

Asturias Industrial

CCOO +
industria

Nº96 Septiembre/2021



Victoria del diálogo social

Las pensiones cambian de rumbo



El histórico acuerdo suprime los recortes de 2013 y afianza el pacto intergeneracional

#PensionesConFuturo

Emergencia Industrial
Asturias se moviliza

Continúan los
Procesos Congressuales

Planes de igualdad
Negociamos a tu lado

**Paisaxe, tradición,
turismo rural, artesanía...
no corazón da Reserva da Biosfera
TERRAS DO MIÑO**



O Miño dende o Campo de Santa Isabel



Salto do Piago



Avifauna



Marcelle Natureza



Ponte Colgante



Olería de Bonxe



**Concello de
Outeiro de Rei (LUGO)**
www.outeiroderei.org



Casa-Museo
Manuel María



¡Seguimos creciendo!

Cada vez tenemos más seguidor@s en redes sociales

Gracias a tod@s

por mantenernos conectad@s

a la actualidad
laboral y social

con nosotr@s

Continuaremos

trabajando

para informaros

día a día



Sumario



Asturias Industrial nº96. Septiembre 2021
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS

Secretariado:

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

Coordinación:

Blanca M. Colorado.

Fotografías: Fusión 10 y archivo.

Tirada de este número:

10.500 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.** #PensionesConFuturo.

06 **Procesos Congresuales.** Celebramos los congresos de CCOO de Asturias y CCOO de Industria estatal, así como la primera reunión del Consejo de CCOO de Industria de Asturias.

08 CCOO firma un acuerdo histórico para la reforma de las pensiones



La reforma revierte los recortes de 2013 y garantiza la estabilidad del sistema.

12 Emergencia Industrial

Continuaron en verano las movilizaciones para salvar la industria asturiana.

15 Negociación colectiva

Convenio del Automóvil: se estanca la negociación y se prevé un "otoño caliente". Otros convenios firmados y en proceso de negociación.

18 **Situación Industrial.** Graham Corporate en liquidación. ERTE en Alalbérica.

22 **Hunosa.** Otoño crucial para el futuro de la hullera pública.

24 Igualdad

CCOO asesora la negociación de 17 Planes de Igualdad en Asturias.

#TúSumas+ Se pone en marcha la plataforma reivindicativa de derechos LGTBI+.



27 **EESS y Afiliación.** Objetivo: seguir creciendo.

30 **Formación.** Vuelven los ciclos formativos para delegados y delegadas.

31 **Jurisprudencia.** La justicia nos da la razón:

Nestlé debe cumplir sus compromisos con la plantilla.

32 **Cultura.** Termina el rodaje del documental sobre el encierro en el Pozu Llamas. Nueva convocatoria: Concurso de Microrrelatos Mineros.

Alfoz

en el interior de la 'Mariña Lucense' marco incomparable de paisajes y belleza natural.



CONCELLO DE ALFOZ
(Lugo)

f
@
www.concellodealfoz.com
APP CAMIÑOS DE ALFOZ



SODECO



Sociedad para el Desarrollo
Comarcas Mineras de Asturias

Capital riesgo público y emprendimiento

Aportación financiera a proyectos empresariales

Nuestra actividad principal, financiando proyectos empresariales, tanto iniciados como ya existentes, independientemente de su tamaño.

Centros de empresas

Apoyamos la creación y desarrollo de pequeñas iniciativas empresariales y favorecemos el desarrollo de la cultura emprendedora. SODECO es titular de dos espacios específicos propios,

SODECO NALON / SODECO CAUDAL

LaC6, HUB de emprendimiento e innovación

Desarrollo de proyectos empresariales creando un espacio de trabajo cercano y cooperativo, colaborando con entidades de relevancia nacional e internacional en el ámbito empresarial y la emprendeduría.

170

Proyectos realizados.

62.950

Millones de euros invertidos en grandes proyectos.

3.652

Empleos creados.

6.370

Millones de euros invertidos en capital semilla.



#PensionesConFuturo

Por fin lo podemos decir: las pensiones tienen futuro.

En este 2021 se ha logrado algo que llevábamos años persiguiendo, y es un acuerdo histórico para revertir la nefasta reforma de las pensiones que en 2013 introdujo el Gobierno del Partido Popular.

Aquella fue una reforma vergonzosa, decidida de manera unilateral, sin que existiese el más mínimo diálogo social, algo imprescindible para introducir cambios de semejante calado.

Tenemos que recordar hoy que la respuesta a esa decisión no se hizo esperar por parte de esta organización. Desde el primer momento manifestamos nuestra oposición, porque entendíamos que suponía un grave deterioro para las prestaciones futuras y un agravio al pacto intergeneracional que fue el espíritu del Pacto de Toledo.

Y lo hicimos saber. De un lado, en la calle, manifestándonos en contra de los recortes impuestos y negándonos a admitir que ese iba a ser el devenir de nuestro sistema público de pensiones. Cabe recordar aquí la marcha a pie hasta Madrid, en 2017, que llevó a ciudadanos y ciudadanas de toda España hasta el centro de la capital para hacer que el Gobierno oyese la protesta.

Por otro lado, nuestra organización ha seguido trabajando en las mesas de negociación, elaborando propuestas sólidas y sin dejar de mantener que un sistema público de pensiones era posible.

Y ha sido ese trabajo, esa carrera de fondo, lo que ha permitido que CCOO participase recientemente en el acuerdo histórico que deroga la reforma de 2013 y permite abordar un sistema público de pensiones para el siglo XXI.

Gracias a este acuerdo no se deteriorarán las pensiones futuras, se asegura la revalorización con arreglo al IPC, se mejora la financiación y se corrigen numerosas desigualdades.

Aún faltan más mejoras, pero estamos en el camino correcto y, más importante, hemos contribuido a un acuerdo que asegura la sostenibilidad del sistema.

Para una organización obrera como es CCOO, la derogación de la reforma de 2013 supone la confirmación, una vez más, de la importancia de no darse por vencidos y mantener la lucha activa en el tiempo. No ceder al cansancio ni a las presiones. No olvidar cuáles son las bases y los principios que nos sustentan.

Si hay un secreto para el éxito, es este (y no es secreto): trabajar todos los días sin dar un paso atrás.

Y es así como, finalmente, llegan los avances.

Ese convencimiento es el que nos hace estar presentes en las empresas, grandes y pequeñas, esforzarnos en formar a nuevos delegados y delegadas, atender las consultas de nuestros afiliados y afiliadas, negociar con las empresas y las patronales los convenios colectivos, apoyar movilizaciones, velar por la salud y la seguridad en el trabajo...

Esa labor diaria, incansable, es la que va fortaleciendo a la organización para que pueda afrontar retos cada día mayores.

Por eso también es importante reforzar nuestras estructuras. Y lo estamos haciendo. Este 2021 está siendo un año en el que finalmente, tras los retrasos lógicos motivados por la pandemia, se han celebrado los congresos pendientes. En la revista anterior informamos sobre el III Congreso de CCOO de Industria de Asturias, en esta nos hacemos eco de otros procesos (el XIII Congreso de CCOO de Asturias y el III Congreso de CCOO de Industria y, el próximo octubre, el Congreso Confederado) que tienen como misión consolidar lo que tenemos y prepararnos para resolver los retos que tenemos por delante.

Y los retos no son otros que seguir defendiendo la industria como el pilar que sabemos que es, y un sector que debe liderar el crecimiento económico tanto en Asturias como a nivel nacional.

Sabemos que hay piedras en el camino, pero también sabemos que esta organización tiene la tenacidad y la fuerza para conseguir victorias que disfrutaremos todos y todas.

#PensionesConFuturo #IndustriaConFuturo

Continúan los procesos congresuales en nuestra organización, con la celebración de los congresos de CCOO Asturias y CCOO Industria Estatal. El ciclo finalizará con la celebración del Congreso Confederal, los días 21, 22 y 23 de octubre.

Gijón, 17 y 18 de junio • XIII Congreso de CCOO de Asturias

A la cita acudieron 171 delegados y delegadas representativos de todas las comarcas asturianas y todas las ramas de actividad, con el objetivo de analizar el trabajo realizado durante los últimos cuatro años transcurridos, elegir a los representantes para el próximo periodo y establecer los objetivos a cumplir.



Bajo el lema “Igualdá” se celebró en Gijón un proceso congresual que tenía como objetivo la renovación y el rejuvenecimiento de la dirección, a la que se incorporaban siete mujeres como secretarías generales.

Como eje del acto se plantearon los retos que debe afrontar ahora y en los próximos tiempos CCOO de Asturias, centrados en la lucha contra la pre-

riedad en primer lugar, pero con el foco puesto en el problema demográfico, la transición justa, la industria sostenible y los servicios públicos de calidad, entre otros.

José Manuel Zapico, quien presentó el Informe General y Balance de Gestión, que luego fue debatido por las delegaciones, resultó finalmente reelegido secretario general con 138 votos a

favor y 22 en blanco. La nueva Ejecutiva contó con el respaldo de 143 asistentes (17 votos en blanco), y está formada por Ana María Rodríguez; Antonio Masa, Támara Cuñado, Ahmad R. Tawfiq, Úrsula Szalata, Gerardo Argüelles, Marta Pulgar, Enrique Fernández, Helena Plaza, Severino Menéndez, María Belén Fernández, Oliver Fernández, Fernando Sánchez y Amparo García.

Madrid, 8-10 de junio • III Congreso de CCOO de Industria

CCOO de Industria, la organización sindical de la clase trabajadora, que representa a más de 3,5 millones de españoles y españolas, eligió por abrumadora mayoría (el 97% de los votos) a Garbiñe Espejo como secretaria general.



Por primera vez en la historia, es una mujer quien va a liderar la organización durante los próximos años, que serán decisivos para la industria. El liderazgo de esta bilbaína, licenciada en Relaciones Laborales y curtidora en la industria de su comunidad, estará acompañado de una Ejecutiva integrada por siete hombres y seis mujeres, un equipo joven que está a su vez encabezado por otra mujer, Noemí Rincón, cuya candidatura fue respaldada por más del 97% de los votos.

El plan de acción presentado en este tercer Congreso de CCOO de Industria, se sustenta en tres pilares:

- Desarrollar el proyecto confederal, creando vías para reforzar el sindicalismo de proximidad, impulsando el carácter sociopolítico del

sindicato, racionalizando el mapa de convenios y participando en los planes industriales de las empresas, entre otras acciones.

- Acelerar la consolidación de la organización y continuar profundizando en el diseño de una federación que responda a las nuevas realidades.

- Apostar por el cambio de modelo industrial, con una política basada en la adecuada gestión de los recursos, la inversión tecnológica, y las empresas innovadoras y socialmente sostenibles.

También en el transcurso del Congreso se despidió Agustín Martín, que dejó la secretaría general tras dos legislaturas, presentando un informe que recibió el 99% de los votos.

30 junio

Celebrada la primera reunión del Consejo de CCOO de Industria de Asturias

Tras la celebración del III Congreso de CCOO de Industria de Asturias, se llevó a cabo la primera reunión del Consejo de Industria, máximo órgano de dirección entre congresos.

Al acto asistieron un total de 75 compañeros y compañeras miembros de las distintas secciones sindicales, tanto de pymes como de grandes empresas, y representantes de los colectivos de personas prejubiladas y pensionistas.

Esta primera reunión del Consejo de Industria tenía como objetivo empezar a dibujar las directrices concretas que van a marcar el camino de la federación durante los próximos cuatro años, con planes específicos basados en las propuestas aprobadas en los distintos

congresos y en las decisiones adoptadas por los órganos de dirección.

Durante la reunión se llevó a cabo un análisis de la situación general de la industria en Asturias, y de manera específica, de las empresas Alu Ibérica, ArcelorMittal, Duro Felguera y Hunosa. También se hizo una evaluación del impacto de las movilizaciones que se están convocando desde el pasado mes de abril y del avance de la negociación de los convenios colectivos, tanto regionales como estatales. Posteriormente, fueron elegidos los compañeros y

compañeras que representarán a CCOO en el Consejo de Industria Estatal y en el de la Unión Regional de CCOO de Asturias. También se analizaron los excelentes resultados de CCOO de Industria de Asturias en los distintos procesos electorales celebrados hasta la fecha, y fueron aprobados por unanimidad tanto el Reglamento de Funcionamiento del Consejo y como los presupuestos para el 2021.

Finalmente, también se aprobó por unanimidad la elección de los responsables de las delegaciones comarcales.



César González Arias

Delegación Gijón



Sergio Vicente Vicente

Delegación Caudal



Juan Ignacio Requena Arcajo

Delegación Avilés-Occidente



José Luis García Montes

Delegación Siero-Oviedo



Marcos Miranda Alvarez

Delegación Nalón

A Pastoriza, un Concello aberto o futuro

¡Ven a coñecelo!



Castro de Saa





Acuerdo histórico para la reforma de las pensiones

CCOO logra revertir los recortes del plan de 2013 y firma un acuerdo que trae estabilidad intergeneracional y confianza en el futuro del sistema.

Era necesario un cambio de rumbo y así se hizo. CCOO, con la presencia de su secretario de Protección Social, Carlos Bravo, participó junto con el Gobierno de España y otros agentes sociales, en la negociación del pacto para la reforma de las pensiones, que recoloca las bases para las prestaciones futuras, tras la polémica reforma de 2013.

CCOO de Industria de Asturias valora positivamente el pacto alcanzado con el Gobierno por parte de CCOO, la patronal y otras fuerzas sindicales. Dicho acuerdo, supone derogar la reforma de 2013, que en su día se estableció de manera unilateral, sin ningún tipo de consenso político ni social. Dicha reforma supuso un gravísimo paso atrás, una brecha con la trayectoria anterior y una ruptura con el sistema de protección social vigente hasta ese momento, con peligro para la cohesión social, el estado de bienestar y la economía en su conjunto.

Gracias a la presión ejercida por CCOO, más las reivindicaciones ciuda-

danas, con el actual acuerdo se ha logrado encarrilar para el futuro uno de los temas que más preocupan a la ciudadanía, consiguiendo que el Gobierno renueve su compromiso y establezca medidas para garantizar el sistema público de pensiones. Con este acuerdo:

- **Se asegura la revalorización de las pensiones conforme al IPC** y se garantiza así el poder adquisitivo.

- **Se deroga el llamado “factor de sostenibilidad”**, una incorporación de 2012 que suponía una reducción del importe de la pensión contributiva vinculándolo al crecimiento de la esperanza de vida, lo que suponía una importante reducción de las pensiones

futuras que perjudicaba especialmente a los más jóvenes.

- **Se mejora la financiación del sistema** con transferencias del estado (en torno al 2% del PIB), de forma que parte de los gastos que hoy asume la Seguridad Social se sufraguen vía Presupuestos Generales del Estado. Esto es posible gracias a que en la Ley de Seguridad Social se incluye la obligación, por parte del Estado, de transferir lo necesario para garantizar el equilibrio financiero del sistema de Seguridad Social.

Estos son los principales avances, pero el acuerdo tiene más contenido que mejora el sistema para el presente y lo prepara para los retos futuros.

+ Derechos para las personas

En el texto se reconocen nuevos derechos que repercuten en la jubilación. Algunos de ellos ya se habían establecido en anteriores reformas, pero en este último texto se desarrollan de manera efectiva. Estos son los más relevantes:

1. La pensión de viudedad para parejas de hecho

Se equiparan las condiciones de acceso a la pensión de viudedad de las parejas de hecho y las parejas constituidas en matrimonio.

2. Cotización de becarios y becarias

Las becas, incluso las que no tengan carácter remunerado, cotizarán a partir de ahora. Esto afecta a las prácticas formativas en empresas o entidades, las prácticas académicas y otras. La apertura de estos períodos de cotización beneficiará a jóvenes que prolongan su formación y se incorporan de forma tardía al mercado laboral.

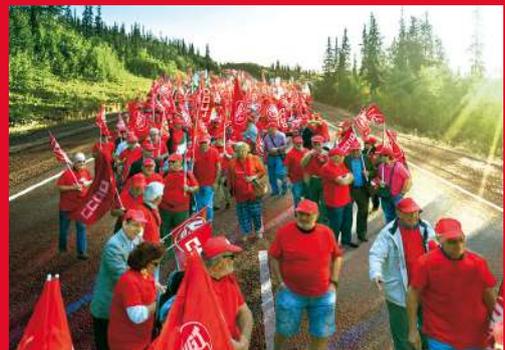


3. Mejora de la situación de las personas cuidadoras

Mantendrán la base de cotización quienes accedan a la reducción de jornada para cuidar a un familiar dependiente, de forma que no se reduzca su derecho a pensión.

4. Se reconoce el Servicio Social Femenino Obligatorio

Se equipara a los derechos ya reconocidos para el servicio militar, de forma que permitan acceder a la jubilación anticipada.



Memoria: años de lucha por unas pensiones dignas

CCOO lleva muchos años defendiendo el derecho a unas pensiones dignas y suficientes, y respaldando a la ciudadanía en distintas acciones para reivindicarlas.

Desde que el Gobierno del Partido Popular rompiese en 2013, de manera unilateral, el acuerdo social vigente desde la firma del Pacto de Toledo en 1995, no hemos dejado de recordar que el Estado tiene el deber de asegurar las pensiones para todos sus ciudadanos y ciudadanas, así como el poder adquisitivo de las mismas.

Siempre reivindicamos, y así lo seguimos haciendo, que las cotizaciones forman parte de un contrato social que debe respetarse y protegerse, para que las sucesivas generaciones tengan garantizada una jubilación digna.

La ciudadanía ha sido muy consciente en todo momento de la necesidad de defender el futuro de las pensiones, y lo demostró en sucesivas movilizaciones. Una de las más importantes fue la marcha a pie hasta Madrid, que partió el 30 de septiembre de 2017 desde distintos puntos de la geografía nacional y llegó a la capital el 9 de octubre, para reclamar al Gobierno el derecho a una pensión digna.



Carlos Bravo:

“El sistema de pensiones es y seguirá siendo sostenible”

Por parte de CCOO, participó activamente en la negociación de este acuerdo Carlos Bravo, secretario de Protección Social de CCOO y negociador en el Pacto de Toledo. El pasado 25 de julio se celebró una asamblea virtual para explicarles a los delegados y delegadas los conceptos más importantes reflejados en el acuerdo.

De entrada, Carlos Bravo quiso reconocer el esfuerzo que ha hecho durante años el movimiento de pensionistas y jubilados, sobre todo en 2017 y 2018, cuando se movilizó y tomó las calles en una marea imparable que desembocó en una gran manifestación en Madrid. Gracias a su persistencia y su compromiso con las generaciones futuras, este movimiento consiguió **suspender la aplicación de la reforma del año 2013** hasta que ahora, finalmente, se ha podido derogar: “Es justo poner en valor el trabajo de todos estos años por parte del sindicato. Siempre debemos recordar que **la capacidad de negociación que tenemos se sustenta en el respaldo de la ciudadanía**, que ocupa las calles cuando es necesario hacerlo y nos otorga capacidad de interlocución y negociación para lograr avances como este”.

Carlos Bravo destacó también que no ha sido un acuerdo sencillo, pero que se pudo ampliar el perímetro, bastante limitado, que quería imponer el Gobierno, y además se logró un consenso amplio, que debía incluir necesariamente a las organizaciones empresariales.

Per sobre todo, se quiso destacar el carácter de este acuerdo y su **compromiso por mantener el pacto intergeneracional**, es decir, lo conseguido no solo afecta a la población pensionista



Carlos Bravo

actual, sino también a los trabajadores y trabajadoras, futuros pensionistas, que gozarán de mejores condiciones. Es, por tanto, un tema de interés general para el conjunto de la población y abarca a todas las generaciones. “A los que ahora son pensionistas, el acuerdo les transmite un mensaje de certeza y confianza ya que **las pensiones van a mantener su poder adquisitivo ahora y en el futuro**”.

Por otra parte, las personas más jóvenes se beneficiarán de 3 cambios fundamentales con importantes repercusiones: “En primer lugar, **la derogación del factor de sostenibilidad, una medida clave para los futuros pensionistas** y para mantener el compromiso generacional”.

Para entenderlo con cifras, tomamos como ejemplo una pensión media de 1500 euros: una persona que ahora tiene 50 años percibirá cuando se jubile una mejora del 9%

en su pensión, unos 135 euros al mes. Y el porcentaje mejora cuanto más joven es el trabajador. Si tiene 25 años, la pensión mejora un 20,6%, o lo que es lo mismo, cobraría unos 308 euros mensuales más que en el caso de no haberse derogado este factor de sostenibilidad.

La segunda medida que refuerza este componente intergeneracional tiene que ver con la financiación: “Garantizar **un ingreso anual a la Seguridad Social por encima de los 20.000 millones con cargo a los presupuestos generales del estado**, supone aproximadamente un 2% del PIB y prepara el escenario para poder afrontar retos futuros”. Ya se contempla que el momento de máxima exigencia en el sistema de pensiones se espera en torno a 2040, que es cuando se jubilará la generación del *baby boom* (los nacidos entre 1958 y 1978). “Se calcula que para poder pagar pensiones como las de hoy necesitaremos en torno a 3,5-4% del PIB. Con esas cifras, espero que se entienda que pagar ya un 2% aproximadamente, la mitad de lo calculado, es un avance enorme tanto para equilibrar los números ahora como para garantizar los ingresos necesarios para lo que viene en las próximas décadas”.

La última medida de foco claramente intergeneracional va dirigida a la población más joven, estudiantes que retrasan la incorporación al mercado de trabajo para formarse, y que a partir de ahora, cuando se desarrolle el reglamento correspondiente, **van a tener reconocidos periodos cotizados a la Seguridad Social**, algo que ya estaba establecido para las becas remuneradas y ahora se extiende a las no remuneradas.

Este acuerdo, que es un importante paso, debe tener continuidad. En próximas fases de la negociación CCOO seguirá defendiendo sus propuestas, tanto para consolidar los logros alcanzados, como para avanzar en derechos que han quedado pendientes: mejoras en las pensiones mínimas y no contributivas, incrementos en las bases máximas de cotización, más derechos para personas trabajadoras del hogar y eventuales agrarios, y otros avances que trataremos de incorporar a la mesa de negociación.





¿Tienes preguntas?

Desde la anterior reforma del sistema de pensiones, el debate ha estado muy vivo en la sociedad española, así como el temor entre las personas trabajadoras de una posible quiebra del sistema que fuese a dejar a las próximas generaciones sin la debida cobertura, una vez llegada la edad de jubilación. Seguro que tú también te has hecho algunas de las preguntas que respondemos a continuación:

¿Cómo afecta este acuerdo a los autónomos?

Los autónomos tendrán un mecanismo de cotización más justo: aportará más quien ingrese más. Es decir, pasarán a cotizar por ingresos reales a partir de 2023, y tendrán un periodo transitorio de 9 años. Con este acuerdo van a mejorar las condiciones de protección social de todo el colectivo, que en estos momentos perciben pensiones inferiores a las del régimen general (hasta un 40% menos).

¿Las jubilaciones anticipadas van a quedar protegidas?

Se han habilitado incentivos para que, aquellas personas que estén interesadas en retrasar la jubilación anticipada para tener una pensión mejor, puedan hacerlo.

Se han modificado todos los coeficientes: reductores por anticipo, mejoradores de la pensión por demora. En un 95% de los casos se obtienen mejoras en la pensión retrasando la jubilación anticipada unos meses.

También se amplían las causas objetivas de despido para acceder a la jubilación anticipada.

¿Cuáles son las mejoras específicas para las mujeres?

El acuerdo aporta nuevas medidas que suponen un importante avance para el mantenimiento del poder adquisitivo de las mujeres, pendientes de que se aborden más cambios para luchar contra la brecha de género en próximas fases de la negociación.

Con el nuevo acuerdo:

- Se equiparan los derechos reconocidos por los periodos del servicio social femenino obligatorio a los que ya tenían los del servicio militar.
- Se equipara la pensión de viudedad de las 1,8 millones de parejas de hecho que existen en España.

- Se reforma la norma de cotización para permitir que las personas que reducen su jornada para cuidar a un familiar dependiente mantengan la base de cotización.

- Se amplían las causas de acceso a las jubilaciones anticipadas de carácter involuntario, que garantiza el acceso a los coeficientes más bajos reconocidos en la modalidad anticipada involuntaria para personas desempleadas de larga duración.

- Se prohíben las cláusulas que impliquen la jubilación forzosa de cualquier persona trabajadora por debajo de los 68 años, una medida que promueve la creación de empleo indefinido y a tiempo completo para mujeres y contribuye a combatir la segregación sectorial.

¿Habrá recortes de pensión para los boomers?

No. Se beneficiarán en distintas medidas (según la edad) de la derogación del llamado factor de sostenibilidad que penalizaba las pensiones del futuro basándose en el argumento del aumento de la esperanza de vida.

¿Hay alguna mejora para parados de larga duración?

Sí. Muchas de las personas trabajadoras que perdieron su empleo durante la crisis de 2008 y no han podido incorporarse al mercado laboral, se van a beneficiar de la ampliación, con carácter indefinido, de la cláusula de salvaguarda del acuerdo de 2011, que establece que quienes fueron despedidos antes de 2013 y no han vuelto a encontrar empleo, tengan el llamado "derecho de opción", es decir, que se les aplique la legislación de jubilación que más les beneficie.

¿Va a ser necesario contratar un plan de pensiones privado?

La Seguridad Social va a continuar dando cobertura a los pensionistas, como lo ha hecho con las generaciones anteriores. A partir de ahí, la posibilidad de tener un sistema complementario de pensiones es una decisión individual.



Concello de Baleira (Lugo)

Baleira

Todo un universo natural ó alcance das túas mans





EMERGENCIA INDUSTRIAL

Continúan las movilizaciones para salvar la industria asturiana

La multitudinaria manifestación por la industria asturiana que tuvo lugar el pasado 1 de julio en Langreo, convocada por CCOO y UGT, deja claro que no hay marcha atrás en la defensa de la industria.

Ni la ciudadanía ni las organizaciones sociales como CCOO van a ceder ni un milímetro en su lucha por revitalizar la industria asturiana, conscientes de que de ello depende el futuro de miles de familias y el desarrollo económico de la región.

La manifestación del 1 de julio partió de La Felguera, villa emblemática por ser uno de los núcleos industriales más fuertes de todo el país. Cientos de personas marcharon por las calles para exigir la rehabilitación de un sector capaz de generar más de 50.000 empleos de calidad, pero que, incomprensiblemente, es el gran olvidado de las instituciones tanto regionales como estatales. Como consecuencia de esta desatención, en la industria asturiana se

han destruido en los últimos años más de 6000 puestos de trabajo, y aunque representa el 20% del PIB, muy por encima de la media nacional, va perdiendo peso cada año que pasa en el índice regional.

Estas movilizaciones por la industria tienen lugar en un contexto socioeconómico muy complejo, agravado aún más, si cabe, por los efectos de la pandemia. Asturias tiene un desempleo juvenil que ronda el 37%, una población de mayores de 50 años con graves dificultades para acceder a un empleo y poder hacer el tránsito hacia su jubilación, y una enorme brecha salarial entre hombres y mujeres. En ese escenario, la llamada transición energética, un proceso plagado de incumplimientos,

retrasos y acuerdos sobre papel pero sin alternativas reales, está suponiendo para la región, y especialmente para las Comarcas Mineras, una reconversión más que una transición.

“¿Dónde está la transición justa?”

Damián Manzano, secretario general de CCOO de Industria de Asturias, recordó durante unas palabras pronunciadas al final de la manifestación, que “tenemos unas comarcas mineras en máximos históricos de desempleo, la población en mínimos y sin alternativas de futuro” e hizo referencia a la exministra Teresa Rivero, quien “no ha puesto mucho empeño en generar nuevas actividades pero sí en liquidar la minería y las térmicas. La misma ministra que

incumplió la palabra dada a los trabajadores y trabajadoras de Asturias, al no ser capaz de desarrollar, por falta de voluntad política, un verdadero estatuto de la industria electrointensiva”.

Dicho estatuto, publicado a finales de 2020, iba a aportar soluciones especialmente para los grandes consumidores de electricidad, pero resultó ser un documento vacío de contenido, que está minando la capacidad operativa de las grandes industrias asturianas y es una de las causas de esta “Emergencia Industrial”. Se exige por tanto un pacto energético que dé estabilidad y viabilidad a los grandes consumidores para que puedan continuar siendo motor económico de la región.

Por otra parte, Manzano quiso recordar también que en su día a la sociedad se le prometió que la desaparición de las térmicas y de la actividad minera iba a repercutir en un claro descenso del precio de la luz, sin embargo no solo las tarifas no han bajado, sino que en los últimos meses los ciudadanos y ciudadanas han soportado los precios más caros de la historia: “Es una consecuencia más de la chapuza que está siendo la transición energética que está viviendo Asturias, y que no solo afecta a las personas trabajadoras sino al conjunto de la ciudadanía”.

Otro tema importante es la situación de total incertidumbre que vive Hunosa, a punto de cumplirse los tres primeros años del Plan de Empresa (2019-2027): “Desde CCOO no nos vamos a cansar de repetir que lo que falta es compromiso político para cumplir los acuerdos para la transición de la empresa pública Hunosa. Estamos casi en otoño de 2021 y tenemos toneladas de papel, pero ni una sola medida concreta para que



A lo largo de los dos kilómetros que separan el Parque Viejo de La Felguera y el Parque Dorado de Sama, cientos de ciudadanos y ciudadanas exigieron al Gobierno una implicación real y la voluntad política necesaria para salvar la industria de Asturias.



Más de 20 años dibujando sonrisas en El Valle del Nalón

Para afiliados a CCOO de Industria de Asturias:

- 2 limpiezas gratuitas al año
- Descuentos especiales a afiliados

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

Reg. Sanidad C.2.5 1/3672/1

985 69 63 05
martinezcortina.es



clínicamartínezcortina

Centro Colaborador
CCOO+
industria



Movilizaciones

Hunosa pueda ser lo que está en su naturaleza: el motor de desarrollo de las comarcas mineras, liderando la transición energética”.

Así mismo reclamó, una vez más, que se eleven al máximo permitido por la UE las compensaciones por emisiones indirectas de CO₂, y que ese dinero se reinvierta en el tejido industrial, especialmente en aquellas regiones que, como Asturias, están sufriendo el proceso de descarbonización con todo su rigor.

NO a la desaparición de la industria

Para CCOO de Industria de Asturias está muy claro que no nos encontramos ante un proceso de transición, sino ante un proceso de liquidación industrial que pone en peligro a toda la región, ya que no hay medidas reales que faciliten la adaptación de las actividades para continuar adelante.

El objetivo de las movilizaciones es que se escuche en Madrid el grito de la sociedad asturiana, respaldada por las organizaciones sociales como CCOO. Es necesario que el Gobierno central se dé por aludido y entienda que los asturianos y asturianas no van a dejar que su industria languidezca hasta la desaparición.

Si no se escucha este clamor social en Madrid y mientras no se aporten soluciones reales, CCOO de Industria de Asturias no descarta más movilizaciones para mostrar la oposición de Asturias a una transición energética injusta y a la destrucción de la industria asturiana.

www.industria.ccoo.es



El 2021 está siendo un año clave en la defensa de la industria asturiana. Primero fueron las caravanas de coches que partieron desde distintos puntos el 13 de marzo, para confluir en Oviedo. Semanas más tarde, la concentración en Avilés el 13 de mayo, en la Plaza de la Exposición. Y, última movilización hasta la fecha, la manifestación en Langreo el 1 de julio. Asturias no se va a detener hasta que el Gobierno central escuche el grito de “Salvemos Asturias”.



El Convenio del Automóvil se estanca:

CCOO augura un “otoño caliente”

La negociación está rota a causa de la inflexibilidad de la patronal, por lo que no se descartan movilizaciones en las próximas semanas.



Se trata de uno de los tres principales convenios sectoriales de Asturias por volumen de trabajadores, junto con el Metal y el de Empresas Auxiliares. Este convenio, vencido a finales de 2019, lleva muchos meses estancado en una negociación que tuvo que suspenderse durante 2020 debido al estado de alarma.

CCOO retomó las conversaciones en cuanto las condiciones sanitarias lo hicieron posible, pero a pesar de las reiteradas propuestas para tratar de alcanzar posiciones consensuadas, no ha sido posible.

Aunque han sido varias las propuestas que se han trasladado a la patronal con el fin de llegar a un acuerdo, este no ha sido posible. Pese a nuestros esfuerzos, a última hora los representantes de la parte empresarial siempre presentaron alguna discrepancia que impidió la firma.

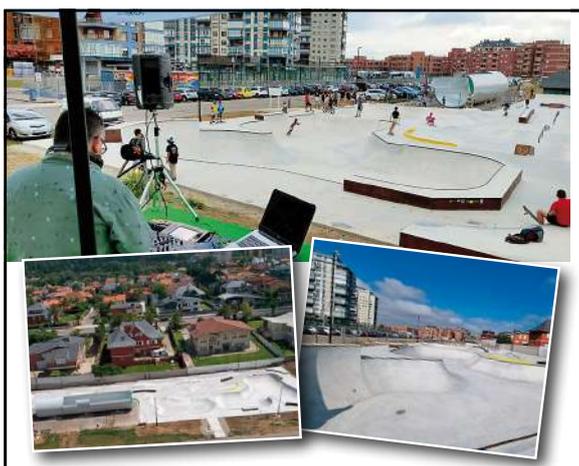
Ha sido, por tanto, la inflexibilidad de la patronal lo que ha causado finalmente la ruptura de las negociaciones, ya que se negó a aceptar ninguna de las fórmulas propuestas.

A mediados de julio, delegados, delegadas, trabajadores y trabajadoras del

sector respondieron con una concentración delante de ASPA en Oviedo, lo que es solo un avance de lo que puede ser una movilización mucho más contundente después del verano. “Si la patronal no se centra y afronta con seriedad la negociación, vamos a llegar a un conflicto de envergadura -avisa José Manuel Cima, secretario de Acción Sindical y Negociación Colectiva de CCOO de Industria de Asturias-. Llevamos más de un año negociando y no vamos a esperar más”.

Para CCOO hay dos temas especialmente relevantes, que marcan una línea roja en la negociación: el fondo asistencial y el premio de jubilación. Ambos son derechos conquistados por las personas trabajadoras del sector y no vamos a ceder ante la pretensión de la patronal de rebajar su alcance. “Para nuestros representantes son dos temas incuestionables, y dos de los motivos más importantes por los que nos encontramos en este momento con las negociaciones rotas y a punto de convocar movilizaciones importantes en otoño”.

Trabajadores y trabajadoras del sector del automóvil se concentraron en el mes de julio delante de la sede ovetense de ASPA, la Asociación del Automóvil del Principado de Asturias, que agrupa a más de 800 empresas del sector.



Convenio del Metal

El pasado 12 de julio comenzó, en la sede de Femetal en Gijón, la negociación de uno de los convenios sectoriales más importantes para Asturias, que da cobertura a unos 23000 trabajadores y trabajadoras.

La comisión negociadora estará formada por 8 compañeros de CCOO de Industria, más 7 personas de otras fuerzas sindicales y representantes de la patronal (FEMETAL). La primera reunión se llevó a cabo de forma semipresencial, debido a las actuales circunstancias, y en ella se nombró al delegado de



CCOO, Juan Carlos Tuset, como presidente de la Comisión negociadora.

En el encuentro se determinó la fecha para la próxima reunión, que será el 16 de septiembre. Será entonces cuando se presente la plataforma del convenio y se establezca cuál va a ser el calendario de reuniones.

CCOO de Industria de Asturias es consciente de que se trata de un convenio complejo debido a la situación actual, marcada por la inestabilidad económica. No obstante, nuestro compromiso va a ser alcanzar un acuerdo que asegure el mantenimiento del empleo, mejoras de las condiciones laborales y garantía de conservación o incremento del poder adquisitivo de todos los trabajadores y trabajadoras del sector.

Convenio Colectivo de Arciresa (Arcillas Refractarias S.A.)

A falta de la firma, que previsiblemente será en el mes de septiembre, ya hay un preacuerdo para un convenio colectivo con vigencia para tres años (2021/2023) que ha sido ratificado por los trabajadores y trabajadoras en asamblea, y que establece subidas salariales con base en el IPC anual más el 0,5% el primer año y 0,6% en el segundo y tercero. Adicionalmente se han incluido algunas mejoras importantes, como por ejemplo dos pluses en el convenio (el plus de turnos y el plus de sábados) y que los trabajadores dejen de hacer turnos de noche a partir de determinada edad. Se espera que a lo largo del mes de septiembre pueda cerrarse la negociación con la firma del convenio.

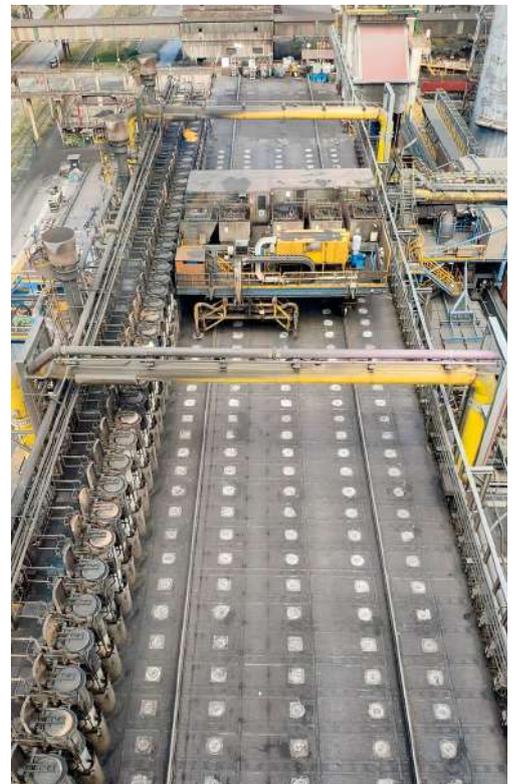


Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares

En septiembre se retoman las reuniones con la patronal para continuar avanzando en la negociación.

En este momento está prácticamente cerrada la plataforma para la negociación de este convenio. Las líneas maestras están trazadas y aspiramos a negociar un convenio de dos o tres años de vigencia, ya que en anteriores ocasiones, por distintas circunstancias, se firmaron convenios anuales. En esta ocasión esperamos dar más estabilidad al sector, con una vigencia más razonable y acorde al momento.

Es importante destacar que CCOO de Industria cuenta con 11 de los 15 representantes que forman la comisión negociadora, por ello abordaremos una negociación que mejore las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del sector, estableciendo tanto subidas salariales como otros temas acordes al momento actual.



Industrias Lácteas:

en septiembre se reanuda la negociación

Con el objetivo de llegar a un acuerdo para unos incrementos salariales dignos, CCOO de Industria continúa negociando con la patronal del sector y el resto de organizaciones sociales.

En la reunión celebrada el 14 de julio, en formato semipresencial, CCOO de Industria no cedió ante la pretensión de la patronal de incluir apartados lesivos para los derechos de las personas trabajadoras del sector, especialmente en cuestiones como la antigüedad, algo que podría llegar a bloquear la negociación si la parte empresarial continúa empecinada en esa dirección en el próximo encuentro, fechado para el 29 de septiembre.

Otro aspecto fundamental para CCOO de Industria es el aumento salarial, teniendo en cuenta sobre todo que, de todos los convenios relativos a la industria alimentaria, el de Industrias Lácteas es el más bajo en lo que a salarios se refiere. Por tanto, seguiremos defendiendo un incremento razonable que incluya una cláusula de garantía salarial que cubra la desviación del IPC y asegure el poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Desde el comienzo de la negociación, el 4 de febrero, la patronal no ha aportado sugerencias razo-



nables que permitan el avance de las conversaciones. Desde CCOO de Industria seguiremos luchando para conseguir firmar un convenio estatal que no solo no retroceda en ningún aspecto, sino que incluya mejoras en las condiciones salariales y sociales de los trabajadores y trabajadoras.



Convenio Colectivo del sector de Panaderías

CCOO de Industria de Asturias firmó el pasado 16 de junio el convenio que regula las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector de panaderías. Tras mantener varias reuniones a lo largo del año, según permitían las condiciones sanitarias impuestas por la pandemia, finalmente se llegó a un acuerdo para un convenio por tres años (2021/2023), en el que se establecen subidas salariales del 0,5% para 2021, el 1,2% para 2022 y el 2% para 2023. Además, se ha actualizado el resto del articulado, de modo que hoy el sector puede contar con un convenio actualizado en los aspectos laborales y sociales.

Convenio Colectivo de Obradores de Confeitería

La mesa negociadora del convenio de Obradores de Confeitería quedó constituida el pasado 20 de julio, donde también quedó fijada la fecha de la próxima reunión, que se celebrará el 28 de septiembre.

Para CCOO de Industria de Asturias es prioritario firmar un convenio por un plazo no inferior a dos años, con el objetivo de establecer las mejores condiciones posibles para los trabajadores y trabajadoras del sector y dar la mayor estabilidad posible a un sector muy golpeado por las consecuencias económicas de la pandemia.

Firmado el XX Convenio de la Industria Química

El día 10 de mayo CCOO firmó el XX Convenio General de la Industria Química para los años 2021, 2022 y 2023.

Se trata de un convenio que aborda situaciones hasta ahora excepcionales, derivadas de la pandemia, como por ejemplo el trabajo a distancia (estableciendo una compensación mínima por los gastos del trabajo a distancia en el caso de que no exista acuerdo con la empresa). También se han regulado aspectos

como el registro de jornada, el derecho a la desconexión digital o la adaptación de jornada, así como avances en materia de igualdad.

Además, se acordaron los incrementos salariales para los próximos tres años: 1% para el año 2021 (desde el 1 de julio), 2% para el año 2022 y 2% para el año 2023. Se mantiene la garantía salarial vinculada al IPC, aplicable a partir del 1 de enero de 2023, en el caso que la suma de los IPCs de los tres años de vigencia del convenio fuera superior a los incrementos acumulados.



Graham Corporate (antigua Vauste), en proceso de liquidación

La fábrica, con dos líneas de producción activas (amortiguadores y magnesio) busca un nuevo inversor con capacidad para mantener la viabilidad del proyecto, las instalaciones y su plantilla.



Los trabajadores y trabajadoras de la empresa celebraron asambleas informativas en el exterior de la factoría cuando se comunicó el inicio del proceso de liquidación.

Tras muchos meses de dificultades, finalmente el pasado 30 de julio, el Juzgado de lo Mercantil número 3 de Gijón acordó la liquidación de la empresa, antigua Vauste. A partir de esa disposición, la dirección comunicó al Comité de Empresa el comienzo de la fase de liquidación de la factoría, vinculada al sector de la automoción. Se abrió entonces el plazo para que el administrador concursal presentase una propuesta en relación a los bienes de la sociedad. La realidad, a principios de septiembre (y cierre de esta edición), es que no se han producido avances de ningún tipo, ni siquiera el Comité de Empresa ha recibido comunicación alguna por parte del administrador concursal, y por tanto se mantiene la incertidumbre con respecto al futuro, tanto de la factoría como de su plantilla.

Los representantes de CCOO en la factoría han seguido muy de cerca en todo momento el proceso, instando a las autoridades judiciales a investigar las propiedades de la empresa, ante la sospecha de que se pudiera realizar alguna venta irregular de maquinaria perteneciente a la unidad productiva.

Asimismo, también se solicitó a las autoridades la revisión de los registros

de la propiedad, para evitar maniobras que pudiesen ir en detrimento de los derechos de los trabajadores y asegurar que, en caso de que se produjera la venta de los terrenos de la compañía, el producto de la transacción se destinara prioritariamente a los sueldos de los trabajadores.

Se estima que hay ocho inversores que podrían tener interés en hacerse con las dos líneas de negocio. No obstante no hay nada confirmado, y fuentes sindicales advierten que el número de potenciales compradores, con un interés real en adquirir las propiedades, no asciende a más de dos.

Dada la situación, los representantes de los trabajadores, respaldados por CCOO de Industria de Asturias, han desarrollado en los últimos meses una agenda de contactos para tratar de recabar apoyos en distintas instituciones, como el Ayuntamiento de Gijón, la Dirección de Trabajo o la Consejería de Industria.

CCOO está vigilante para que todo el proceso se desarrolle conforme a la legalidad y priorizando el mantenimiento del empleo si se produce la venta de las unidades productivas, ya que se trata de maquinaria especializada que solo

La factoría es la antigua Monroe, que luego fue Tenneco, un nombre que en 2013 y 14 dio ejemplo de lucha sindical obrera por los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Posteriormente fue adquirida por el fondo de inversión DSA y pasó a llamarse Vauste y más tarde Graham Corporate.

puede ser manejada por profesionales cualificados y con experiencia, como son los de la actual plantilla.

“Desde CCOO seguimos apostando por la continuidad de la empresa y por tus trabajadoras y trabajadores. Creemos que hay futuro y posibilidades de mantener la actividad, al contrario que otras secciones sindicales, que en su momento se apresuraron a pedir por escrito al juez de lo mercantil la liquidación de la empresa”, explica César González Arias secretario del Comité de Empresa.

Alu Ibérica: la administración judicial impone un ERTE para garantizar las nóminas

La situación de la plantilla, sin actividad desde principios de junio, es gravísima, tal como denuncia CCOO desde hace meses. El administrador judicial ha comunicado un ERTE para casi el cien por cien de la plantilla, único modo de garantizar las nóminas.



Las organizaciones sindicales habían interpuesto hace meses una demanda denunciando el incumplimiento de los acuerdos suscritos en materia de empleo. Una vez celebrada la vista, en junio, la Sala Social de la Audiencia Nacional falló en contra de Alcoa y la condenó a cumplir las condiciones establecidas en los acuerdos alcanzados en enero de 2019, referidas a las condiciones para efectuar la extinción de contratos y la recolocación externa de los trabajadores y trabajadoras.

La sala considera probado que la empresa incumplió sus compromisos al no vender la factoría a un comprador "serio, solvente y riguroso", en relación a la venta a las sociedades Parter Capital y Blue Motion. Y establece además que Alcoa siempre ha sido el empresario real, incluso tras el proceso de compraventa de las plantas.

CCOO y otros sindicatos, como representantes de la parte social, habían de-

mandado a la empresa por el conflicto relacionado con el despido colectivo de trabajadores por parte del Grupo Alcoa.

Pero si bien el fallo judicial ha sido un balón de oxígeno que reconoce lo que siempre ha defendido CCOO, no resuelve un conflicto que se alarga en el tiempo y que mantiene a la plantilla en un estado de constante incertidumbre.

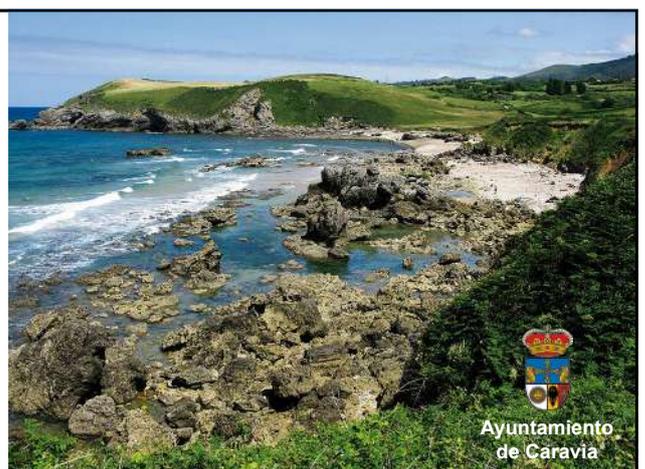
Por otra parte, tras la demanda penal interpuesta contra la empresa se nombraron interventores judiciales para revisar la situación de las plantas. Debido a los impedimentos que puso el Grupo Riesgo para que dichos interventores pudieran hacer su trabajo, se nombró un administrador judicial que, hasta no tener un dictámen de la situación real de la empresa, envió a casa a todos los trabajadores y trabajadoras (en Asturias, unas 270 personas) con permisos retribuidos.

En este momento, las instalaciones se encuentran paradas desde el 8 de junio

y la plantilla continúa sin saber qué va a ocurrir ni con la factoría ni con los empleos.

"La incertidumbre es total hasta que no podamos reunirnos con el administrador judicial y saber cuál es la situación -denuncia José Manuel Gómez de la Uz, responsable de la sección sindical de CCOO en Alcoa-. Por nuestra parte, llevamos semanas pidiendo reunirnos con representantes de la administración, sea Consejería de Industria o Ministerio de Industria. Queremos que, si tienen algo que decir sobre lo que está ocurriendo, lo digan ya. Que pongan las cartas sobre la mesa y dejen de tenernos en vilo. Por parte de CCOO, apostamos por la actividad de la factoría y el mantenimiento de empleo. Al Gobierno le exigimos claridad. Los trabajadores y trabajadoras de las fábricas no vamos a jugar más ni queremos seguir escuchando sus cantos de sirena".

Caravia... *balcón al paraíso*



Ayuntamiento
de Caravia

Preocupados por la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras de Orovalle Minerals

CCOO detecta irregularidades en materia de prevención que pueden afectar a los trabajadores de la empresa, y exige que se revisen las estrategias de protección de la salud.



En las últimas semanas CCOO de Industria de Asturias ha señalado la preocupante falta de medidas preventivas en la empresa y la mala gestión por parte de la compañía, con una plantilla de 485 personas, más los compañeros de las contratatas.

Una de las carencias más graves se ha detectado en el laboratorio, donde las muestras sanguíneas han revelado que algunos trabajadores triplican el máximo permitido de plomo en sangre.

Y no es la única situación anómala. Los representantes de los trabajadores de CCOO han denunciado las malas condiciones de trabajo debidas al riesgo pulvígeno e insuficiente ventilación en el interior de la mina.

Hasta la fecha, la dirección de la empresa no ha atendido las peticiones de los trabajadores ni escuchado las propuestas de mejora, por lo que CCOO sigue reclamando mejoras en las condiciones laborales y más información a los representantes de los trabajadores.

También es urgente que se analicen los riesgos derivados de las vibraciones mecánicas al utilizar los equipos de trabajo en el interior de la mina, ya que se sospecha que una parte de la maquinaria no cumple los requisitos legales. Sobrepasar los máximos permitidos es causa de lesiones musculoesqueléticas de diversa consideración, que deben tener la consideración de enfermedad profesional, y no contingencias comunes como pretende la empresa.

Tema aparte es la necesaria mejora de las clasificaciones profesionales. La empresa, que iba a reunirse con el Comité para analizar y rediseñar las categorías, no está cumpliendo su compromiso, lo cual redundará en la pérdida de mejoras económicas para los trabajadores.

Está siendo de vital importancia la labor de los cuatro representantes de CCOO en la empresa, quienes están haciendo seguimiento de estos temas en coordinación con la federación, y con el único objetivo de mejorar las condiciones laborales de sus compañeros.

Regulaciones en Rioglass Solar

CCOO alcanza un acuerdo para la firma de un ERE y un ERTE, con las mejores condiciones económicas posibles para la plantilla.

La empresa ya había manifestado su intención de plantear medidas de regulación, debido a la caída de la carga de trabajo. Desde CCOO de Industria de Asturias, entendimos que, si bien se produjo un descenso de la producción, se trataba de una situación coyuntural, derivada de las circunstancias excepcionales vividas en el último año, y mantenemos nuestra confianza en el potencial de Rioglass solar SAU y Rioglass Solar 2 para continuar generando contratos y asumiendo proyectos a medio plazo.

No obstante, la empresa siguió adelante y planteó hace unas semanas un ERTE y un ERE hasta finales de 2022 o

primer trimestre de 2021. A partir de ese momento, CCOO de Industria de Asturias se centró en los trabajadores y trabajadoras de la empresa, convocando asambleas tanto para que nos hiciesen llegar sus necesidades como para mantenerlos en todo momento informados del proceso, todo lo cual está reflejado en el acta de acuerdo.

Cabe resaltar que las otras partes no nos lo pusieron fácil, ya que, por un lado, fue necesario negociar con la dirección de la empresa, y por otro, asumir el papel de mediadores con la otra organización sindical, todo ello en aras de alcanzar el mejor acuerdo posible para la plantilla.

Con nuestra mediación, estamos satisfechos en la medida que cumplimos los objetivos que nos marcaron los trabajadores y trabajadoras de Rioglass Solar. Aunque no fue posible rebajar sustancialmente el número de despidos, sí logramos firmar unas condiciones económicas satisfactorias para todos ellos.

Después de este proceso, esperamos que esta medida traumática sea al menos efectiva para que Rioglass Solar se coloque en una posición más favorable para asegurar el mantenimiento del empleo a largo plazo, e incluso abra la posibilidad de crear más puestos en la medida que la carga de trabajo lo permita.

ArcelorMittal Asturias ante el reto de la descarbonización

El reciente anuncio de iniciar un plan de descarbonización evidencia el grave riesgo que corren las instalaciones siderúrgicas en España y el resto de Europa.

El Plan para ArcelorMittal España, deja muchas incógnitas y por tanto debemos ser cautos. No es una inversión que vaya a ir en beneficio de la ampliación de la capacidad de producción ni de la generación de empleo, salvo en el caso de la Acería eléctrica de Sestao (en el caso de Asturias, principal damnificada, la previsión es que conlleve una

pérdida cercana al millón y medio de toneladas, que asumiría Sestao, y una pérdida de empleo propio cercano al millar. La mayor parte de la inversión recaerá en los fondos europeos, por lo que el esfuerzo para Mittal es muy limitado, a pesar de la vehemencia que ha puesto en la defensa de este Plan de Descarbonización. La decidida apuesta de Mittal sobre las plantas de ArcelorMittal en España, nos trae a la mente imágenes no muy lejanas de otras apuestas que quedaron luego abandonadas a su suerte, como ocurrió con Ilva en Italia, o previamente con Galati

en Rumanía, Ostrava en la República Checa y otras.

Estamos ante un enorme desafío que, de no llevarse a efecto de manera ordenada, puede traer consigo un verdadero desastre industrial y social. Solo hace falta ver lo acontecido con la desastrosa inversión de las Baterías de Cok de Gijón, que presenta numerosas deficiencias de carácter estructural, para darse cuenta del grave riesgo que corremos si los responsables de tamaña chapuza van a ser los que dirijan los proyectos de descarbonización.

Asamblea General: dar voz a los trabajadores

Tras las elecciones sindicales del año pasado, con la vergonzosa campaña de acoso y derribo perpetrada por la dirección de la empresa hacia nuestra organización sindical, engordando el censo de trabajo de Aboño para mantenerlo en 9 miembros, se revalorizó la mayoría sindical afín a los intereses de la empresa, tras lo cual, la dirección de la misma creyó tener el camino libre para sacar adelante sus planes de amortización de empleo.

Casi un año más tarde, el deterioro del diálogo social se ha acentuado más aún, con la quiebra de la unidad de ac-

ción sindical y la imposibilidad de la dirección de la empresa de sacar adelante ninguno de sus proyectos de quita de empleos. La mayoría virtual, que les da mayoría en los Comités, no tiene su reflejo en la realidad de los talleres. Los continuos incumplimientos han hecho desaparecer conquistas sociales históricas como el Contrato Relevo, e incluso, provocado que ni siquiera tengamos Convenio Colectivo, lo que hunde al conjunto de la plantilla en la mayor de las indefensiones.

Ante la negativa de la mayoría de los Comités de dar explicaciones a la

plantilla, desde CCOO se inició una recogida de firmas para forzar una Asamblea General, que ha finalizado con la presentación de más de 2100 firmas, lo que supone más del 40 % de la plantilla total, lo que obliga legalmente a los Comités a la celebración de la Asamblea.

El tiempo se acaba para los esbirros "sindicales" de la empresa. Más temprano que tarde se verán obligados a dar la cara ante la plantilla, para explicar la gravísima situación en la que nos encontramos y lo que se nos avecina.

Empleo en el sector auxiliar, en el punto de mira

CCOO de industria aplaude las inversiones en ArcelorMittal pero advierte que vigilará de cerca la evolución del empleo.



El anunciado plan de inversiones en ArcelorMittal, que previsiblemente traerá mil millones de euros para impulsar el proceso de descarbonización en las plantas asturianas, es sin duda una buena noticia para la industria de la región, ya que supone una garantía de continuidad para un sector clave para el PIB asturiano.

Aunque todavía no se han concretado los plazos, la inversión, que se espera a lo largo de 2022, se empleará en la construcción de una planta de hidrógeno destinada a la reducción de mineral de hierro en Gijón y un horno eléctrico híbrido.

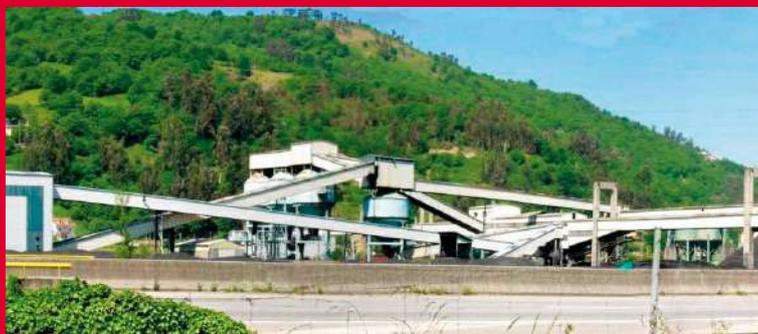
El objetivo de estas acciones es reducir el CO₂ emitido a la atmósfera y adecuar así las instalaciones

al proceso de descarbonización del modelo energético, descartando progresivamente el empleo de combustibles fósiles en sus procesos.

No obstante, y a pesar de que la inversión es una buena noticia para la pervivencia de la siderurgia integral en Asturias, aún se desconoce cuál va a ser el impacto en el empleo. Por tanto, CCOO de Industria de Asturias permanecerá vigilante para asegurar que el proceso se realiza con todas las garantías y con las mínimas repercusiones posibles en los puestos de trabajo, de forma que cualquier regulación imprescindible se lleve a cabo por la vía menos traumática para los trabajadores y trabajadoras del sector auxiliar.

Otoño crucial para el futuro de Hunosa

CCOO en Hunosa se prepara para un otoño en el que debe definirse cuál va a ser el camino que tome la hullera pública. Transcurridos tres años del Plan de Empresa (2019-2027), no se han dado los pasos previstos para su transformación. Los sucesivos retrasos ponen en grave riesgo el éxito de los acuerdos y generan una enorme incertidumbre sobre el futuro.



Calma tensa. Así definen representantes de CCOO en Hunosa el final del periodo estival, ya que en este segundo semestre de 2021, y según establece el acuerdo actual, las partes firmantes se sentarán a negociar y establecer las bases de un plan industrial que dote de futuro a la compañía. Pero la fecha se acerca sin que la hullera haya afrontado con éxito su transformación durante los tres primeros años de vigencia del acuerdo, tal como estaba previsto sobre el papel.

Han pasado tres años y gran parte de las líneas maestras que sustentan el Plan de Empresa, o se han caído o se tambalean. En el mejor de los casos se presentan “muy verdes” en cuanto a madurez se refiere, y otras simplemente no dependen directamente de la empresa.

Como ejemplo, tenemos una de las líneas de negocio que la dirección de la hullera planteaba como estratégica para el futuro: el lavado de carbones para uso siderúrgico a terceros en el Lavadero de Batán. Esta actividad se debate a día de hoy entre la vida y la muerte por dos razones fundamentales: la inestabilidad del mercado mundial de carbones, junto con la tendencia de las grandes consumidoras a cambiar su modelo hacia otro tipo de tecnologías más limpias; y la reciente aprobación de

la Ley de Cambio Climático y Transición Energética, que obliga al estado español a desprenderse de activos que extraigan, traten o refinen combustibles fósiles. Esta situación es especialmente grave cuando, a día de hoy, el Lavadero de Batán soporta a más de 60 trabajadores entre personal fijo y subcontratas, plantilla que según el plan se pretendía implementar.

Otro ejemplo se centra en el peso que a día de hoy tienen los proyectos relacionados con las energías renovables en la empresa. La mayoría de estos proyectos se encuentran en fase de investigación y desarrollo. La excepción es la geotermia, que ya era una actividad consolidada en el momento de la firma del presente plan, y que según las directrices del mismo debería ser un referente en su futuro. Siguiendo este hilo, podemos hablar también de la nula capacidad que ha tenido la actual dirección de Hunosa (al igual que sus antecesoras) a la hora de poner en marcha actividades de diversificación alternativas a la actividad minera y que sigue siendo una asignatura pendiente tras varias décadas de reconversión en la empresa.

Tampoco está corriendo mejor suerte la idea

de convertir a Hunosa en medio propio de la Administración, para que sea la encargada de llevar a cabo las tareas de restauración medioambiental de los espacios degradados por la actividad minera, aprovechando su experiencia en este campo. Es un ejemplo más del “quiero y no puedo” al que tristemente estamos acostumbrados en Hunosa.

¿Y qué ocurre con el pilar más importante sobre el que se pretende asentar la Hunosa del futuro, la transformación de la Central Térmica de la Pereda en una central de biomasa? Este proyecto se encuentra aún en el aire, pendiente de que el gobierno saque una nueva subasta de energías renovables, aunque tanto el proyecto como la inversión ya cuentan con el visto bueno

CCOO planteará en la próxima negociación que, dado que no se ha conseguido llevar a cabo la transformación de la empresa en el plazo establecido que finaliza el próximo diciembre, se prorrogue el primer período del plan en las condiciones actuales.



de los consejos de administración de Hunosa y SEPI. En este punto cabe destacar la falta de compromiso por parte del MITECO, y por ende del Gobierno, para establecer mecanismos (o llevar a cabo los comprometidos) que garanticen tanto un nuevo régimen retributivo para la planta como los 50MW que necesita para operar. Se evitaría así tener que competir en una subasta de libre concurrencia, sin fecha concreta aún, en una puja con otras empresas privadas que pretenden instalarse en otros puntos de España, donde los costes de la materia prima son considerablemente inferiores.

Desde CCOO de Hunosa lo venimos advirtiendo: Hunosa está hoy más cerca de su desaparición o, en el mejor de los casos, de convertirse en una microempresa que casi pase desapercibida en términos de empleo, que de continuar siendo una empresa pública motor de las Comarcas Mineras. Ni la dirección de Hunosa, ni la SEPI, ni el MITECO y mucho menos el Gobierno, han puesto los mimbres para cumplir con sus compromisos de situar a Hunosa a la vanguardia de la transición energética. No han puesto encima de la mesa actividades alternativas de futuro que consigan mantener los niveles de empleo actuales o incluso la contratación de personal. No han hecho de Hunosa una empresa referente en el campo de las energías renovables ni han reindustrializado las zonas donde lleva años asentada y explotando sus recursos, recursos. En definitiva, no han hecho lo prometido para que Hunosa pueda ser una herramienta pública útil para sacar del pozo a unas Comarcas Mineras castigadas desde hace años por la precariedad, el paro y la despoblación.

En una asamblea celebrada con los trabajadores de las subcontratas, CCOO les transmitió su apoyo y la necesidad de exigir soluciones que despejen la incertidumbre sobre el futuro del colectivo.



En la negociación que se avecina desde CCOO de Hunosa lo tenemos claro y así se lo hemos planteado ya a la dirección de la hullera: si no se ha conseguido llevar a cabo la transformación de la empresa en el plazo establecido que finaliza el próximo diciembre, debe prorrogarse el primer período del plan en la condiciones actuales, lo que significa, entre otras cosas, la continuidad de la actividad extractiva en el Pozo San Nicolás. No podemos aceptar más cierres sin alternativas, ya que estamos hablando de una instalación de la que depende el futuro de más de 300 familias de forma directa.

También se encuentra en juego el futuro de los trabajadores de las subcontratas que tienen garantía de empleo hasta diciembre del presente año, pero que desconocen qué pasará de ahí en adelante, sobre todo cuando el Gobierno está demostrando un nulo compromiso a pesar de ser la parte más débil de esta transición ecológica.

La Sección Sindical de CCOO de Hunosa, junto con CCOO de Industria de

Asturias, celebró a principios de verano una asamblea de afiliados con este colectivo para analizar su situación y transmitirles nuestro total apoyo a la hora de exigir una solución para su futuro. Seguiremos demandando que Hunosa, como empresa pública, no puede tratar a estos trabajadores como lo hicieron las empresas privadas. Su compromiso debe ser más amplio. Para CCOO el mantenimiento de todo el empleo es una línea roja y vamos a dar batalla para que así sea.

En definitiva, se avecina un otoño caliente. Desde la Sección Sindical de CCOO de Hunosa vamos a seguir luchando para que se lleve a cabo una verdadera transición justa en Hunosa que no deje a nadie en el camino; seguiremos exigiendo, allá donde sea necesario, soluciones de futuro para la hullera que sirvan también para dinamizar las Comarcas Mineras, y exigiremos el apoyo de los grupos parlamentarios en la Junta Regional y del Gobierno asturiano, de los que esperamos estén a la altura de las circunstancias. Habrá batalla.



CCOO asesora la negociación de 17 Planes de Igualdad en Asturias

¡Estamos en marcha!

La secretaría de Igualdad de CCOO de Industria de Asturias trabaja para dar apoyo y asesoramiento a los delegados y delegadas que negocian en sus respectivas empresas los Planes de Igualdad. También está presente en las negociaciones de los centros que no disponen de Representación Legal de los Trabajadores, en sectores donde somos mayoritarios.



El camino para implantar progresivamente los Planes de Igualdad en aquellas empresas que están obligadas a ello, está siendo un camino difícil, que requiere un enorme esfuerzo tanto por parte de los delegados y delegadas que participan en las negociaciones, allí donde hay RLT, como para esta federación, que está apoyando activamente todos los procesos.

Aunque la ley es muy clara y obliga a todas las empresas con más de 100 personas trabajadoras a tener ya activo un Plan de Igualdad (las que tienen plantillas entre 50 y 100 tienen plazo hasta marzo de 2022), la realidad es que se acumulan los retrasos, en especial en aquellas en las que no existe RTL y deben negociar con el sindicato con representación mayoritaria en el sector.

A raíz de la entrada en vigor de la nueva normativa (los Reales Decretos

901/2020 y 902/2020) en la secretaría de Igualdad de CCOO de Industria de Asturias se ha detectado un elevado incremento de las convocatorias de las empresas para negociar los Planes de Igualdad. Pero aún siendo obligatorio negociarlos con la Representación Legal de los Trabajadores, en muchos casos está habiendo serias dificultades para llevar adelante los planes.

Por una parte, existe aún un gran desconocimiento de la normativa, lo que dificulta los procesos. Por otra, muchas empresas todavía se muestran reacias a facilitar los datos necesarios para elaborar el diagnóstico imprescindible para valorar la situación específica de cada centro. Evidentemente, esto es necesario para poder llevar a cabo las medidas encaminadas a alcanzar una igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y también

para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo.

“El principal escollo que nos encontramos es la falta de conciencia empresarial sobre la importancia y la necesidad de desarrollar en cada empresa un buen Plan de Igualdad, que se ajuste a la realidad de los centros de trabajo -explica Jessica Fernández, secretaria de Igualdad de CCOO de Industria de Asturias-. Las empresas deben ser conscientes de que un plan bien desarrollado y correctamente aplicado, garantiza mejoras y beneficios en el día a día de las personas trabajadoras. Debe entenderse como un valor que repercute en la atracción de talento y redundante en beneficio de las empresas socialmente responsables”.

Para Jessica Fernández, las empresas que se niegan a aportar correctamente los datos, especialmente los económicos, lo hacen por temor a que se revele

Formación en Igualdad

Desde CCOO Industria Asturias, y paralelamente a las negociaciones abiertas, se está haciendo un esfuerzo formativo importante, para dotar a nuestras delegadas y delegados sindicales de conocimientos teóricos y herramientas prácticas en materia de igualdad.

Tenemos una amplia oferta en esta materia, ya que es fundamental que nuestros delegados y delegadas en la empresa tengan conocimiento de la normativa aplicable y sean parte activa de la negociación.

¿Quieres saber más? ¡Pregúntanos!

Ponte en contacto con nosotros y resolvemos tus dudas.

Secretaría de Igualdad de CCOO de Industria de Asturias

email: jessicafern@industria.ccoo.es



la brecha salarial existente. La forma de combatirlo, desde CCOO de Asturias, pasa por el conocimiento profundo, por parte de nuestros delegados y delegadas, de la normativa aplicable para poder defenderla activamente en la mesa de negociación.

“La ley nos ha dado una herramienta muy importante que ha clarificado muchos aspectos y ha marcado los tiempos, estableciendo los plazos para que las empresas implementen sus Planes de Igualdad. Además, nos legitima como sindicato para nego-

Aún existe un gran desconocimiento de la normativa y muchas empresas se muestran reacias a facilitar los datos necesarios para elaborar el diagnóstico de igualdad.

ciar con garantías”. A diferencia de la etapa previa a esta nueva normativa, ahora la ley permite obtener datos reales. Anteriormente, la mayoría de las empresas disponía de un documento que no pasaba de ser “una declaración de buenas intenciones que se aparcaba en un cajón, por si alguien venía en algún momento solicitando el Plan de Igualdad”. En este momento es posible hacer diagnósticos que reflejan la realidad de cada empresa y sus dificultades concretas en todas las materias: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, etc.

Ante esta realidad, CCOO de Industria Asturias emplaza a las patronales a trabajar conjuntamente en el desarrollo y puesta en marcha de esta herramienta beneficiosa para las plantillas y, por tanto, también para el crecimiento empresarial.



¡Seguimos avanzando!

CCOO crea la figura de la delegada y el delegado de Igualdad

CCOO de Asturias da un paso más en su compromiso con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, creando una figura específica para defender la igualdad en la empresa.

En la lucha por alcanzar la igualdad real, todas las herramientas que podamos utilizar son bienvenidas. Por eso CCOO de Asturias ha apostado por la creación de una figura nueva, enfocada hacia la defensa de la igualdad, detectando las brechas de género y atajando cualquier situación de discriminación.

Tras llegar a un acuerdo con el Gobierno regional para establecer la implantación de estos agentes, esperamos que se ponga en marcha de forma inmediata, con una articulación legal efectiva, y que se regularice a través de los convenios colectivos para que pueda ser de máxima utilidad para los trabajadores y trabajadoras.

Para este sindicato, se trata de una herramienta pionera para avanzar en la igualdad en las empresas, en la misma línea que en su día fueron las delegadas y delegados de prevención, otro éxito del diálogo social y del acuerdo entre los distintos agentes sociales.



Haz
Casu
y ven



#TúSumas +

Tras varios años trabajando por la defensa de los derechos sociales y laborales de las personas LGTBI+, CCOO presentó por fin su propia plataforma enfocada a combatir la discriminación, el acoso, el rechazo y la violencia contra estas personas, especialmente en el entorno laboral.



CCOO pone en marcha su plataforma reivindicativa de derechos LGTBI+

Somos conscientes de que las personas LGTBI+, y especialmente las personas trans, tienen muchas dificultades para acceder a un puesto de trabajo, mantenerlo y disfrutar las mismas condiciones que los demás compañeros y compañeras. A pesar de que existen medidas legislativas que contemplan los derechos relacionados con la orientación sexual e identidad de género, hoy en día son necesarias acciones que defiendan la igualdad social, que desgraciadamente no siempre avanza al mismo ritmo que la igualdad legal. Todavía el miedo a las posibles repercusiones en el ámbito laboral es el primer motivo para que las personas LGTBI+ continúen manteniéndose invisibles en el puesto de trabajo.

CCOO trabaja desde hace años para que la acción sindical alcance a estos colectivos, pero ahora va más allá con la presentación de **#TúSumas**, la plataforma reivindicativa de derechos LGTBI+, una apuesta por la libertad, los derechos humanos y la protección de la salud de todas las personas.

La plataforma plantea medidas concretas para proteger la igualdad de trato LGTBI+, en los siguientes ámbitos:

1. Administraciones públicas: es necesario que la relación con las dife-

rentes administraciones deje de poner a las personas LGTBI+ en situación de vulnerabilidad, especialmente en el caso de solicitar el cambio de nombre registral.

2. Cooperación internacional: la acción conjunta de organismos internacionales es imprescindible para proteger a las personas LGTBI+ que viven en sociedades y culturas donde el fanatismo religioso, político, ideológico y social las estigmatiza y despoja de sus derechos básicos.

3. Políticas sociales: con una atención integral que ayude a prevenir la precariedad y vulnerabilidad de estas personas, en especial el colectivo trans, y con políticas sociales específicas que ayuden a corregir la brecha de empleo, atención especializada, ayudas a las personas en situación de riesgo social, etc.

4. Sanidad: el fomento de la formación específica del personal sanitario y sociosanitario es crucial para prevenir situaciones de discriminación y riesgo en la salud física y psicológica de las personas LGTBI+.

5. Ámbito rural: promoción de políticas municipales que garanticen los

derechos de las personas LGTBI+ en zonas rurales, con la creación de espacios de inclusión y otras iniciativas que eviten la necesidad de desplazarse a las grandes ciudades en busca de entornos más seguros.

6. Administración y ámbito jurídico: el camino administrativo de las personas LGTBI+ puede resultar muy difícil, especialmente a la hora de solicitar el cambio registral de nombre y/o sexo, por lo que se deben poner los medios y las herramientas para garantizar sus derechos administrativos y jurídicos.

7. Educación y cultura: la educación, como derecho fundamental, y la memoria histórica son imprescindibles para reparar la invisibilización y recuperar el bagaje cultural de las personas LGTBI+. Para ello se necesita crear espacios sociales y educativos seguros, promocionar a los creadores LGTBI+ y promover la visibilidad en todos los ámbitos.

Con todas estas acciones, más el desarrollo de líneas estratégicas en materia de empleo, CCOO refuerza su trabajo por la defensa de los derechos de todas las personas trabajadoras, con especial esfuerzo en la ayuda a aquellas, como el colectivo LGTBI+, con mayor riesgo de vulnerabilidad y precariedad.

Objetivo: aumentar la afiliación

Tras el descenso afiliativo provocado por la situación sanitaria, es urgente que toda la organización se implique en recuperar la tendencia positiva previa a la pandemia. Para ser la organización fuerte y solvente que las personas trabajadoras necesitan, debemos seguir creciendo.

En mayo del 2017 CCOO de Industria puso en marcha un plan de medidas concretas con el fin de aumentar la afiliación y afianzar nuestra posición en Asturias. La estrategia que hemos implementado a lo largo de los últimos años, sumada al esfuerzo de toda la organización, está dando resultados y consolidando a CCOO como primera fuerza sindical en la región.

Desde CCOO, somos muy conscientes de que para tener un sindicato fuerte y autosuficiente, necesitamos contar con una sólida base que sostenga a toda la organización. Solo con esos pilares, basados en el respaldo y la confianza de los miles de afiliados y afiliadas que están con nosotros, seremos capaces de crecer y avanzar como sindicato.

Y eso lo estamos consiguiendo a pesar de las dificultades. Todos conocemos cuáles son las consecuencias de la pandemia derivada del covid-19, y cómo aún hoy sigue condicionando tanto a las personas, a las empresas y a la sociedad en general.

Lógicamente, nuestra federación no ha quedado al margen de todo lo sucedido y ha sufrido también las consecuencias. La tendencia al alza en cuanto a cifras de afiliación, que llevábamos años manteniendo, se frenó como consecuencia del confinamiento y la alerta sanitaria en el año 2020.

Ha sido, por tanto, un duro golpe para las expectativas que teníamos. La suma de factores adversos ha derivado en una pérdida de masa afiliativa. Durante meses no pudimos organizar visitas a empresas ni prestar asistencia presencial a los trabajadores y trabajadoras. A eso se une la pérdida de empleo y el aumento de expedientes de regulación. Todo ello ha generado una tormenta perfecta, cuya consecuencia ha sido una importantísima baja afiliativa.

Como sabemos, la Federación se sustenta de las cuotas de todas las personas que la formamos, por lo que es urgente actuar. Tenemos que hacer un

esfuerzo organizativo para mantener lo que tenemos actualmente y, en un futuro cercano, disponer de unas cuentas económicas saneadas y una buena salud financiera.

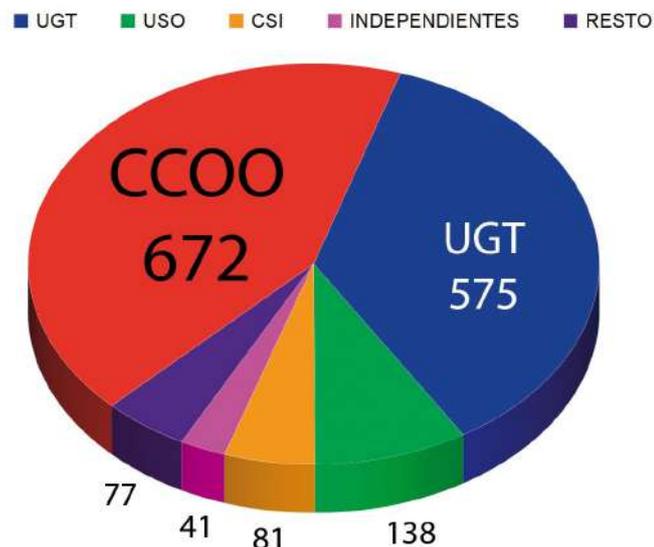
Por todo esto y una vez terminado el verano retomaremos los diferentes planes afiliativos que pusimos en marcha en su momento, tratando de me-

jorarlos, ahora que tenemos información y experiencia sobre su ejecución y resultado.

Desde la secretaría de Afiliación de CCOO de Industria de Asturias, insistimos en que la primera y más importante medida que debemos tomar es la implicación de toda la organización para la consecución de este objetivo.

¡Diferencia histórica!

CCOO supera en 97 delegados y delegadas a la segunda fuerza sindical



Empresa	CANDIDATURAS	
	CCOO	RESTO
Solís Industrias del Caucho	1	
JIN Juntas Industriales y Navales SL	1	
Inversiones Esven SL	1	
Sociedad Ibérica Construcciones Eléctricas SA	3	
Grupo Duro Felguera	8	5
CAMPSA RED - Lugones	1	
Eltec IT Services	1	



Siempre apostando por el desarrollo

Desde sus inicios Gijón Impulsa ha mantenido su compromiso con la ciudad de Gijón y su desarrollo económico y empresarial. Como agente tractor de la Milla del Conocimiento y ente gestor del Parque Tecnológico, actualmente se encuentra plenamente centrado en la ampliación de la Milla del Conocimiento que pasará a ocupar una superficie de 218.000 m².

La Milla del Conocimiento de Gijón/ Xixón Margarita Salas es un ecosistema en sí mismo. Situado en el distrito este de Gijón, es un espacio en el que se encuentran los agentes clave del sistema de la innovación de la ciudad. En una milla, aproximadamente, confluyen la tecnología y la ciencia con el arte y la cultura. Desde su nacimiento el objetivo que ha marcado el norte de su actividad ha sido el fomentar el intercambio de conocimiento, pretendiendo aprovechar la potencialidad que ofrece su entorno singular, apoyando la cooperación y la interrelación entre los agentes claves que se dan cita en este espacio y que son un motor fundamental para el desarrollo económico de la ciudad. Aquí conviven más de 12.000 estudiantes, 7.000 profesionales, 180 empresas y 10 redes. En la Milla del Conocimiento se dan cita agentes del ámbito educativo: Campus Universitario de Gijón (Escuela Politécnica de Ingeniería, Escuela Superior de Marina Civil, la Facultad de Comercio, Turismo y Ciencias Sociales Jovellanos, la Facultad de Enfermería); la UNED; un Instituto de Educación Secundaria; un Centro Integrado de Formación Profesional; la Escuela Superior de Arte Dramático; el Conservatorio Profesional de Música y Danza, Sectores culturales y artísticos: Laboral Ciudad de la Cultura y Laboral Centro de Arte y Creación Industrial. El Jardín



Botánico Atlántico, la Radio Televisión del Principado de Asturias, el Hospital Universitario de Cabueñes, equipamientos deportivos (golf, béisbol, rugby, fútbol, atletismo...), múltiples Redes Profesionales y el Parque Científico Tecnológico de Gijón.

El Parque Científico Tecnológico de Gijón (PCTG)

Inaugurado en el año 2000 fue el primer parque tecnológico de España de promoción exclusivamente municipal. Está gestionado por Gijón Impulsa (Centro Municipal de Empresas Gijón S.A.), una sociedad 100% municipal y actualmente está formado por dos enclaves: Cabueñes e Intra.

El enclave de Cabueñes cuenta con una superficie bruta de 171.000 m², con un estándar de treinta y cuatro parcelas de 1.050 m² destinadas a la venta, de las que actualmente restan cuatro. Se ubican también en esta zona dos parcelas de mayor superficie en las que están instaladas dos grandes empresas.

El enclave Intra ocupa una superficie de 45.000 m² en los que se levantan edificios que forman parte del conjunto de Laboral (BIC), rehabilitados por el Ayuntamiento de Gijón. Esta zona cuenta también con la ubicación de una instalación singular que acoge el centro de I+D+i de una importante compañía multinacional.



Milla del
Conocimiento
de Gijón/Xixón
➤ Margarita Salas



Ampliación de la Milla del Conocimiento de Gijón/Xixón Margarita Salas

A día de hoy, el espacio que ocupa el Parque Científico y Tecnológico se queda pequeño y se está redactando ya el Plan Especial y el Proyecto de Urbanización que ocupará alrededor de 218.000 m², en los que se prevé la instalación de locales de comercio, restaurantes, hoteles y una escuela infantil.

El área que se va a desarrollar se ubicará en el enclave denominado "La Pecuaria", el más cercano al Campus Universitario y al casco urbano. De hecho, el proyecto de ampliación se ha diseñado entorno a los espacios libres de el "Agora del Campus" y el "Jardín de la Pecuaria". Esta ampliación se enfocará en lograr espacios abiertos, transitables por usuarios y ciudadanía, que den respuesta a la necesidad de actividad empresarial, pero también al uso cotidiano de las personas trabajadoras. Las edificaciones tienen todavía pendiente delimitar sus parámetros constructivos, lo que sí está claro es que generarán un bajo impacto y podrán integrarse con los núcleos colindantes. Serán las personas las que tengan un mayor protagonismo en cuanto a la movilidad y se contemplará el transporte sostenible.

Financia tu negocio con Gijón Impulsa

Con el ánimo de potenciar el crecimiento de las empresas locales y fomentar la puesta en marcha de nuevas iniciativas empresariales en Gijón, el Ayuntamiento, a través de Gijón Impulsa y Asturgar SGR, han puesto en marcha el programa "Gijón Financia".

Tanto si se quiere poner en marcha una nueva empresa, como si se quiere consolidar el crecimiento de alguna ya existente, esta línea de financiación permite la solicitud de préstamos o leasing con la garantía de Asturgar SGR por un importe de hasta 400.000 euros y plazos de cinco, siete o diez años de devolución. A Gijón Financia podrán acceder sociedades mercantiles, trabajadores por cuenta propia o que se organicen bajo fórmulas de economía social. Cada proyecto presentado será estudiado para ver si es rentable y generará los beneficios suficientes para amortizar la deuda y no generar pérdidas.

En todos los casos, Gijón Impulsa bonificará el 100% de los costes del aval de Asturgar SGR.

Las líneas de financiación abiertas son:

Financiación Nueva Empresa:

Para Pymes de nueva creación.

Financiación Inversión Empresarial:

Para Pymes que vayan a acometer nuevas inversiones en el Municipio de Gijón que supongan una mejora de su inicio de una nueva línea de actividad.

Financiación Proyectos Innovadores:

Para empresas vinculadas a los sectores científico, tecnológico, digital, economía azul, industria, economía verde y circular, sector cultural y creativo.

Digitalización y Modernización Empresarial:

Pymes con antigüedad mínima de dos años que vayan a acometer inversiones para la digitalización y modernización de sus negocios.

Financiación de Circulante:

Para Pymes innovadoras y autónomos.

Capital de Riesgo y Préstamos Participativo:

Pymes innovadoras de nueva creación o en expansión que aporten valor añadido a nuestro municipio.

Después de un largo parón obligado por la pandemia, en octubre regresan los ciclos formativos para delegados y delegadas, con un programa de materias teóricas y prácticas que van a ser de gran utilidad en el desarrollo de la acción sindical.



¡Vuelve la formación para delegados y delegadas!

¿Cómo afrontar unas Elecciones Sindicales en el centro de trabajo? ¿Qué hay que saber para entender una nómina (y comprobar que está bien)? ¿Cuáles son las medidas preventivas que se deben exigir a la empresa? ¿Qué se puede hacer si no se está cumpliendo el convenio colectivo?

Esas y otras muchas preguntas tan frecuentes entre delegados y delegadas, quedan resueltas en estos ciclos de formación de CCOO de Industria de Asturias, en los que se abordan una por una, todas las áreas relativas a la acción sindical.

Somos conscientes de que la formación es esencial para poder ejercer una defensa eficaz de los trabajadores y trabajadoras, y por eso desde el año 2008 llevamos ofreciendo un itinerario formativo específico, con las materias necesarias para resolver de manera autónoma los problemas más comunes que puedan surgir en el centro de trabajo.

Y lo hemos hecho con nuestros propios recursos, sin disponer de financiación externa y asumiendo desde la federación todo lo relacionado con la organización y desarrollo de los cursos. No hubiera sido posible si no hubiésemos contado con el compromiso solidario de compañeros y compañeras, todos ellos sindicalistas con una amplia

En octubre comienza de nuevo el ciclo formativo, estructurado en nueve bloques temáticos que abarcan todas las áreas de la acción sindical.

trayectoria y muchísima experiencia acumulada, que han compartido sus conocimientos en distintas áreas. Gracias a todo ello, hemos conseguido no solo mantener, sino hacer crecer el nivel de la calidad del asesoramiento prestado por nuestros delegados y delegadas en los centros de trabajo.

Todo este esfuerzo realizado durante años fue interrumpido por motivos sanitarios durante el ciclo 2019/2020, y no hubo convocatoria por idénticos motivos en 2020/2021. Pero en este momento consideramos que ya es posible retomar el proyecto, con las debidas precauciones, y convocar el curso 2021/2022 para continuar en el camino de fortalecer a la nueva generación de sindicalistas, con conocimientos sobre nuestra organización y sobre las materias que van a tener que resolver en el día a día.

Para favorecer que esto pueda seguir siendo así y que los delegados y delegadas inscritos no tengan dificultades para hacer uso del crédito horario y asistir a las formaciones, programamos una jornada mensual. Y en aquellos casos en los que, por la naturaleza de la materia a tratar, se requieran dos jornadas, las colocamos en el calendario el último día de mes y primero del mes siguiente, de forma que se pueda asistir dos días seguidos con las horas repartidas en sendos meses.

Sabemos que el trabajo sindical es una carrera de fondo, y que solo invirtiendo tiempo y esfuerzo en una acción sindical de calidad, con personas formadas en este ámbito, podremos seguir siendo el sindicato sólido y eficaz que la sociedad necesita.

¡Empezamos en octubre!



Delegados y delegadas durante una de las últimas sesiones del ciclo formativo

¿Quieres inscribirte o te gustaría que te diésemos más información?

En el ciclo formativo aprenderás sobre:

- Historia y Organización de CCOO
- Elecciones Sindicales, funciones del delegado/a
 - Negociación colectiva
 - Salario y nóminas
- El papel de la RLT en formación
- Mutualismo y Seguridad Social
 - Salud Laboral
 - Igualdad
 - Comunicación



Envía un email a jessica@industria.ccoo.es y ¡hablamos!

La justicia da la razón a CCOO y obliga a Nestlé a cumplir sus compromisos con la plantilla



Nestlé debe asumir su compromiso de abonar 500 euros extraordinarios a sus trabajadores y trabajadoras por el esfuerzo realizado durante el estado de alarma para mantener un servicio considerado esencial.

La Audiencia Nacional ha respaldado a CCOO en su defensa de los trabajadores y trabajadoras de Nestlé de todo el país, que percibirán una asignación extra de 500 euros mensuales correspondientes a los meses en los que duró el estado de alarma.

Fue la misma compañía la que, en los primeros días de la pandemia, adoptó medidas extraordinarias de apoyo a sus empleados y empleadas, entre las cuales se incluía una asignación de hasta 500 euros al mes a todos los trabajadores y trabajadoras de sus 10 factorías nacionales (distribuidas en cinco comunidades autónomas) y en las que trabajan unas 3000 personas.

Dicha asignación se encuadraba en la intención de la compañía de mantener sus servicios en un momento muy complicado y garantizar el suministro de alimentos y bebidas. Reconocía así el compromiso de sus trabajadores y trabajadoras, con medidas extraordinarias de apoyo, como esa asignación de hasta 500 euros al mes a todo el personal, de forma retroactiva desde el 15 de marzo hasta el fin del estado de alarma.

Sin embargo, la retirada de dicho pago extraordinario fue comunicada mediante un escrito el 24 de mayo, con el inicio de la apertura hacia una mayor movilidad, es decir, antes de que terminase el estado de alarma el 21 de junio de 2020, casi un mes más tarde.

Alrededor de 3000 personas trabajadoras dejaron de percibir una asignación que, según CCOO les correspondía por formar parte del compromiso adquirido por la empresa.

La sección sindical de CCOO en la fábrica que la compañía tiene en Sevares, Nestlé, fue la más activa en la defensa de los derechos de los compañeros y compañeras, reclamando a la empresa que cumpliera su compromiso.

Finalmente, ha sido la justicia quien ha determinado que la compañía debe asumir su compromiso. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dado la razón a CCOO de Industria y ha instado a la compañía a cumplir a la mayor brevedad posible con lo acordado.

FOTOGRAFÍAS: Alejandro Badía, José Suárez, Juanjo Arriola, Where is Asturias, Archivo Ayuntamiento de Tineo.

Tineo
naturaleza a la carta

www.tineo.es
PRINCIPADO DE ASTURIAS



Muy pronto, el documental sobre el encierro de los 11 del Pozo Llamas

Rodado durante el verano en los escenarios donde se gestó la protesta, el proyecto está ya en fase de montaje y edición, y espera estar listo para su estreno a finales de octubre.

Lito García y Adrián Vega, artífices del proyecto, han sido capaces de sacarlo adelante aun a pesar de las dificultades, arropados por la buena acogida que ha tenido en el entorno y las familias de los mineros encerrados.

Cabe recordar que los 11 mineros bajaron al pozo el 18 de febrero de 1967 para iniciar un encierro en protesta por la falta de derechos laborales y sociales. No contaban con que su acción iba a ser la mecha que inició una huelga masiva del sector, en la que participaron más de 4000 mineros y que removió los cimientos de la sociedad asturiana. Lamentablemente, un episodio tan trascendental cayó en el olvido, eclipsado por otros acontecimientos.

“Para nosotros, lo más importante era contar la historia, a pesar de que no teníamos la experiencia necesaria sobre todo en los aspectos técnicos y de interpretación -explica Lito García, minero retirado y sindicalista de CCOO-. Quisimos hacer recreaciones, por complicado que fuese, porque pensamos que ayudaría a entender mejor los hechos, en unos años extremadamente difíciles”.

Durante el rodaje tuvieron lugar escenas muy emotivas, como cuando las mujeres de los encerrados quieren acercarse al pozo y las autoridades no lo permiten. O el momento en el que (también las mujeres, grandes protagonistas de la historia) se enfrentan con el “infame” Gobernador Civil Mateu de Ros, en su propio despacho.



Los impulsores del proyecto quieren hacer llegar su agradecimiento a todos aquellos que, de una forma u otra, han colaborado en las distintas fases del rodaje, especialmente a aquellos amigos y familiares que, desinteresadamente, pusieron todo su empeño en sacar adelante este documental.

Para todo ello se basaron en la narración directa de los dos únicos supervivientes, José García Páramo (Pin Pegarates) y Julio Bande. Las escenas fueron rodadas de la forma más verosímil posible, en localizaciones que emulaban los escenarios de la época, como el Ayuntamiento de Mieres y la Casa Duró. “Teníamos claro que había que contar esos momentos. Hemos tratado de ser lo más rigurosos posible, grabando en la propia mina, en los alrededores del Pozo Nicolasa. Se han reflejado momentos clave como la entrada por el socavón de La Manigua, los días sin comida, sin luz, sin comunicación, amenazados por el régimen. Había que trasladarlos a la pantalla para mostrar el arrojo y valentía que tuvieron esas familias, que son también las nuestras”.

Aún se puede colaborar con el proyecto, aportando donativos en la cuenta ES55 0073 01005106 5748 3464 (Openbank).

XVIII Concurso de Microrrelatos Mineros Manuel Nevado Madrid

Historias de la minería

Un año más, la fundación Juan Muñiz Zapico convoca su concurso de microrrelatos, único certamen en todo el mundo de temática exclusivamente minera y que ya va por su décimo octava edición. La recepción de relatos está abierta hasta el 20 de octubre.

El certamen, que llega este año a su mayoría de edad, surgió en su día a raíz de la publicación de Literatura y Minas de Benigno Delmiro Coto.

Como en anteriores ocasiones, están invitados a participar todos los autores y autoras de cualquier nacionalidad, con textos escritos en castellano o asturiano que no hayan sido premiados en un concurso anterior. Cada autor o autora puede presentar hasta dos relatos.

Para participar, es imprescindible que el contenido del relato haga alusión a algún aspecto relacionado con la minería en cualquier parte del mundo, ya sean los personajes, el argumento o la ambientación.

El microrrelato presentado tendrá un máximo de 40 líneas y se enviará a la Fundación Juan Muñiz Zapico, entidad organizadora del certamen, que será la encargada también de elegir al jurado,

presidido por el catedrático Benigno Delmiro Coto.

El premio consiste en 300 € en metálico más un lote de libros y un grabado de Manuel Calvo. También hay un Accésit Testimonio Histórico y Accésit Joven, dotados ambos con 150 € y un lote de libros.

Las bases completas pueden consultarse en: <https://www.fundacionjuanmunizzapico.org/>

En 2020, los textos ganadores y galardonados participaron en el 30 Aniversario de la muerte de Manuel Nevado. Mantener viva su figura como líder minero ha sido uno de los objetivos del certamen. Este 2021 su ayuntamiento natal (Espiel, en Córdoba) colocará una placa conmemorativa en su nombre, todo un reconocimiento para este asturiano de adopción, luchador incansable por los derechos sociales y laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Escenas del rodaje del documental que relata el encierro de 11 mineros en febrero de 1967 en la mina Llamas, ubicada en Abaña (Mieres).



Illas, ¡ Va Prestate !



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

Equipo Clínica Dental Jorge Huerta



Acuerdo de colaboración **CCOO+** industria

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

De manera orientativa:

Primera consulta, revisión y limpieza bucal:
gratuita

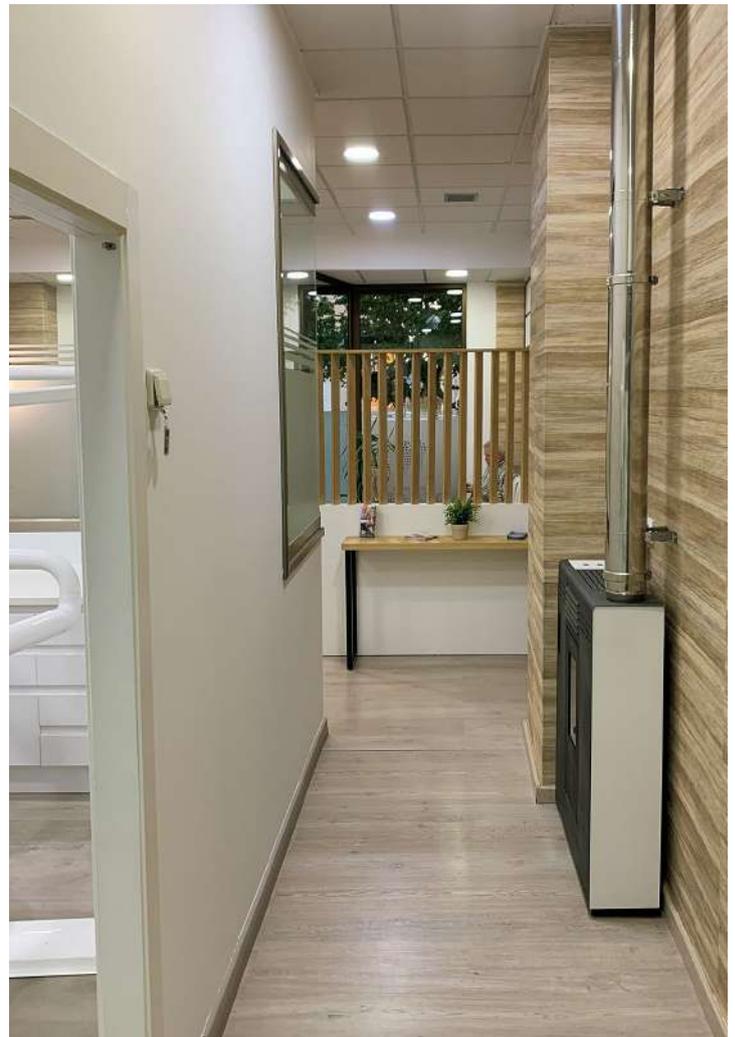
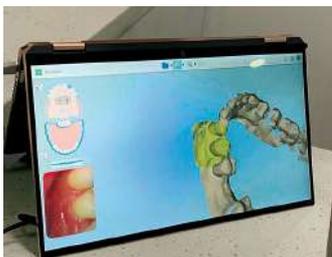
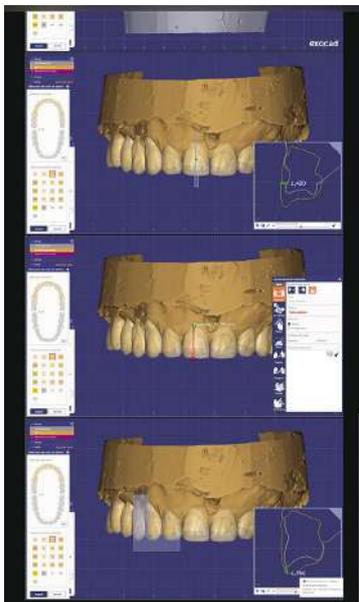
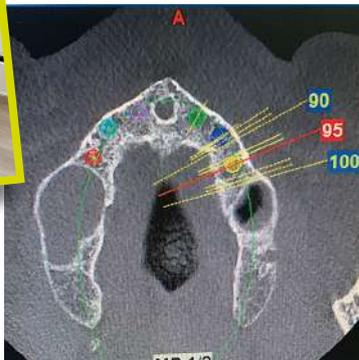
Estudio de ortodoncia e implantología:
gratuito

Revisiones a los tratamientos ya iniciados:
gratuito

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

Nuestros colaboradores:







Somos la pieza que encaja en **TU PROYECTO**



Infórmate...



Infraestructuras

Espacios para el emprendimiento, la consolidación y el crecimiento empresarial.



Financiación

- **Subvenciones:** Aceleración de proyectos innovadores, plataformas de desarrollo empresarial, incentivos al desarrollo comercial

- **Herramientas de Financiación:** Gijón Financia, Línea Especial Covid-19, Gijón Invierte II (préstamos participativos y capital riesgo).



Servicios

Mentoring, Networking, aceleración de proyectos y múltiples apoyos en el emprendimiento.



GIJÓN
AZUL



GIJÓN
CREATIVO



GIJÓN
MILLA DEL
CONOCIMIENTO



GIJÓN
VERDE



Edificio Impulsa
(Parque Científico Tecnológico de Gijón)
C/ Los Prados, 166. 33203 Gijón
Principado de Asturias
emprende@gijon.es
T. 984 84 71 00

gijón | **impulsa**

impulsa.gijon.es

