será de 10 semanas.

- 1 de enero de 2021: Se aplicará el articulado del ET.

Se amplía el permiso de 12 a 16 semanas

El 1 de enero de 2021, se aplicará lo siguiente:

- En caso de que fallezca la madre biológica, con independencia de que realizara o no algún trabajo, el otro/a progenitor/a tendrá derecho a la totalidad del permiso.

- En caso de nacimiento, el otro/a progenitor/a podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido aunque en el momento de la incorporación de la madre, esta se encuentre en incapacidad temporal.

- Si uno/a de los progenitores/as no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro/a progenitor/a tendrá derecho a hacer uso del permiso.

## 6. Modificación a la Seguridad Social sobre corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Para acceder a esta prestación (de los 9 a los 12 meses), los requisitos serán los mismos que para acceder a la prestación por maternidad.

Se reconoce solo a uno/a de los progenitores/as.

La prestación es del 100% de la base reguladora igual que por nacimiento y cuidado del menor.

## 7. Modificaciones a la extinción del contrato por causa objetiva

- Será nulo el despido de la trabajadora víctima de violencia de género cuando se derive del ejercicio por parte de esta del derecho a la tutela judicial efectiva (cualquier falta o ausencia al trabajo derivada de un proceso judicial).

- Será nulo todo despido que afecte a las personas trabajadoras que hayan ejercido su derecho por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta los 12 meses de la fecha del nacimiento, o de la resolución judicial.

- Solo será justificado el despido de la persona trabajadora que disfrute de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o por enfermedad causada

por el embarazo, reducción de jornada y excedencia por cuidado de menor o dependiente establecido en la ley, cuando los motivos del despido no estén relacionados con el ejercicio de los derechos y además la causa requiera concretamente el despido.



## 8. Modificaciones a la extinción del contrato por causa disciplinaria

- Será nulo el despido de la trabajadora víctima de violencia de género cuando se derive del ejercicio por parte de ésta del derecho a la tutela judicial efectiva (cualquier falta o ausencia al trabajo derivada de un proceso judicial).

- Será nulo todo despido que afecte a las personas trabajadoras que hayan ejercido su derecho por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta los 12 meses de la fecha del nacimiento, o de la resolución judicial.



## 9. Indemnización por despido

Si se ejerce el derecho de lactancia en la modalidad de reducción de jornada, y en ese tiempo se produce la finalización del contrato, se indemnizará este periodo como si se hubiera trabajado a jornada completa.

## Carmina Garrido una vida predicando con el ejemplo

Tras la presentación a finales del pasado año de la biografía *Compromiso inquebrantable: Carmen Garrido González, una vida en lucha*, se ha hecho más conocida para el gran público la trayectoria humana y sindical de esta dama histórica de la lucha obrera en Asturias. El libro, escrito por el historiador Enrique Antuña Gancedo y publicado por la Fundación Juan Muñiz Zapico, forma parte de una colección de biografías que pretende conservar la memoria de aquellos que lucharon por los derechos de los trabajadores.



**C**armen Garrido, "Carmina" (Folgueras, 1934), fue jefa de contabilidad en Ensidesa en unos años en los que la presencia de las mujeres en la siderurgia se limitaba a labores administrativas o de limpieza, y protagonizó, junto con otros compañeros, importantes episodios de lucha obrera dentro de su empresa, siendo siempre fiel a los dos pilares que siempre la han guiado: sus creencias personales y sus convencimientos sociales. Porque sus raíces parten de los movimientos católicos organizados, que posteriormente

se vinculan a la acción sindical por la defensa de los trabajadores.

**-Ya han pasado unos meses de la presentación del libro, ¿qué impresiones ha ido recibiendo por parte de los lectores?**

-A la gente le ha gustado bastante, porque vieron que se trataba de la vida de una persona entregada a la causa de los trabajadores y que había pasado por momentos difíciles. Yo lo veo de otra manera. Creo que soy una persona que siempre sintió preocupación por los demás.

**-¿Cuál era el papel de las mujeres en aquel momento?**

-En general, las mujeres trabajadoras no tenían mentalidad de clase obrera y no participaban en la acción sindical, yo apenas recuerdo a dos compañeras, luego no hubo nadie más. En Ensidesa había mujeres trabajando, pero no en los talleres. Y cuando había huelga a mí ni me dirigían la palabra. No querían parar de ninguna manera y de hecho no paraban. La verdad es que yo lo pasaba francamente mal, pero estaba convencida de que había que hacerlo y jamás guardé rencor a nadie.

**-¿Qué le parece el trabajo que está haciendo la Fundación Juan Muñiz**

**Zapico por rescatar las biografías de activistas históricos?**

-Me parece una labor muy importante. Como me comentaba en alguna ocasión su director, Benjamín Gutiérrez, hay cosas que si no quedan escritas, se pierden. No interesa por parte de determinados sectores políticos que se conozcan esas luchas.

**-Es interesante que los trabajadores de hoy conozcan y comprendan las dificultades de la lucha obrera en aquellos años.**

-Claro, porque antes de que los sindicatos democráticos existieran fue todo mucho más difícil. El sistema no quería dar el brazo a torcer y las libertades estaban extremadamente limitadas, así que cada paso que dábamos había que arrancarlo, literalmente. Aunque lo cuentes hoy a lo mejor hay gente que no se lo cree. Las fuerzas del sistema se preocupaban de inculcarte muy bien que no te preocupases por los demás, sino solo de ti mismo. La solidaridad es una palabra que nunca le gustó al sistema.

[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)





## Igualdad, camino sin retorno

Un año más, CCOO de Industria de Asturias defendió la igualdad el pasado 8M, reivindicando el fin de la discriminación salarial, el empleo precario y la violencia machista, lacras que lastran el avance de las mujeres y el desarrollo de una sociedad igualitaria y justa. La huelga general de dos horas por turno, convocada por este sindicato, registró un amplio seguimiento.

La sociedad española volvió las calles el 8 de marzo, en una jornada con un seguimiento masivo a nivel mundial. El crecimiento del feminismo, entendido como una necesidad para alcanzar una sociedad igualitaria, es un fenómeno global que tiene en esta fecha un momento clave para visibilizarse. Es un movimiento plural, con vertientes distintas que contribuyen a la causa común de la emancipación de las mujeres, la lucha contra la desigualdad, la opresión y la explotación. Para CCOO, todos los feminismos suman.

Por eso, CCOO sumó como fuerza sindical en una jornada muy intensa, marcada por las movilizaciones masivas y las reivindicaciones de igualdad

en todos los ámbitos. Con nuestra presencia apoyamos los objetivos de la huelga general feminista, y los reforzamos convocando una huelga general laboral de dos horas por turno, que tuvo un amplio respaldo por parte de los trabajadores y las trabajadoras. Además, no se descartó la posibilidad de ampliar el paro a 24 horas en aquellos sectores en los que así lo determinase nuestra fuerza sindical.

El compromiso de CCOO de Industria de Asturias con la igualdad tiene una larga trayectoria, en la que hemos demostrado con constancia y hechos concretos que nuestra sociedad no tiene sentido si hay puertas que continúan cerradas para las mujeres. Desde la Se-

cretaría de Mujer e Igualdad trabajamos todos los días de año para constituirnos en un puente firme y fiable que una el movimiento sindical con el feminista, apoyando y respaldando la reivindicación de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. Estamos firmemente convencidos de que las diferencias de clase y de género, así como otras por razón de etnia, edad, diversidad sexual o cualquier otro motivo, forman parte de un modelo de sociedad excluyente que no compartimos y contra el que hay que sumar fuerzas. En nuestro caso, como sindicato de clase, nuestra acción se centra en el campo socioeconómico, el empleo de calidad, la protección social y los servicios públicos como claves del empoderamiento y la autonomía.



#EnClaveVioleta  
#8MSiempre  
#VivasLibresUnidas

## Qué hicimos

- Contribuir a la elaboración de leyes para la igualdad y para la erradicación de las violencias machistas.
- Denunciar las carencias del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2018.
- Luchar, desde la acción sindical, contra los efectos de la crisis, la ofensiva neoliberal y las políticas de recortes.

## Qué hacemos

- Acordar, como agentes sociales, la subida del Salario Mínimo hasta los 12.000 € al año.
- Participar con propuestas específicas en el Pacto de Estado en materia de violencia de género.
- Exigir en la negociación colectiva el total cumplimiento del IV AENC, que aporta avances y mejoras en igualdad.

## Qué haremos

- Exigir una ley de igualdad retributiva y fondos adicionales con cargo a los Presupuestos Generales del Estado para la eliminación de la brecha salarial de género.
- Reclamar una protección social igualitaria con una renta mínima garantizada, equiparación de permisos de maternidad y paternidad, servicios de cuidados públicos y gratuitos, y cumplimiento del Pacto de Estado en materia de violencia de género.
- Demandar una negociación colectiva con perspectiva de género, así como la obligatoriedad de que existan planes de igualdad en todas las empresas y administraciones públicas.

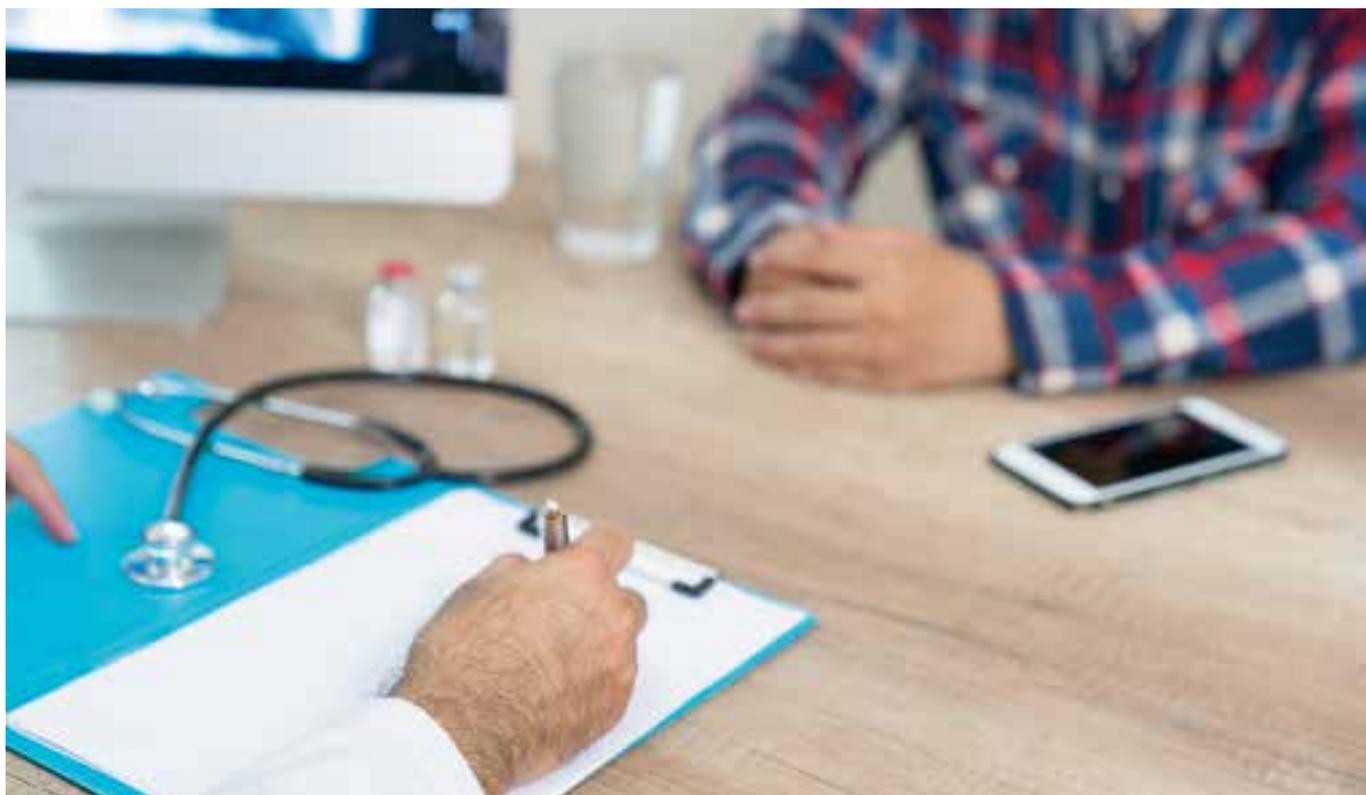


**NARCE  
NATUR**

31 de mayo, 1 y 2 de junio en Cangas del Narcea



Feria de naturaleza  
Producto ecológico y local



# Vigilancia de la salud: derechos y obligaciones

## Jornada de formación de delegados y delegadas

¿Sabes cómo te afecta la vigilancia de la salud? ¿Conoces en qué casos debes hacerte una evaluación y en cuáles no tienes obligación? ¿Quién y cómo utilizará tu información personal? Todo esto está recogido en el artículo 22 de la Ley del Prevención de Riesgos Laborales, y se explicó con detalle en una jornada formativa el pasado febrero, a cargo del Área de Salud Laboral de CCOO de Industria de Asturias.

Los delegados y delegadas que asistieron a dicha jornada tuvieron a su disposición toda la información acerca del concepto de vigilancia de la salud, según figura en el Artículo 22 de la citada ley. A pesar de que está recogida en el BOE desde 1995, no es suficientemente conocida por las partes implicadas y es habitual que surjan dudas sobre sus implicaciones: ¿Qué es la vigilancia de la salud? ¿Debo hacerme los reconocimientos médicos que me indica la empresa? Ese tipo de dudas, y otras, fueron resueltas en a lo largo de las jornadas. Desde el Área de Salud Laboral de CCOO de Industria de Asturias consideramos fundamental formar a nuestros delegados y delegadas de prevención y capacitarlos para que puedan dar respuesta a cualquier situación que se pueda dar en el seno de su empresa.

### ¿Es obligatorio realizar la evaluación que la empresa propone?

Es obligatorio que el empresario garantice la vigilancia periódica de la salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, y con tres condiciones que se deben cumplir en cualquier caso: han de causarse las menores molestias posibles al trabajador, ha de ser proporcional al riesgo, y ha de respetarse el derecho a la intimidad y dignidad, así como el derecho a la confidencialidad.

El trabajador o trabajadora debe prestar su consentimiento de manera explícita, es decir, la evaluación es voluntaria y solo puede llevarse a cabo si el trabajador accede a ello. No obstante hay excepciones. En determinados casos, cuando las acciones de reconocimiento sean imprescindibles para valorar los efectos del trabajo sobre la salud

del trabajador (y previo informe de los representantes de los trabajadores) es obligatorio realizar el reconocimiento. Estos son los tres supuestos:

- Que la vigilancia periódica sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Se precise verificar si el estado de salud puede constituir un peligro para el trabajador, sus compañeros y otras personas.
- Esté establecido para la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Es decir, la obligatoriedad de realizar el reconocimiento está en función del puesto de trabajo y la naturaleza de los riesgos que puedan afectar al trabajador, fundamentalmente debido al tipo de actividad, al entorno, al equipo que

deba manejar o a los productos químicos que utilice en el desempeño de su tarea; por ejemplo, si un trabajador maneja una carretilla elevadora, está en una ubicación con un alto nivel de ruido o tiene que levantar cargas de manera manual, podrían ser casos en los que se determine la necesidad del reconocimiento médico.

Las medidas de vigilancia serán llevadas a cabo por personal sanitario formado y acreditado. Los datos obtenidos son confidenciales y el acceso a los mismos estará limitado al personal médico y autoridades sanitarias. La empresa será informada de las conclusiones obtenidas, en lo relacionado con la aptitud del trabajador para el desempeño de sus funciones o la necesidad de implementar medidas de protección y/o prevención. La información médica no podrá ser usada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.

Durante la jornada también se informó a los delegados presentes sobre cuáles son las obligaciones del empresario y que documentación debe preparar y conservar para poner a disposición de la autoridad laboral, como un plan de prevención de riesgos, plan de actividades preventivas, plan de controles del estado de salud de los trabajadores y una relación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral de más de un día.

Si la empresa tiene un máximo de diez trabajadores, el empresario pue-

de ocuparse de esas funciones, siempre que tenga la capacidad para hacerlo y esté habitualmente en el centro de trabajo. En otros casos, se designará a uno o varios trabajadores, o bien se concertará el servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

### Mutuas: qué son y por qué debes saber cómo funcionan

De entrada, las mutuas son las grandes desconocidas. Son muchos los trabajadores y trabajadoras que tienen dudas sobre qué papel juegan y cuándo deben acudir a ellas. Fue otro de los temas que se explicaron en profundidad durante las Jornadas.

*“Estoy de baja y mi tratamiento lo lleva la Seguridad Social, pero me ha llamado la mutua. ¿Tengo que ir?”.* Hay muchas dudas similares a esta en torno a la función de las mutuas y la conveniencia (u obligatoriedad) de atender sus requerimientos. En concreto, existe un gran desconocimiento sobre qué papel desempeña la mutua en la baja temporal de un trabajador.

Las mutuas son entidades colaboradoras de la Seguridad Social, asociaciones privadas sin ánimo de lucro que operan con autorización del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Su labor es fundamentalmente gestionar el desarrollo de distintas actividades de la Seguridad social, en concreto las prestaciones económicas y de asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, de accidentes de trabajo y enfer-

medades profesionales, así como actividades de prevención; las prestaciones por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y otras.

Es importante saber que las mutuas tienen un papel muy activo:

- Intervienen en las incapacidades temporales desde el primer día.
- Tienen la facultad de proponer el alta médica. Pueden acceder al historial médico de enfermedad común del trabajador (solo en contingencias comunes, siempre que las lleve la mutua).

Si tu empresa concierta con una mutua la gestión de las contingencias profesionales, cuando haya que emitir un parte de baja será el médico de la mutua quien lo haga; también los partes de confirmación o el de alta. Asume además la prestación económica del trabajador durante la incapacidad temporal. Así mismo, puede presentar una propuesta de alta médica si lo considera justificado, basándose en las actuaciones de control que haya realizado.

### Entonces, ¿tengo o no la obligación de acudir a la cita con la mutua?

Pueden citarte para una revisión médica desde el primer día de la baja, con una antelación mínima de cuatro días hábiles. Si no puedes acudir, debes justificarlo y te asignarán otra cita. Si no te presentas y no lo justificas, la mutua extinguirá la prestación y el inspector del INSS podrá tramitar el alta médica por incomparecencia.



## Haz *Casu* y ven



ILMO AYUNTAMIENTO  
DE  
**CASO**  
(ASTURIAS)

## Guía de Servicios 2019

¿Todavía no tienes la nueva Guía de Servicios? Pues no pierdas tiempo. Tienes disponible la lista actualizada de servicios en los que, solo por estar afiliado a CCOO, te harán interesantes descuentos. Desde seguros hasta consultas médicas, estancias vacacionales, formación o la compra diaria. ¡Ahorra con tu carnet de CCOO!

### ¿Qué ventajas tengo por estar afiliado a CCOO?

Más de las que te imaginas, por eso nuestra recomendación es que consultes la lista de servicios que hemos actualizado para 2019.

Ahí verás cuál es el acuerdo concreto que cada empresa ha alcanzado con CCOO para ofrecer a su afiliación y así tienes la opción de elegir la que más te convenga por precio, cercanía o tipo de servicio.

Ten en cuenta que algunas empresa hacen extensivas algunas ventajas a familiares directos de afiliados o afiliadas, así que el ahorro puede ser aún más interesante. Además, hay algunos servicios totalmente gratuitos y en otros se realice un porcentaje de descuento.

Recuerda también que la cuota sindical es deducible de la declaración de la renta, y que con la cuota tienes derecho a un seguro de vida en caso de accidente.



### ¿Cómo puedo beneficiarme de esos descuentos?

Solo tienes que poner en conocimiento de la empresa adherida a estos convenios tu condición de afiliado o afiliada a CCOO, mostrar tu carnet y un certificado expedido por CCOO de Asturias.



### ¿Dónde puedo consultar qué ofertas hay disponibles?

Puedes hacerlo directamente en la página web [servicios.ccoo.es/servicios/inicio](http://servicios.ccoo.es/servicios/inicio)

Otra opción es que preguntes directamente en nuestra sede de la calle *Santa Teresa, número 15, Oviedo* o llames al teléfono 985 25 15 77.

También puedes pedir información en nuestras Delegaciones Comarcales. ¡Y hasta por WhatsApp, en el 648 80 07 34!



### ¿Qué tipo de servicios voy a encontrar en la Guía?

Muy variados. Hay una amplia gama de servicios médicos: clínicas odontológicas, de oftalmología, fisioterapia y rehabilitación. También centros auditivos, servicios de estética, tratamientos de belleza y bienestar.

Hay muchas posibilidades para ahorrar también en tu tiempo de vacaciones, contratando con agencias de viajes, cadenas hoteleras, empresas de vacaciones, alquiler de apartamentos, camping, residencias de tiempo libre...

Hay también una interesante oferta de ocio, con descuentos en conocidos parques temáticos, actividades de aventura y entradas para todo tipo de espectáculos.

Si alquilas un coche también puedes descontar unos euros haciéndolo con alguna de las empresas adheridas, e incluso ahorrarás reponiendo combustible en determinadas gasolineras.

Y en la cesta de la compra también puedes ahorrar, porque dos de las cadenas de supermercados más importantes de Asturias tienen convenio con CCOO. Consulta las condiciones para poder beneficiarte de los descuentos en tus compras diarias.

Y más servicios que te pueden interesar: consultoría, seguros, autoescuelas, etc.



Así que ya lo sabes. Estamos para ayudarte en todas las facetas de tu día a día. Consulta la Guía de Servicios y empieza a ahorrar ¡ya!

[servicios.ccoo.es/servicios/inicio](http://servicios.ccoo.es/servicios/inicio)



Estelas Gigantes Celtas,  
únicas en el mundo



Calzada Romana

# Los Corrales de Buelna



En el corazón de Cantabria se abre al visitante uno de los mejores parajes histórico y natural del Norte, Los Corrales de Buelna. A 15 minutos de la costa y de la estación de esquí de Alto Campoo, con rutas naturales de ensueño que abren el apetito para disfrutar de la gastronomía propia de la región. Al pie de la Autovía de la Meseta, franqueada por el ferrocarril, nada más fácil que llegar a la tierra de la Fiesta de Interés Turístico Nacional de Guerras Cántabras, de las Magostas, de las Estelas Gigantes y las calzadas romanas, un lugar para disfrutar si **Sigues nuestra Estela.**



Ayuntamiento de  
Los Corrales de Buelna  
(Cantabria)



# Marina de Cudeyo

Sumérgete en un espacio natural que reúne ingredientes para un viaje mágico: paisaje marino, rutas, historia, patrimonio, gastronomía, deportes de aventura, turismo de experiencias...



Siente el abrazo de nuestra tierra  
Aquí, siempre serás bienvenido



(Cantabria)