

Asturias Industrial

CCOO 
industria

Nº89 Enero/2019



ES EL MOMENTO!

ELECCIONES
SINDICALES



#TIEMPODEGANAR

Minería

Acuerdo para
una transición justa

Negociación Colectiva

CCOO firma
el Convenio del Metal

Situación industrial

Alcoa **NO** se cierra

Sahagún (León)



**No dejes que te lo cuenten...
...Ven a disfrutarlo**



Ilmo. Ayuntamiento
de **Sahagún** (León)



¡Alora.
llena de vida


CAMINITO DEL REY


Escmo.
Ayuntamiento de Álora
(Málaga)



www.alora.es

Sumario

CCOO 
industria



Asturias Industrial nº89. Enero 2019
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS.

Secretariado:

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

Coordinación:
Blanca M. Colorado.

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

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

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

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

Se autoriza su reproducción excepto
con fines comerciales.

CCOO 
industria

05 **EDITORIAL.** En 2019, un sindicato más fuerte: es el momento!

06 Alcoa NO se cierra. Cronología del conflicto.

10 **Negociación Colectiva**
Firmado el Convenio del Metal

13 **Situación industrial:**
Duro Felguera, Capsa, Chemastur, Reny Picot, etc.

18 ArcelorMittal
Comienza la negociación del VII Acuerdo Marco.

22 **Minería.** Acuerdo para una transición justa.
CCOO firma un preacuerdo del Plan Industrial en Hunosa.

26 **Salud laboral**
Siniestralidad: cifras inaceptables.

27 **Elecciones sindicales**
Comienza el periodo de mayor concentración
de procesos electorales.

28 Mutualismo
Nueva jubilación parcial con contrato de relevo.

30 **Formación**
Permisos Individuales de Formación (PIF).

32 Cultura. Ganador del concurso de microrrelatos mineros.
Segundo volumen de *Tierra negra*, fotografías de la mina.



Centro de Interpretación da Castaña
(Antigua rectoral)

Concello de
RIÓS País
da Castaña



Concello de Riós
(Ourense)



ESPIRITU DE COLABORACION.

Visítenos en INTERNET:
www.sodeco.es

CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO DE LAS COMARCAS MINERAS.

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

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



SODECO
el socio ágil

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



En 2019, un sindicato más fuerte: es el momento!

Empezamos el año con fuerzas renovadas para abordar con intensidad una etapa fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras de la industria asturiana: el periodo álgido de las elecciones sindicales.

¿Qué quiere decir esto? Que en los próximos meses se concentrará el mayor número de procesos electorales en las empresas. Para nosotros será un tiempo de mucho trabajo, enfocado a dar a conocer nuestra labor entre todos los compañeros y compañeras. Tenemos que hacer un esfuerzo final para llevar a todos y a todas las claves de la acción sindical y animarlos a que en las elecciones que se celebren en el seno de su empresa, pongan su confianza en los representantes de CCOO.

Para CCOO de Industria de Asturias, todas y cada una de las empresas son importantes, porque en todas tenemos que estar presentes defendiendo los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Nuestra meta es mantener y mejorar resultados allí donde ya teníamos presencia, algo que lograremos mostrando nuestro compromiso en el día a día, respaldando y defendiendo en todo momento al trabajador. Pero también es muy importante conseguir entrar en empresas "blancas", sin representación sindical previa, porque donde no hay presencia de un sindicato de clase como es CCOO, los

trabajadores y trabajadoras están solos frente a la empresa, sin el respaldo de una organización sólida y con demostrados resultados en el combate contra la precariedad, la exigencia de un empleo de calidad, la defensa de la igualdad y la lucha por la salud y la seguridad en el puesto de trabajo.

Es el momento de obtener resultados del trabajo de años anteriores, en los cuales hicimos un esfuerzo de coordinación y organización, reforzando nuestra estructura para que resultase más operativa y eficiente de cara a nuestros objetivos: ya está siendo así, con resultados históricos en sectores que necesitaban una renovación. Pero también es el momento de sembrar confianza en el futuro, ilusionar a nuestros compañeros y compañeras con un trabajo sindical serio y comprometido, comprometerlos con una organización unida y con unas metas claras y definidas, que sabe hacia dónde debe enfocarse la defensa de los trabajadores y trabajadoras.

Afrontamos este comienzo de año con ilusión y con ganas, seguros de que vamos a lograr mejorar nuestros resultados y obtener la confianza mayoritaria de nuestros compañeros y compañeras, porque no hay mayor fuerza que la de los trabajadores unidos. Gracias a vosotros, avanzamos.

En 2019, es el momento!

#tiempodeganar



Colegiata de Xunqueira de Ambía

Joya del Románico



Concello de Xunqueira de Ambía
(Ourense)

Un pueblo con encanto



Alcoa NO se cierra

Cronología de un conflicto

Tras el anuncio por parte de Alcoa, el pasado 17 de octubre, de cerrar sus plantas de Avilés y La Coruña, se puso en marcha una “marea amarilla” en apoyo a los trabajadores y trabajadoras afectadas y una serie de medidas para tratar de que la multinacional dé marcha atrás y conserve las factorías y los empleos. En total están en juego 1000 puestos de trabajo, 500 en Avilés, entre trabajadores de Alcoa y de sus empresas auxiliares. CCOO de Industria se moviliza por la defensa de la industria asturiana.

La noticia cayó como un mazazo entre los trabajadores y trabajadoras, así como en toda la sociedad asturiana, ya que podrían cumplirse finalmente los peores temores: la pérdida de una de las empresas más importantes de la red industrial de la comunidad.

La multinacional ya había amagado con deslocalizar sus plantas, al no conseguir los resultados esperados en la puja eléctrica que todos los años reparte los derechos de interruptibilidad entre los grandes consumidores. Fue en 2014 cuando la plantilla tuvo que hacer frente a un expediente de regulación de empleo previo a un anuncio de despido colectivo; entonces, la negociación dio sus frutos y se pudo revertir la medida. En esta ocasión no se esperaba un anuncio de semejante calibre, ya que solo un mes antes de anunciar el cierre había declarado públicamente que no tenía intención de plantear ninguna medida drástica. Sin embargo, apenas unas semanas más tarde anuncia el cierre argumentando que

las fábricas no son competitivas, que sus instalaciones son obsoletas y poco operativas (tras años sin realizar inversiones ni siquiera en el mínimo mantenimiento), que la materia prima ha alcanzado costes insostenibles y que la competencia china es difícil de igualar. La suma de causas estructurales y de mercado justifican, para la dirección de la empresa, el cierre de las dos plantas, argumentos que carecen de base para CCOO de Industria de Asturias.

La respuesta no se hace esperar. Desde el primer momento ambas plantillas, asturiana y gallega, se movilizan y hacen llegar a la empresa su intención de dar la batalla para impedir el cierre de las fábricas. En Asturias, cuentan con el respaldo total de CCOO de Industria y otros sindicatos, además del frente político. La Comisión Europea también se muestra dispuesta a abrir los canales de ayuda disponibles para afrontar la situación.

El 18 de octubre, un día después del anuncio, el presidente del Principado se reúne con los trabajadores de Alcoa y

representantes sindicales, y se celebran plenos extraordinarios en Avilés y Gozón para aprobar una declaración institucional contra el cierre.

El día 23 tiene lugar la primera reunión entre representantes del gobierno, de las comunidades de Galicia y Asturias, sindicales y de la dirección de Alcoa, un encuentro que CCOO abandona ante la actitud del presidente de Alcoa, que ratifica que el cierre es irrevocable. Ambos gobiernos autonómicos piden al gobierno central un marco energético estable para las industrias electrointensivas, para frenar la sangría de las deslocalizaciones; es una medida indispensable que CCOO lleva años exigiendo sin que hasta el momento se hayan tomado medidas.

El día 31 se constituye la mesa de negociación del despido colectivo y se abre el periodo de consultas de 30 días con los representantes de los trabajadores, en el marco del proceso de despido colectivo. La cita es en Madrid, sin embargo las negociaciones tienen un inicio accidentado

ya que los sindicatos se niegan a negociar un expediente que consideran nulo.

A principios de noviembre, el comité europeo de Alcoa, presenta una demanda en los Países Bajos que finalmente fue desestimada. La presión de sindicatos e instituciones sobre la multinacional se recrudece. La plantilla pide que se busque un comprador o incluso que se nacionalice el aluminio. En cuanto a lo primero, el Gobierno inicia contactos con algún posible comprador, pero la multinacional no deja de poner trabas. A mediados de noviembre, Alcoa se muestra abierta a ampliar el periodo de consultas si se ve la opción de una posible venta, dando opción a negociar el ERE y valorando así una posibilidad de continuidad.

El gobierno central anuncia medidas para modificar la subasta de interrumpibilidad y a principios de diciembre aprueba un paquete de medidas para la industria electrointensiva en el que concede una electricidad más económica a cambio de un compromiso de estabilidad de al menos tres años. En este contexto tiene lugar la subasta anual comienza el 11 de diciembre, con resultados desastrosos para la industria asturiana, ya que se produce un recorte de un 40% sobre lo conseguido en años anteriores. Un mal dato no solo para Alcoa, sino para todas las grandes industrias radicadas en Asturias.

Finalmente, se logra alcanzar un acuerdo para ampliar el plazo de resolución de ERE hasta mediados de enero, un intento contrarreloj de frenar su aplicación y, por tanto, los despidos.



Defendamos la industria, paremos los pies a Alcoa

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

La respuesta de los trabajadores y trabajadoras de Alcoa contra el cierre que la compañía ha presentado para las fábricas de Avilés y Coruña es ya un hito histórico en nuestra región.

Además, el lema "Alcoa no se cierra" va más allá de la situación de la propia empresa. Es el grito unánime de una región que ha decidido pelear en defensa de sus empleos y de su futuro, apoyando y acompañando de forma solidaria y constante a la plantilla en su reivindicación.

Alcoa es una multinacional que durante dos décadas se ha beneficiado de una privatización que fue más un regalo que un venta y después, en años sucesivos, de condiciones beneficiosas que se han ido adaptando específicamente a sus necesidades para poder seguir produciendo de forma rentable.

Y ahora pretende dejar literalmente tirados a quienes han hecho posibles unos extraordinarios beneficios: sus trabajadores y trabajadoras.

Pero la multinacional, que de forma hipócrita alardea de responsabilidad social corporativa, deja también en la esta-

cada a toda una comarca, Avilés, y una región, Asturias.

Por eso la Federación de Industria de CCOO de Asturias ha exigido desde el minuto uno del conflicto que se actúe con total contundencia contra la compañía. Y que se empleen todos los mecanismos, sin descartar ninguno, que poseen el conjunto de las administraciones, especialmente el Gobierno de España a través de sus Ministerios de Industria y de Transición Ecológica.

No caben medias tintas ante una actitud depredadora como la de Alcoa en estos momentos y por tanto asiste toda la legitimidad a la parte política para obligar a Alcoa a que, si no tiene intención de continuar con la actividad productiva, se aparte a un lado y permita que se generen alternativas que permitan su continuidad.

Con Alcoa, Asturias se está jugando mucho más que los puestos de trabajo: se está jugando la credibilidad y la capacidad para actuar desde la política ante multinacionales a las que se han dejado las manos libres sin pedir ningún tipo de responsabilidad.





La ciudadanía, con Alcoa

El día 17 de octubre, fecha en que se anuncia el cierre de la empresa, cientos de personas apoyan a los trabajadores de la fábrica en una concentración a la entrada de la planta avilesina, con presencia de trabajadores de Arcelor-Mittal, Azsa, Fertiberia, ThyssenKrupp y otras. La primera de muchas, en las que se mostró que el conjunto de la industria asturiana cierra filas frente a la multinacional. El 25 de octubre la protesta se trasladó a la plaza del Ayuntamiento, en Avilés y el día 27 tuvo lugar una gran marcha desde las instalaciones de Alcoa hasta la delegación del Gobierno en Oviedo, 33 kilómetros bajo la lluvia para defender los puestos de trabajo. Toda Asturias se tiñe de amarillo y se vuelca en distintas formas de apoyo, desde vestir las camisetas con el "No al cierre" hasta colgar en los comercios carteles mostrando su posición contraria al cierre.

La gran muestra de fuerza de la sociedad asturiana tuvo lugar el día 8 de noviembre. Una manifestación histórica sacó a la calle a más de 50.000 personas en defensa de la planta avilesina, bajo el lema "Alcoa no se cierra". La marea amarilla recorrió la ciudad para dejar claro el contundente respaldo social a la continuidad de la planta.

La multitudinaria manifestación del pasado 8 de noviembre en Avilés, dejó constancia del total apoyo de la ciudadanía a los trabajadores y la unidad por la defensa de la industria asturiana.



Concentración ante el Ayuntamiento de Castrillón.



Protesta multitudinaria en Madrid el pasado 8 de enero.
Una nutrida representación de CCOO acompañó a los trabajadores en todo momento.



Cientos de asturianos apoyaron a la plantilla de Alcoa. En la foto, marcha a pie en Vegadeo.



Concentración en las instalaciones de la factoría.





CCOO firma el Convenio del Metal

Es uno de los convenios de referencia de la industria asturiana. El Convenio del Metal, regulará las condiciones laborales de los más de 23.000 trabajadores y trabajadoras del sector durante los próximos tres años, y marcará la pauta para la negociación colectiva en la industria regional durante el próximo ciclo.

El pasado 28 de noviembre CCOO de Industria de Asturias firmó el convenio colectivo para el sector del metal asturiano, un documento que regulará las condiciones laborales del que es el motor industrial y económico de la región.

El convenio establece un incremento salarial del 2 % para cada uno de los tres años de vigencia (2018-2020) con una cláusula de revisión que aplica al final del convenio si el IPC supera el 6 %, es decir, la suma de los incrementos pactados. Si eso sucediese se abonaría la diferencia, con lo que se mantendría el poder adquisitivo de este colectivo de trabajadores.

Con este convenio se da estabilidad a un sector que en los últimos años sigue

creciendo en Asturias. El metal representa ahora mismo el 11 % del PIB regional y da empleo al 8 % de los asalariados.

“Para CCOO era fundamental firmar un buen convenio y por eso hemos luchado, conscientes de que es una referencia para los que vienen detrás. La patronal trató en todo momento de atacar frontalmente los derechos de los trabajadores durante la negociación, pero logramos mantener el pulso y firmar un convenio que da estabilidad al sector”, explica José Manuel Cima, secretario de Negociación Colectiva de CCOO de Industria de Asturias.

La negociación fue larga y complicada. Durante un año, se negoció con una patronal, que tenía como objetivo

recortar derechos a los trabajadores con pretensiones innegociables, como eliminar la antigüedad en el sector. Este apartado era irrenunciable para CCOO porque entendemos que era un logro ya consolidado que dignificaba los salarios. Otro punto de fricción fue el intento de precarizar aún más la situación de los trabajadores eventuales, aumentando el periodo máximo de este tipo de contrato de tres a cuatro años, algo en lo que CCOO tampoco cedió. Ante esta situación de bloqueo, se convocaron 12 días de huelga en el sector, seis en noviembre y seis en diciembre, que finalmente no llegaron a celebrarse porque el día antes de iniciar los paros se alcanzó el ansiado acuerdo.

Otros aspectos que han quedado recogidos en el convenio

Creación de una Comisión de Igualdad:

Con el objeto de garantizar la igualdad real, equiparar las oportunidades entre mujeres y hombres e intentar potenciar la inclusión de la mujer en el sector del metal, tradicionalmente muy masculinizado.

Formación dual:

Se frenó la tentativa de la patronal de crear una nueva categoría que justificase salarios bajos para los trabajadores y trabajadoras provenientes de la formación dual. Finalmente el convenio recoge lo que CCOO defendió desde un principio, y es que las horas trabajadas se abonen proporcionalmente según establece el salario mínimo interprofesional.

Fondo asistencial:

Cuando tras una Incapacidad Temporal (IT) el trabajador se incorpora a la empresa, se procederá al abono del complemento que proceda, con la aceptación tanto por parte de la empresa como del trabajador de la actualización de las cuotas que dejaron de pagar ambas partes en el tiempo en que el trabajador estuvo desvinculado de la empresa.



Otros convenios

Almacenistas y embotelladores de vino

El pasado 26 de noviembre CCOO de Industria de Asturias firmó el convenio que regulará durante los próximos tres años las condiciones laborales de los trabajadores del sector de almacenistas y embotelladores de vino, que en Asturias afecta a cuarenta empresas y a unos 500 trabajadores. El convenio, firmado después de cuatro meses de negociación, establece una subida salarial del 1,5 % en todos los conceptos de las tablas salariales, revisable hasta el 2 % para cada uno de los tres años, lo que garantiza el poder adquisitivo de la plantilla.

Este convenio mantenía los salarios congelados desde el año 2014 y solo registró algunas subidas en 2016 en una parte de los conceptos. Para CCOO de Industria de Asturias es importante mantener actualizados todos los convenios sectoriales, así engloben a muchas o pocas empresas. Lo contrario, saldría perjudicando los derechos de los trabajadores y trabajadoras, que pueden acabar bajo las condiciones del Estatuto de los Trabajadores.

**Nestlé**

CCOO de Industria de Asturias firmó el convenio de empresa para la planta de Nestlé en Sebares (Piloña) el pasado 19 de diciembre, con una duración de tres años (2018-2020). El convenio establece, para los 225 trabajadores y trabajadoras de la factoría, incrementos salariales del 1,5 % fijo para cada uno de los tres años, con un 0,5 % variable en función de objetivos fácilmente alcanzables, y una cláusula de revisión en base al IPC que aplicaría hasta el 3%. Además, se han logrado avances que no recogían anteriores convenios, como un plus de nocturnidad (30 €), domingos y festivos (63 €) y Nochebuena, Nochevieja y 1 de Mayo (120 €); también, un incremento de las horas extras en un 38 % y se han establecido planes para dar salida a los trabajadores mayores de 57 años.

Vidrio y cerámica (estatal)

CCOO de Industria firmó el pasado 14 de septiembre el XXI Convenio Colectivo Estatal de las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales, que regulará las condiciones laborales de los trabajadores del sector hasta 2020, unos 50.000 a nivel nacional y 2000 en



Asturias. El convenio establece un incremento del 2,25 % en 2018, del 2 % en 2019 y del 2 % en el último de los años de vigencia, con cláusula de revisión salarial si el IPC supera lo pactado. Además introduce mejoras en igualdad, conciliación y formación.

Industrias cárnicas (estatal)

CCOO firma el Convenio Colectivo Estatal de Industrias cárnicas, con una vigencia de 3 años (2018-2020) y una subida salarial del 2,5 % para cada uno de ellos, con cláusula de revisión si el IPC supera el 7,5 %, lo que garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo de los cien mil trabajadores del sector a nivel nacional, unos 850 en Asturias.



Entre otros logros, se establece la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, la creación de una Comisión de Igualdad, la difusión de un Protocolo para la Prevención y Actuación en caso de Acoso y la elaboración de un estudio sobre la brecha salarial.



CCOO, en el camino de revertir la reforma laboral

CCOO ha ratificado un preacuerdo con el Gobierno, en virtud del cual podrían revertirse gran parte de los aspectos más lesivos de la reforma laboral, que en sus seis años de aplicación solo ha servido para precarizar el empleo y empobrecer a los trabajadores y trabajadoras de nuestro país. ¿Es el principio del fin de la reforma laboral?



CCOO ha mantenido una oposición constante contra la reforma laboral.

Principales puntos del preacuerdo alcanzado por CCOO con el Gobierno:

- **La reposición del subsidio de desempleo para los mayores de 52 años.**
- **Recuperar la ultraactividad de los convenios colectivos.**
- **La prevalencia del convenio colectivo de sector frente al de empresa.**
- **La modificación del art. 42 del ET en materia de contratas y subcontratas.**
- **La consolidación del subsidio extraordinario de desempleo, eliminando la referencia al 15 % de tasa de desempleo de la EPA.**

Despidos más baratos, empleo de peor calidad, devaluación salarial, prevalencia de los convenios de empresa, pérdida de la ultraactividad, deterioro de las relaciones laborales... Desde que el Gobierno del PP aprobara en el año 2012 una reforma laboral diseñada para favorecer a la empresa a costa de los trabajadores, desde CCOO nunca hemos dejado de denunciar los prejuicios que su aplicación ha causado. También hemos tratado de amortiguar sus efectos con las armas que nos brinda la negociación colectiva, gracias a lo cual en estos años se ha logrado en muchos casos que los trabajadores no perdieran derechos adquiridos con tanto esfuerzo a lo largo de años de lucha y compromiso obrero.

Ahora llega el momento de dar más pasos adelante y empezar a revertir definitivamente algunos de los aspectos más relevantes. El preacuerdo alcanzado por CCOO con el Gobierno es la puerta para dejar atrás una buena parte de los puntos más lesivos de la reforma laboral. Este preacuerdo recoge una parte importante de las reivindicaciones que hemos sostenido a lo largo de estos años, como la recuperación de la ultraactividad, la prevalencia del convenio sectorial frente al de empresa, subsidio para mayores de 52 años, modificación de las condiciones de subcontratación establecidas en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, entre otros aspectos.

Para CCOO este preacuerdo, alcanzado a mediados de diciembre y aprobado en el Consejo Confederal de CCOO por 120 votos a favor, 2 en contra y 7 abstenciones, es importante pero no definitivo. Supone mejoras en las condiciones laborales y la recuperación de derechos para millones de trabajadores y trabajadoras en nuestro país. Pero, es fundamental que lo acordado sea refrendado por el Gobierno y seguidamente se establezcan los mecanismos necesarios para su aplicación inmediata, algo que desde CCOO vigilaremos de cerca, sin descartar que se abra en 2019 un proceso de movilizaciones si no se cumplen los acuerdos alcanzados.

CCOO seguirá vigilante en Duro Felguera

Tras dos concentraciones ante las oficinas de la empresa, se logró mantener una reunión con la nueva dirección para esclarecer los planes de futuro de la compañía y paralizar el goteo de despidos individuales que se estaba produciendo. CCOO de Industria de Asturias vigilará el cumplimiento de los compromisos, y se paraliza de momento la convocatoria de nuevas movilizaciones.



Gracias a las movilizaciones convocadas por el Comité de Empresa, con el apoyo CCOO de Industria de Asturias, se logró el objetivo de mantener en el mes de diciembre una reunión con la nueva dirección del Grupo. En dicha reunión se logró que la empresa comunicase sus planes de futuro y se obtuvo el compromiso de paralizar los despidos individuales que se estaban produciendo y que CCOO había denunciado de manera reiterada, ya que constituían una táctica para mermar poco a poco la plantilla.

Los trabajadores y trabajadoras de Duro Felguera S.A., se habían concentrado el 21 y el 28 de noviembre y el 5 de diciembre, delante de la sede ubicada en el Parque Tecnológico de Gijón, en protesta por el oscurantismo y la falta de in-

El Comité de Empresa desconvocó dos de las cuatro concentraciones programadas, tras lograr parte de los objetivos que se le demandaban a la empresa.

formación sobre la situación general del grupo, y por el despido de varios compañeros. Así mismo, habían convocado otra concentración para el 12 de diciembre que finalmente no se celebró. Este calendario de movilizaciones respondía a la preocupante situación que atraviesa la compañía desde hace meses y que CCOO no ha dejado de denunciar en todo este tiempo; la falta de soluciones y sobre todo, la total falta de transparencia y comunicación por parte de la dirección

de la empresa, llevaron a tomar la decisión de convocar movilizaciones.

A partir de ahora, CCOO de Industria de Asturias permanecerá vigilante para asegurar que la dirección del grupo continúa facilitando con regularidad información sobre los planes de futuro de la empresa y cumple con el compromiso de detener los despidos. En caso contrario se valorará de nuevo la conveniencia de convocar más movilizaciones a comienzos de 2019.



Montederramo,
alma de montaña



Concello de
Montederramo (Ourense)

Capsa, conflicto abierto

Los trabajadores y trabajadoras de la factoría de Capsa en Granda llevan meses manteniendo un pulso con la actual dirección, que incomprensiblemente está desmantelando las relaciones sociolaborales dentro de la empresa mientras deriva empleo productivo del centro de Granda a los que la empresa tiene en Galicia. CCOO no está dispuesta a permitir este goteo de pérdida de puestos de trabajo, ni las diversas formas de coacción que la empresa está utilizando para amedrentar a la plantilla.

Los problemas se remontan al cambio en los puestos directivos, con la incorporación de José A. Tellado como ejecutivo principal de la compañía, quien dio un giro radical a la política de la anterior dirección con la que, a pesar de las diferencias, siempre se alcanzaron puntos de encuentro basados en la comunicación, el sentido común y la apuesta por la continuidad y la modernización del centro de Granda.

Actualmente, la política aplicada desde la dirección no ha dejado de enrarecer las relaciones laborales dentro de la empresa hasta hacerlas insostenibles. “Me atrevería a decir que uno de los objetivos del mandato de esta persona, tal vez el principal, es terminar con un Comité de Empresa que históricamente ha sido siempre fuerte en Granda, lo que implicaría la aniquilación de CCOO como única sección sindical capaz de hacer frente a las políticas de esta dirección”, explica, José Luis de Coro, secretario general de la Sección Sindical y delegado en la empresa.

Los representantes de la Sección Sindical de CCOO llevan meses denunciando el deterioro de las relaciones laborales, y el incumplimiento del convenio de manera sistemática; han denunciado la situación, demandado a la empresa y emprendido acciones que se resolvieron con varias sentencias a favor por vulneración de derechos fundamentales.

La empresa dio respuesta a esas acciones poniendo en marcha medidas de coacción, como la instalación de más de ciento sesenta cámaras de videovigilancia, el despido disciplinario de un trabajador, la notificación de expedientes



y sanciones, unos injustificados y otros desproporcionados, así como la aplicación de la Reforma Laboral en materia de flexibilidad.

Son ya más de dos años y medio de negociaciones para un nuevo convenio, sin que haya habido intención por parte de la empresa de llegar a un acuerdo a pesar de que la parte social ha hecho lo posible por poner facilidades, admitiendo un incremento salarial en torno al 1,3 % anual y asumiendo incluso una congelación salarial para 2017, año de la huelga. A pesar de todo no ha habido forma de cerrar un acuerdo, lo que hace pensar que la empresa pueda estar manipulando la negociación para desviar la atención hacia otros objetivos, que podrían tener que ver con el goteo de pérdida de puestos de

trabajo en Granda a favor de las plantas que la compañía tiene en Galicia: en total, 62 puestos de trabajo perdidos en Granda de distintas maneras.

La ausencia de un proyecto industrial por parte de esta dirección, su falta de interés en el negocio del yogur, la falta de inversiones y la pérdida progresiva de empleos (así como la reincorporación de los compañeros despedidos) es la prioridad de la Sección Sindical de CCOO en la planta. “La política de esta dirección ha traído a Granda la etapa de mayor injusticia social que se recuerda, con inestabilidad en el empleo y precarización de las condiciones, especialmente en lo que se refiere a aspectos sociales. Tenemos por delante un futuro incierto por la clara falta de una apuesta industrial”.

Buena salud del naval asturiano

Los astilleros asturianos siguen trabajando a buen ritmo, con proyectos importantes para 2019 que mantendrán la actividad durante el próximo ejercicio. La carga de trabajo garantiza en principio la ocupación de todas las plantillas, tanto de Armón como de Gondán.

El naval es ahora mismo uno de los sectores más estables del panorama industrial asturiano.



General de Juguetes no aplicará el ERE

CCOO de Industria de Asturias llega a un acuerdo con la dirección de la empresa y logra pactar un calendario de pagos para que la empresa pueda zanjar la deuda contraída con la plantilla.

La empresa, dedicada al sector del juguete y ubicada en Villamayor (Piloña), había planteado un ERE rotativo de un año y medio alegando causas económicas. En realidad para CCOO de Industria de Asturias se trata de una aplicación ilegítima del expediente, como vía para ahorrar y pagar una deuda contraída con la plantilla de 18 trabajadores, y que asciende a unos 60.000, suma de pagas extras no abonadas en su momento.

Ya anteriormente CCOO había abordado este problema con la empresa y se había pactado el prorrateo de las pagas extraordinarias hasta que la deuda fuese saldada en su totalidad, pero ante los reiterados incumplimientos del calendario de pagos, la empresa tuvo que acatar una sentencia judicial que obliga a pagar con un recargo del 10 % para el año 2016 y para 2017.

Una vez más, los representantes de los trabajadores realizan un esfuerzo de negociación y alcanzan un nuevo acuerdo que implica la no aplicación de ERE, y el abono de las pagas extras adeudadas en 20 mensualidades. CCOO permanecerá vigilante para garantizar el total cumplimiento de lo acordado, de no ser así se pondrían en marcha las medidas oportunas para salvaguardar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.



Chemastur contra los despidos

CCOO pide el cese de la gerente de Asturiana de Fertilizantes.

A principios de diciembre, ocho trabajadores de Asturiana de Fertilizantes (Chemastur) fueron despedidos sin comunicación previa por parte de la empresa, que se limitó a ingresar su indemnización.

CCOO de Industria de Asturias mantuvo una reunión con Celia Ruiz, gerente desde septiembre de 2018, que explicó que la empresa pretende externalizar el mantenimiento para lograr un ahorro de miles de euros. Para CCOO, esta persona no tiene intenciones de mantener ningún tipo de negociación y lo que pretende es efectuar despidos enmascarándolos como una reestructuración del departamento de mantenimiento mecánico, por tanto CCOO de Industria de Asturias solicitará al Consejo de Administración de la empresa su cese inmediato.

Asimismo, es necesario resaltar el deplorable papel que ha desempeñado el sindicato USIPA-SAIF, una organización amarilla que no ha tenido ningún tipo de reacción ante el despido de estos ocho compañeros.



Nogueira de Ramuín - Ribeira Sacra

Belleza
Natural



Ayuntamiento de
Nogueira de Ramuín
(Ourense)

La plantilla de **Reny Picot** reivindica: la salud es lo primero

Las condiciones impuestas por la mutua Ibermutuamur a los trabajadores y trabajadoras de la empresa ubicada en Navia, provocaron que se convocaran movilizaciones, gracias a las cuales se ha conseguido que revisen los protocolos correspondientes.



Los trabajadores y trabajadoras se concentraron ante la sede de la mutua para dejar constancia de su descontento con la empresa que presta servicios médicos a la empresa, ya que consideran que no reúne las adecuadas condiciones para garantizar la seguridad y la salud de la plantilla. Los trabajadores y trabajadoras reclamaron

que se siguiesen escrupulosamente los protocolos, que son un derecho de los trabajadores, al haberse constatado que en algunos casos no se estaban adjudicando las altas con garantías. El Comité de Empresa denunció que varios trabajadores a los que se dio el alta de manera precipitada, no estaban en aún preparados para realizar su traba-

jo en unas condiciones de seguridad y por tanto dichas altas tuvieron que ser impugnadas.

Gracias a estas acciones, respaldadas en todo momento por CCOO de Industria de Asturias, la dirección de la empresa se ha comprometido a revisar el protocolo de vigilancia a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Readmitido el trabajador despedido en Zener

La amenaza de movilizaciones por parte de CCOO hace rectificar a la empresa. El trabajador se reincorporará inmediatamente a su puesto de trabajo.



La empresa, que recientemente había despedido a un trabajador (otros cinco fueron despedidos a lo largo de 2016) se ha visto obligada a dar marcha atrás y admitir de nuevo al compañero despedido, después de que la plantilla mostrase su total apoyo al trabajador y su repulsa ante los métodos de coacción de la empresa. El Comité de Empresa, con el respaldo de CCOO de Industria de Asturias había convocado para los días 18 y 19 de diciembre sendas jornadas de huelga en apoyo al compañero despedido, que finalmente no llegaron a celebrarse.

No obstante, CCOO de Industria exige a Telecable, empresa para la que Zener Comunicaciones realiza servicios, que pida responsabilidades a su contrata sobre la política de acoso que mantiene con sus trabajadores.



Síguenos en las
redes sociales
y en nuestra web



www.industria.ccoo.es



Sector Auxiliar

350 trabajadores se suman a los Acuerdos de Oviedo

Próximamente, y gracias a la gestión realizada por CCOO de Industria de Asturias en el marco de los Acuerdos de Oviedo, 350 trabajadores serán incorporados a dichos acuerdos. Para CCOO es de suma importancia, y por ello hemos luchado durante años, que los Acuerdos de Oviedo no solo no pierdan trabajadores adscritos, sino que se vayan añadiendo progresivamente todos los que cumplan el perfil establecido, en virtud de la última renovación, firmada para el periodo 2011-2021. Esto es un gran paso para los trabajadores y trabajadoras del sector auxiliar, que consolidan derechos vinculados a su actividad laboral, tales como la garantía de subrogación en función de la antigüedad del trabajador.

Nunca antes había tenido lugar una incorporación de trabajadores de este calibre, lo que prueba que los Acuerdos de Oviedo, que son referencia para la industria, tienen un gran futuro por delante, algo por lo que siempre hemos apostado desde CCOO.

La justicia obliga a readmitir al trabajador despedido en Crown

Un representante de CCOO en el Comité de Empresa de Crown Holdings (antigua Mivisa, dedicada a la fabricación de envases metálicos y con aproximadamente 200 trabajadores), que había sido despedido hace dos meses por causa sobrevenida, gana el juicio y se reincorpora de manera inmediata a su puesto de trabajo.

El despido, que fue declarado improcedente, fue una más de las acciones que puso en marcha la dirección de la empresa, que hostiga a los trabajadores y sus representantes mediante una política persecutoria permanente,



sanciones u otros medios de presión. CCOO, con mayoría en el Comité de Empresa, no va a consentir que se normalicen este tipo de relaciones laborales en el seno de la empresa, por lo que continuará denunciando como lo ha hecho en este caso, cuando se produzcan situaciones a todas luces injustas.

Cabe destacar en todo este proceso el trabajo de asesoramiento permanente realizado por los servicios jurídicos de CCOO de Industria de Asturias, gracias al cual se logró la readmisión del trabajador.



A Pastoriza,
un Concello
aberto o futuro



¡Ven a coñecelo!





Comienza la negociación del VII Acuerdo Marco

Una vez aprobada la plataforma de convenio y ratificada por los trabajadores y trabajadoras de las plantas de ArcelorMittal, dará comienzo próximamente la negociación del VII Acuerdo Marco. La plataforma marcará las pautas que CCOO mantendrá a lo largo de todo el proceso, hasta lograr las mejores condiciones para la plantilla durante el próximo ciclo.

Una vez realizada la obligada denuncia del VI Acuerdo Marco, cuya vigencia finaliza el próximo 31 diciembre de 2018, desde la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias iniciábamos los diferentes procesos de participación y consulta con los afiliados y afiliadas de CCOO, de cara a la presentación de un borrador de plataforma, que recogía las líneas maestras de la estrategia negociadora para el próximo Acuerdo Marco, que regulará la mayor parte de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores y trabajadoras de las distintas plantas de ArcelorMittal en España.

En las Asambleas Generales de afiliados y afiliadas celebradas en Veriña y Avilés, se procedió a la discusión y debate de dicha plataforma, compuesta por 14 puntos, a la que se fueron añadiendo diversas propuestas presentadas en las asambleas. La plataforma final fue ratificada por el 87,9 % de los asistentes, lo que representa un amplio respaldo a esta propuesta, que intentaremos sacar adelante en toda o su mayor parte, y que de acabar concretándose en un preacuerdo, deberá ser obligadamente ratificado en una nueva Asamblea General de afiliados y afiliadas.



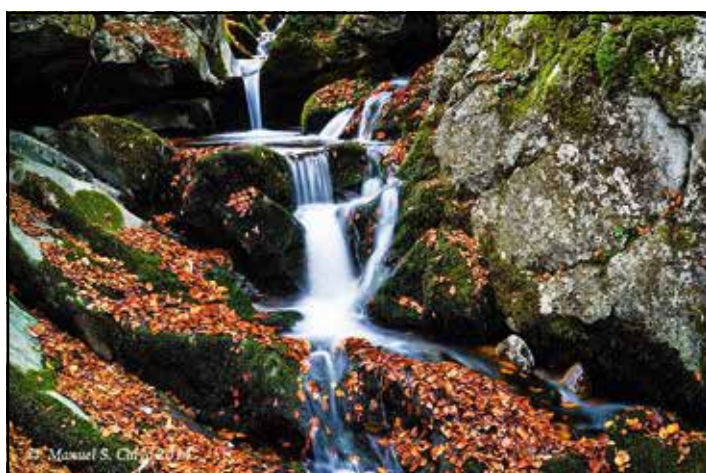
Desde CCOO entendemos que la actual situación financiera y productiva del Grupo, tal y como avalan los resultados económicos presentados hasta ahora, exigen de la empresa una responsabilidad social hacia el conjunto de sus trabajadores y trabajadoras, algo que ha brillado por su ausencia en los últimos años. No valen excusas, la mejora en las condiciones laborales y económicas tiene que ser evidente, o, de lo contrario, habrá conflicto.

Los trabajadores y trabajadoras de ArcelorMittal de Veriña y Avilés ratificaron la plataforma en sendas asambleas.



Principales puntos recogidos en la plataforma:

- Vigencia de tres o más años, en función de las condiciones. Cláusula de ultractividad.
- Ámbito de aplicación en todas las plantas de ArcelorMittal y todo el personal, sin excepción.
- Objetivo 35 horas semanales. Eliminación Jornadas a Recuperar (H). Coeficiente reductor.
- Formación continuada dentro de jornada. Periodo máximo de cobertura de vacantes.
- Contratación de personal propio, incluyendo personas con discapacidad. Contrato Relevó.
- Fortalecimiento de la actividad en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente.
- Mejora de la cobertura social de los seguros de vida y colectivos, así como de su fiscalidad.
- Actualización del Plan de Igualdad, incluyendo un aumento en la contratación de mujeres.
- Incrementos en línea con la media de las subidas de los últimos 25 años, más un porcentaje que permita recuperar el poder adquisitivo perdido y cláusulas de revisión al alza vinculada al IPC o fórmula equivalente. En caso de establecerse una prima de resultados, la misma debe referenciarse a objetivos verificables y conseguibles. Introducir mejoras en los pluses y establecimiento de plus de sábado trabajado y plus por trabajos tóxico-penosos.
- Eliminación del calendario vacacional actual, con objetivo de retorno a las tandas de 28 días.
- Abono del 100 % del salario del personal de nuevo ingreso, desde el primer día.
- Compromiso por escrito de inversiones y mantenimiento de la capacidad productiva.



Haz
Casu
y ven



Incidente en las Baterías de Cok de Avilés

Tras el incendio que tuvo lugar el pasado octubre, la Sección Sindical de CCOO Industria de Asturias en ArcelorMittal quiere agradecer tanto a los servicios de emergencia como a los trabajadores y trabajadoras de la planta, su profesionalidad, esfuerzo y responsabilidad a la hora de hacer frente al incidente que, afortunadamente, se saldó sin daños personales.

En la tarde del 16 de octubre, se producía un grave incidente en las Baterías de Cok de Avilés, con el incendio y posterior colapso de una de las cintas inclinadas que alimentan las baterías, donde, gracias a la excelente preparación y profesionalidad de los equipos de emergencia de ArcelorMittal (bomberos, equipos médicos y Servicios de Prevención), no tuvimos que lamentar desgracias personales, lo que pone de manifiesto el buen funcionamiento de los protocolos de seguridad en caso de accidentes, elaborados entre la empresa y nuestros Delegados de Prevención, y recogidos en nuestro Plan de Seguridad y Salud. Vaya pues, en primer lugar, nuestro agradecimiento a todos ellos por su buen trabajo, gracias al cual se evitó que se produjeran daños personales, a pesar del peligro evidente para las decenas de personas que en ese momento se encontraban trabajando. En el desarrollo posterior de los trabajos de extinción, los equipos propios y externos de bomberos, pusieron en riesgo su propia vida durante horas en una situación límite.

Una vez solventada la máxima prioridad, que era garantizar la seguridad de las personas que trabajan en las baterías y comprobar que no hubiera ningún fallecido o accidentado en este desafortunado incidente, se puso el foco de atención en la situación de la instalación. Existía el grave riesgo de que quedase inutilizada para siempre, y sin su continuidad, a la espera de que las nuevas Baterías de Cok de Gijón estén en funcionamiento, los empleos de la mayor parte de las instalaciones se habrían visto gravemente amenazados. Fueron horas críticas en las que, con un esfuerzo sobrehumano, los trabajadores y trabajadoras de Baterías de Cok pusieron todo su esfuerzo y profesionalidad, sin distinción de categorías, sin importar horarios ni el evidente agotamiento físico y mental, todos a una para salvar sus empleos y, por ende, los del resto de trabajadores y trabajadoras de ArcelorMittal Asturias.

Desde CCOO queremos agradecer al personal de las Baterías de Cok de Avilés, todos los esfuerzos realizados desde el minuto uno, por salvar la instalación en la que trabajan, que

es tanto como salvar toda la factoría. Fueron y son un claro ejemplo de compromiso y solidaridad, mostrando una disposición plena para salvaguardar un elemento fundamental de nuestra factoría y de los miles de empleos que de ella dependen.

Agradecemos también a los representantes de Izquierda Unida de Asturias y del PCPE de Avilés, que contactaron con nosotros para interesarse por la integridad física de los trabajadores y trabajadoras de las Baterías de Cok de Avilés y solidarizarse con el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de ArcelorMittal en los difíciles momentos vividos.

Desde la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias queremos poner de manifiesto la repulsa que nos ocasiona la utilización demagógica, desinformada e interesada de este incidente industrial por parte de determinados colectivos y organizaciones políticas, que con ayuda de su brazo pseudo-sindical, pretenden criminalizar la actividad industrial y ponen en jaque, desde su ignorancia y priorizando sus intereses políticos particulares, miles de empleos en la región. Es indigno hacerse la foto delante de la humareda, acusando injustamente a los trabajadores y trabajadoras de ArcelorMittal, de envenenar a sus vecinos y familias, con total desprecio de los compañeros que en ese momento se jugaban la vida en extinguir el incendio y salvar el sustento de miles de familias. En ArcelorMittal fabricamos acero, no veneno.

A día de hoy, la mitad de las baterías, de la 5 a la 8, se encuentran trabajando a pleno rendimiento, así como la fábrica de subproductos. Se están reparando los daños de las baterías 1 a 4, que se encuentran paradas "en caliente", así como las conducciones eléctricas y de gas afectadas.

Con respecto a las causas del incidente, se está a la espera del informe definitivo de la correspondiente investigación, si bien todo parece apuntar a que no se trata de un problema de obsolescencia de la instalación, sino de un incidente industrial que puede producirse en una instalación antigua o moderna.



Prórroga de dos años para el ERTE en ArcelorMittal

El pasado 14 de diciembre de 2018 se acordaba una nueva prórroga del Expediente de Regulación Temporal de Empleo por un periodo de dos años, con las mismas condiciones de aplicación que en la prórroga anterior, es decir, con un Plan de Acompañamiento Social acordado con CCOO y otras organizaciones sindicales. En las plantas de Asturias el porcentaje de aplicación durante 2018 fue del 0,53 %.

El expediente que ahora se prorroga fue inicialmente autorizado don fecha 2 de junio de 2009 y nº de Expediente 156/09 y afectaba a 11.964 trabajadores y trabajadoras de toda España, incluyendo un Plan de Acompañamiento Social acordado con la representación sindical que suponía la garantía del 90 % del salario bruto y el 100 % de las pagas extraordinarias, vacaciones y compensatorios.

Ante las polémicas suscitadas sobre la conveniencia de que el ERE continúe en vigor o no, desde CCOO entendemos que, en caso de extinción del mismo y que en un futuro hubiera que aplicar uno nuevo, sería muy complicado mantener las medidas de Acompañamiento Social actuales. Esto es así especialmente tras la reforma laboral de 2012, que establece que no se necesita ningún plan de acompañamiento social ni la aprobación y control de la Administración Laboral para su puesta en marcha, más allá de las acciones legales que con posterioridad se pudieran plantear en contra de la medida, que en ningún caso paralizarían su aplicación hasta después del dictamen judicial y sus posteriores recursos.

El expediente de regulación afecta al conjunto de las plantas del Grupo ArcelorMittal España, que tienen situaciones muy distintas entre ellas. En el caso de Asturias, estuvo a punto de ser usado masivamente como consecuencia de los incidentes ocurridos por la inundación de la LDA o por la caída de la cinta de Baterías de Cok. Desde CCOO entendemos que no procede la utilización demagógica, falsa e interesada que se está haciendo del Expediente de Regulación de Empleo, dando a entender un uso fraudulento del mismo, y acusando a las Organizaciones Sindicales mayoritarias de complicidad. Queremos recordar que el actual Expediente de Regulación Temporal de Empleo se aplica conforme a la legislación vigente y la Administración es la encargada de velar porque así sea. Las medidas de Acompañamiento Social que fueron acordadas entre la dirección de la empresa y las organizaciones sindicales, entre ellas CCOO, garantizan que la aplicación del ERE sea lo menos perjudicial posible para los trabajadores y trabajadoras de ArcelorMittal, asegurando la continuidad del empleo incluso para el personal eventual.



Condenamos el uso demagógico, falso e interesado que se está haciendo del ERTE, dando a entender que es fraudulento, cuando las medidas de acompañamiento social acordadas con las organizaciones sindicales garantizan una aplicación lo menos perjudicial posible y el mantenimiento del empleo.





Minería: acuerdo para una transición justa

El pasado mes de octubre, rozando ya el límite de la fecha para la aplicación de las medidas impuestas por la UE, CCOO firmó el *Acuerdo marco para una transición justa de la minería del carbón y el desarrollo sostenible de las comarcas mineras 2019-2027*.

Este acuerdo pone las bases para que, a partir del 31 de diciembre de 2018, el sector del carbón y las comarcas que de él dependen puedan realizar una transición justa hacia un nuevo modelo.

Esta transición tendrá como objetivo la reactivación de las comarcas mineras de todo el país, para lo que se ha dispuesto un total de ayudas de 250 millones de euros. La gestión de la transición se revisará en las Comisiones de Seguimiento que se celebrará periódicamente.

El Plan Social que establece el acuerdo contempla prejubilaciones, bajas

indemnizadas y otras ayudas, incluyendo aquellas para empresas que vayan a realizar la restauración. Para estas y otras labores se incluye una bolsa de trabajo con recolocación preferente, además de formación. Las plantillas de contratas y subcontratas que hayan trabajado para las empresas entrarán en la consideración de excedentes mineros.

A nivel nacional, se promoverá el uso del carbón autóctono para la generación eléctrica, con el objetivo de hacer competitiva la actividad y favorecer el mantenimiento del empleo; además, se flexibilizarán las condiciones para que las empresas que continúen traba-

jando puedan devolver las ayudas. No obstante, esto afectará de manera desigual a las Comunidades Autónomas con presencia de minería.

Por tanto, aunque desde CCOO valoramos positivamente la firma de este acuerdo para poner fin a una etapa sembrada de incumplimientos por parte de los sucesivos gobiernos, somos conscientes de que comenzamos una nueva etapa. A partir de ahora será más necesaria que nunca nuestra presencia activa, para garantizar un desarrollo justo de este periodo de transición hacia un desarrollo sostenible de las comarcas mineras.

La Decisión 2010/787/UE

Desde el año 2010 el sector de la minería del carbón vive una situación de “muerte anunciada” después de que se estableciese un calendario para facilitar el cierre de las minas de carbón no competitivas, concediendo ayudas hasta finales de 2018 condicionadas al cierre de las explotaciones, no a su funcionamiento. En su día, CCOO fue el único sindicato que convocó una huelga a nivel nacional que llevó la movilización ante las puertas del Ministerio de Industria, en Madrid. CCOO ha permanecido vigilante en las sucesivas Comisiones de Seguimiento y sin dejar de exigir una solución definitiva para el sector.

Jaime Caliero

Responsable del Área de Minería y Energía
de CCOO de Industria de Asturias



Cómo valora CCOO de Industria de Asturias la firma de este acuerdo?

-Para nosotros, se trata del mejor acuerdo posible en el peor escenario político para el sector, porque por un lado, incluye un Plan Social que cumple la mayoría de las expectativas y debe valorarse positivamente, ya que aporta soluciones para la mayoría de trabajadores y trabajadoras. Por otro, no beneficia al sector porque las decisiones políticas van encaminadas al cierre de las térmicas que consumen carbón autóctono, y sin eso las empresas no tienen manera de subsistir.

-Este acuerdo llega a última hora, después de casi ocho años de lucha por la supervivencia del sector.

-Sí, el origen es la Decisión 2010/787. Conviene recordar que este sindicato fue el único que reaccionó en contra de esa decisión y convocó una huelga en todo el país, pero no hubo respuesta por parte de los distintos gobiernos y ahora mismo tampoco hay ningún grupo en el arco parlamentario que apoye al sector. Todas las decisiones que se están tomando están encaminadas a acabar lo más pronto posible con él.

-¿Cuál es la prioridad en este momento para CCOO?

-Para nosotros la prioridad son los trabajadores del sector. Gracias a este acuerdo habrá una cantidad económica importante, de 250 millones de euros para los próximos cinco años (prorroga-

bles hasta 2027), que tendrán que gestionar las Comunidades Autónomas y los ayuntamientos. CCOO permanecerá vigilante para que todo lo que se haga redunde en beneficio de los trabajadores del sector y de las comarcas mineras.

-¿Qué opciones hay?

-Nosotros destacamos que se puede generar empleo en la restauración de las minas, una labor que hay que hacer en las explotaciones que vayan a cerrar para poder restablecer el equilibrio ecológico en cada zona. Por tanto, es importante que exista una bolsa de trabajo y se cuente en primer lugar con aquellos trabajadores y trabajadoras que no tienen derecho a la prejubilación, incluidos los de las subcontratas. De este modo pueden permanecer un tiempo más trabajando en el sector.

-¿Cerrarán todas las explotaciones mineras?

-En el plano teórico en ningún momento se habla del cierre. De hecho se dice que se promoverá el uso de carbón autóctono allí donde esté vinculado a

Para CCOO la prioridad son los trabajadores y trabajadoras: "Es importante que exista una bolsa de trabajo para que se cuente con los que no tienen prejubilación".

la generación eléctrica. La realidad es que en Asturias las empresas privadas (Carbonar, Uminsa, Asturleonese) van a cerrar, unos 320 trabajadores, más las contratas. En cuanto a Hunosa, tendrá su propio Plan de Empresa y su Plan Social, que se negociará como corresponda, tal como sucedió en anteriores ocasiones.

-¿Qué es lo que queda a partir de este momento?

-Esperar que se publique el Real Decreto de medidas urgentes que aprobó el Consejo de Ministros el pasado 21 de diciembre para que la gente pueda empezar a acogerse al Plan Social, y que se pongan en marcha los convenios entre las distintas administraciones para empezar con la restauración de las explotaciones lo antes posible. Por nuestra parte, participaremos en la Comisión de Seguimiento que se reunirá cada seis meses, con el objetivo de revisar el estricto cumplimiento de todo lo acordado.

Cangas del Narcea

La Asturias para descubrir



CCOO alcanza un principio de acuerdo en Hunosa

Tras la firma del Acuerdo Marco para una Transición justa de la Minería del Carbón, que recoge que Hunosa, por sus especiales características, estará sujeta a su propio Plan de Empresa, se alcanza un preacuerdo que despeja en parte la incertidumbre y pone las bases para un proyecto de futuro que se desarrollará en dos fases y que asegura el mantenimiento del empleo, entre otros aspectos fundamentales para CCOO.

Firma: Sección Sindical de CCOO en Hunosa

La primera reunión, en la que se formó la Comisión Negociadora del Plan de Empresa y Convenio Colectivo, se celebró el 19 de noviembre, casi un mes más tarde de la firma del Acuerdo Marco. A partir de esa fecha se mantuvieron varias reuniones en las que se analizaron diferentes parámetros del cumplimiento del Plan de Empresa anterior, sin que Hunosa concretara, como exigía CCOO, una propuesta de futuro con un Plan Industrial claramente definido. Ante esta situación, CCOO decide pasar a la presión. Comunicamos a la dirección que la Comisión Negociadora se quedaría encerrada en asamblea permanente en la sede central de la empresa, en las oficinas de Oviedo, a la espera de una propuesta sobre la que trabajar, debatir y acordar.

A los 2 días, después de una reunión en Madrid del presidente de Hunosa con el

presidente de la SEPI, la empresa convoca una reunión en la que, ahora sí, presenta una propuesta de Plan Industrial. Este documento, si bien nos pareció un buen inicio, no cumplía los parámetros fundamentales que nos habíamos marcado de cara a esta negociación. Tras una intensa reunión llena de tensión, con varios recesos, logramos finalmente un principio de acuerdo que ponía fin a la incertidumbre que había alrededor del cercano 31 de diciembre de 2018.



El preacuerdo alcanzado recoge que el nuevo Plan Industrial se desarrollará en dos fases: un primer período 2019-2021 de transición hacia una empresa energética y de restauración medioambiental y otro 2022-2027 que se negociará en el segundo semestre de 2021 y que debe significar la consolidación del Grupo Hunosa que permita su funcionamiento estable a largo plazo.

Conseguimos el mantenimiento de la actividad extractiva, un objetivo prioritario para CCOO, y algo impensable desde la firma de la Decisión 787/2010, manteniendo la extracción de carbón en el Pozo San Nicolás para abastecer de combustible la Central Térmica de La Pereda mientras la legislación lo permita. Además, a lo largo del Plan, se desarrollarán las actuaciones necesarias para mantener la eficiencia y rentabilidad de la central más allá del 31 de di-

EESS en Hunosa resultado histórico para CCOO

CCOO registra un ascenso espectacular, con respecto a los resultados obtenidos en las elecciones celebradas en 2014.

ciembre de 2021, fecha fin de su actual régimen retributivo.

Se llevarán a cabo las labores de clausura y postclausura en las unidades de producción afectadas por el plan de cierre –Área Aller y Área Carrio– que se extenderán no menos de dos años. En el ámbito de la postminería se promoverá la potenciación de la empresa como agente de restauración medioambiental, tanto para terrenos de Hunosa como de terceros, entre otros, del Principado de Asturias.

Otro de los pilares básicos sobre los que se asentará la nueva Hunosa es el Lavadero del Batán, sobre el que se impulsará la implantación de nuevas líneas de negocio rentables, entre las que se destaca el tratamiento de carbones de alta calidad para la metalurgia secundaria.

Un punto fundamental, que para CCOO debía quedar reflejado en este preacuerdo, era el mantenimiento de todo el empleo, tanto del Grupo Hunosa como el de las empresas auxiliares. En el principio de acuerdo viene recogido que para todas estas líneas de actividad, la empresa seguirá contando con el apoyo de las subcontratas, sin perjuicio de lo que se pueda acordar en el marco del Plan de Reactivación.

Para la firma del acuerdo final del Plan de Empresa 2019-2027, se desarrollarán

En las anteriores elecciones, CCOO había logrado el 30,88 % de los votos y obtenido 21 delegados, mientras el otro sindicato mayoritario obtenía el 61,76 % de los votos y 42 delegados y delegadas. En las celebradas recientemente, se elegían 54 delegados, 14 menos que hace cuatro años (la plantilla se redujo en 600 trabajadores). A pesar de esto, CCOO obtuvo 5 delegados más que en 2014, pasando de 21 a 26, mientras que el otro sindicato mayoritario perdió 15 representantes. La diferencia entre ambos sindicatos pasa ahora de 21 representantes a 1.

Gracias a estos resultados se modifica la composición del Comité Intercentros, de nueve miembros. CCOO, gana un representante y pasa de 3 a 4, restándole 1 a la otra organización mayoritaria.

Ruben García, Secretario General en Hunosa, considera que “estos excelentes resultados son el fruto de un intenso trabajo que ya se inició en el Plan anterior 2006-2012. Se llevó a cabo una intensa campaña de afiliación entre las más de 1000 incorporaciones a empresa. La confianza de la afiliación en nuestro trabajo y la acción sindical seria y rigurosa, han sido la clave de estos resultados”.

	2014	2018
CCOO	21	26
SOMA	42	27
FEDERACIÓN CUADROS	4	0
CSI	0	1
USO	1	0
TOTAL	68	54

en detalle los todos los parámetros de planificación de este principio de acuerdo junto con un Plan de Diversificación de Actividades que permitan a Hunosa transitar hacia un modelo de empresa basado fundamentalmente en las nuevas energías, un Plan de Reactivación

que sirva de impulso a la promoción de proyectos empresariales que puedan generar un tejido industrial alternativo en las Cuencas Mineras y un Plan Social, ya que el tratamiento de los posibles excedentes de plantilla se realizará mediante mecanismos no traumáticos.



clínica martínez cortina
CENTRO ODONTOLÓGICO DEL NALÓN
Especialistas en Odontología
 Descuentos especiales para afiliados
 y dos limpiezas gratis al año
985 69 63 05
 Jesús F. Duro 13, La Felguera, Langreo, Asturias
www.martinezcortina.es

Centro colaborador de
CCOO
 industria



Por un 2019 lleno de sonrisas

Siniestralidad laboral: cifras inaceptables

El número de accidentes laborales registrados mes a mes en Asturias nos presenta una realidad desoladora: la siniestralidad en el trabajo ha aumentado de manera importante en 2018, especialmente los accidentes mortales.

Si la muerte de un trabajador o trabajadora durante el desempeño de su actividad, ya es insoportable, diecisiete fallecimientos al cierre de la edición ponen sobre la mesa una realidad terrible, un mal endémico que poco a poco sigue sumando víctimas sin que se logre ya no reducir la progresión, sino ni siquiera frenarla.

Y es que las cifras siguen aumentando año tras año. En Asturias, en el periodo de enero a octubre (es al que nos referiremos en este informe, según los datos

disponibles al cierre de la revista) de 2017 se produjeron 9479 accidentes totales; mientras que en 2018 fueron 9720 durante el mismo periodo. Tenemos, pues, un incremento total de 2,54 %. De los accidentes registrados, 9 fueron mortales en 2017, frente a los 11 de 2018; si contabilizamos los accidentes *in itinere* del mismo periodo, tenemos 0 en 2017 y 5 en 2018. El incremento es notable.

Si analizamos el sector de la industria en Asturias encontramos que, si bien no hay una gran diferencia entre las cifras

totales en 2017 y 2018, llama la atención el aumento de accidentes en la industria extractiva, que en 2017 fue de 598 y en 2018 de 612. Es un dato llamativo dado que durante 2018 se produjo el cese de actividad de algunas explotaciones importantes de carbón, como Cerredo o Carbonar. Además, en el conjunto del sector industrial el número de trabajadores pasó de 61.200 personas en 2017 a 55.600 personas en 2018. En conclusión: la siniestralidad en Asturias sube de manera importante en 2018, especialmente los accidentes mortales, lo que es más preocupante si cabe ya que ha descendido en ese mismo periodo la contratación laboral en el sector. De todo ello se concluye que la seguridad en el sector industrial asturiano ha sufrido una merma considerable.

Según el Instituto Asturiano de Previsión de Riesgos Laborales (cifras provisionales) en 2018 se produjeron en Asturias 11 accidentes mortales durante la jornada de trabajo y 6 *in itinere*. Es la parte más grave de una estadística que fluctúa, en cifras facilitadas por el SADEI, entre los 800 y los 1100 accidentes de trabajo con baja al mes.



Desde CCOO de Industria de Asturias queremos transmitir nuestras condolencias y nuestro más sentido pesar a los familiares, compañeros y amigos de los trabajadores que resultaron electrocutados a principios de diciembre en Química del Nalón, uno de los cuales, vecino de Avilés, falleció a causa de la gravedad de sus heridas.

Es el momento!

Con este lema arrancaba a mediados del año pasado el periodo de mayor concentración de procesos electorales que se prolongará a lo largo de todo este año y durante el cual, se renovarán aproximadamente el setenta por ciento de los delegados y delegadas que ejercen sus funciones como representantes legales de los trabajadores, bien a través de los Comités de Empresa, en aquellos centros de trabajo de mas de 50 trabajadores y trabajadoras, o como delegados y delegadas de personal en las empresas y centros de trabajo de menos de 50.

Desde CCOO de Industria de Asturias, afrontamos este período con ilusión, ya que sabemos que el buen trabajo realizado por los casi setecientos delegados y delegadas que esta Federación tiene a día de hoy, se verá reflejado y refrendado en las urnas a lo largo de estos próximos meses. Serán momentos duros, de mucho trabajo, pero durante los cuales, los hombres y mujeres que forman parte tanto de la Federación como de las Comarcas, y los delegados y delegadas en las distintas candidaturas, daremos lo mejor de nosotros mismos para que CCOO de Industria de Asturias esté representada en el mayor número posible de empresas. Lo hacemos con el convencimiento de que, de esta manera, los trabajadores y trabajadoras de dichas empresas verán defendidos sus derechos de la mejor manera posible.

Es el momento de recuperar los derechos arrebatados durante la crisis, de pasar a la ofensiva y exigir una redistribución de la riqueza. Como organización sociopolítica nos ocupamos, no solo de las condiciones de trabajo, sino también de todo aquello que construye una sociedad decente: educación, sanidad,

servicios sociales, pensiones, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, derechos de las personas LGTBI, con diversidad funcional o migrantes, atención a la dependencia, sostenibilidad medioambiental, acceso a la formación y a la cultura, fomento de las libertades públicas...

Todo esto no se podría conseguir sin tu afiliación y tu participación en las elecciones sindicales, así que... ¡es el momento de CCOO de Industria de Asturias!

Resultados octubre, noviembre y diciembre 2018

Empresa	CCOO	Otros
Hine Moyma	1	
Asturiana de Automoción	1	
Reclamos Luminosos	1	
Automóviles Avilés	3	
Tratamientos Pinturas Metálicas	1	
Asturiana de Autos y Repuestos	2	1
Pandiaz	1	
Aircontec	3	
Imetal	2	1
Bartusol	1	
Lub-Rite	1	
Daniel González Riestra	3	
Socie. Ibérica Const. Eléctricas	1	
Carastur	1	
Talleres Misan	1	
Arquiveca	1	
BSH Electrodomésticos España	1	
Fujitsu España	1	
Carrocerías Santana	1	
Extintores Zemer	1	
Afilados Principado	1	
Técnica de Conexiones	3	
Martínez Juan	3	





Nueva jubilación parcial con contrato de relevo

¿Qué requisitos debo cumplir para acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo? ¿Y mi empresa?

Tareas

Realizar directamente funciones que requieran esfuerzo físico o un alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento en empresas clasificadas como industria manufacturera.

Jornada

Tienes que tener un contrato a jornada completa. Se asimilan las personas contratadas a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a las de quien trabajan a tiempo completo comparable. En todos los empleos se deben cumplir los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación.

Edad

Haber cumplido 61 años, o 60 si tenías la condición de mutualista el 1 de enero de 1967.

Reducción de jornada

La reducción de la jornada debe estar comprendida entre el 25 y el 67 %. Si la persona relevista ha sido contratada a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, la reducción será del 80 %.

Base de cotización de la persona relevista

No podrá ser inferior al 65 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

Cotización

Debes acreditar un período de cotización de 33 años. No se tendrá en cuenta la parte correspondiente a las pagas extraordinarias. Sólo se te computará el servicio militar obligatorio y la prestación social sustitutoria durante un tiempo máximo de un año. En el supuesto de que tengas una discapacidad en grado igual o superior al 33 %, se te exigirá una cotización de 25 años.

Cotización durante la jubilación

Las empresas que opten por el contrato de relevo deberán cotizar por la jornada reducida de quienes acceden a la jubilación parcial.

Antigüedad

Has de tener una antigüedad superior a seis años en la empresa. Se computará la antigüedad anterior que acredites si tuvo lugar una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

Contratación indefinida

El 70 %, como mínimo, de la plantilla de la empresa, debe tener un contrato indefinido.



Condiciones para jubilarte parcialmente con contrato de relevo si no trabajas en la industria manufacturera



Cotizaciones

Acumular 33 años de cotizaciones efectivas. No se tendrá en cuenta la parte proporcional de las pagas extras. Solo se te computará el servicio militar obligatorio y la prestación social sustitutoria durante un tiempo máximo de un año. En el supuesto de que tengas una discapacidad en grado igual o superior al 33 %, se te exigirá una cotización de 25 años.

Jornada

Tienes que tener un contrato a jornada completa. Se asimilan las personas contratadas a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto equivalgan en días teóricos a los de quienes trabajan a tiempo completo comparable. En todos los empleos se deben cumplir los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación.

Antigüedad

Debes tener una antigüedad superior a los seis años en la empresa. Se computará la antigüedad anterior que acredites si tuvo lugar una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

Cotización durante la jubilación parcial

Durante la jubilación parcial se aplicará la base de cotización que corresponde a la jornada completa. Se hará de forma gradual según los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de esta escala:

● Durante 2013 la base de cotización será equivalente al 50 % de la que correspondía a la jornada completa.

● Por cada año transcurrido a partir de 2014, se incrementará un 5 % más hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización de la jornada completa.

Nunca el porcentaje de la base de cotización que se fije para cada ejercicio será inferior al de la actividad laboral realizada.

Año y porcentaje de la base de cotización: 2019 (80 %), 2020 (85 %), 2021 (90 %), 2022 (95 %) y 2023 (100 %).

Edad

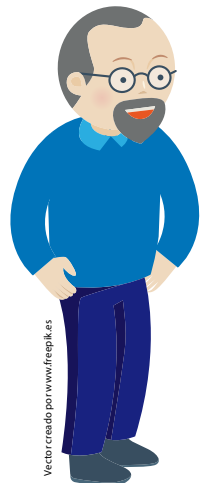
No se aplicarán las reducciones de edad de jubilación. Si tienes la condición de mutualista, te jubilarás a los 60 años. Si no la tienes, el requisito de edad se aplicará de forma gradual desde el año 2013 al 2027, en función de los períodos cotizados.

Reducción de jornada

Estará comprendida entre un mínimo del 25 % y un máximo del 50 %. Si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, la reducción será del 75 %, siempre que se acrediten el resto de requisitos.

Base de cotización de la persona relevista

No podrá ser inferior al 65 % de la base de cotización de la persona que se jubile parcialmente.



Vector creado por www.freepik.es



Hola, estoy estudiando y he empezado a trabajar. Algunas horas de clase coinciden con mi jornada laboral, ¿tendré que dejar mis estudios?



Trabajar y estudiar puede ser compatible

Permisos Individuales de Formación PIF

¿En qué consiste este permiso?

El Permiso Individual de Formación es un permiso retribuido de hasta 200 horas laborales por año o por curso académico, que solicita el trabajador o la trabajadora y que, previa autorización de la empresa, debe utilizarse para cursar una formación reconocida o acreditación oficial, en todo o en parte presencial.

Los estudios cursados no necesariamente tienen que estar relacionados con la actividad de la empresa o puesto de trabajo desempeñado, ya que están dirigidos al desarrollo personal y profesional del trabajador y trabajadora.

No se puede solicitar para preparar o acudir a exámenes, el disfrute del PIF tiene que ser coincidente con las horas lectivas, tutorías presenciales o tiempo de transporte desde el centro de trabajo al centro de formación, en el caso de ser coincidente con la jornada laboral. Solo en el caso de trabajo nocturno las horas de descanso se pueden computar con horas laborales.

¿Quién puede solicitarlo?

Pueden ser solicitados tanto por trabajadores y trabajadoras a jornada completa, a tiempo parcial o con contrato temporal, en este caso se puede solicitar por el periodo que dure el contrato. No es necesaria antigüedad en la empresa.

¿Qué financia el PIF?

El Permiso Individual de Formación (PIF) financia los costes salariales del trabajador o trabajadora mientras está ausente de su puesto de trabajo (sueldo base, antigüedad y complementos fijos, así como la parte correspondiente de pagas extraordinarias) y las cotizaciones a la Seguridad Social durante el periodo de permiso. Es decir, el PIF no supone ningún coste para la empresa. No se financian los complementos variables por lo que el salario que se cobra durante las horas de permiso puede no ser exactamente el mismo que se percibe en jornada normal.

¿Cómo se solicita a la empresa?

El trabajador o trabajadora tiene que solicitarlo mediante escrito a la empresa, hay un modelo de solicitud oficial. En la Secretaría de Formación de CCOO Industria de Asturias podemos facilitarte este modelo. En esta solicitud tienes que poner los estudios que estás cursando, las horas y el periodo en el que vas a disfrutar el Permiso Individual de Formación. Además deberás adjuntar copia de la matrícula, calendario escolar o justificante de la distancia del centro de trabajo al centro de formación, si es coincidente con tu jornada laboral.

Es una de las consultas más habituales que recibimos en la Secretaría de Formación de CCOO de Industria de Asturias. Muchos trabajadores y trabajadoras quieren saber si existe algún tipo de permiso o ayuda para quien está cursando estudios presenciales, con una titulación o acreditación oficial, pero hay horas lectivas que son coincidentes con la jornada laboral.

La respuesta es que en este caso el trabajador o trabajadora puede solicitar a la empresa un Permiso Individual de Formación, denominado PIF, a través de FUNDAE.



Si necesitas más información puedes ponerte en contacto con la Secretaría de Formación de CCOO de Industria de Asturias, también puedes mandar un mail a idoaya@industria.ccoo.es y nos pondremos en contacto contigo.

¡Ahorra con tu carnet de CCOO!

Nuevos servicios, ofertas y descuentos a afiliados

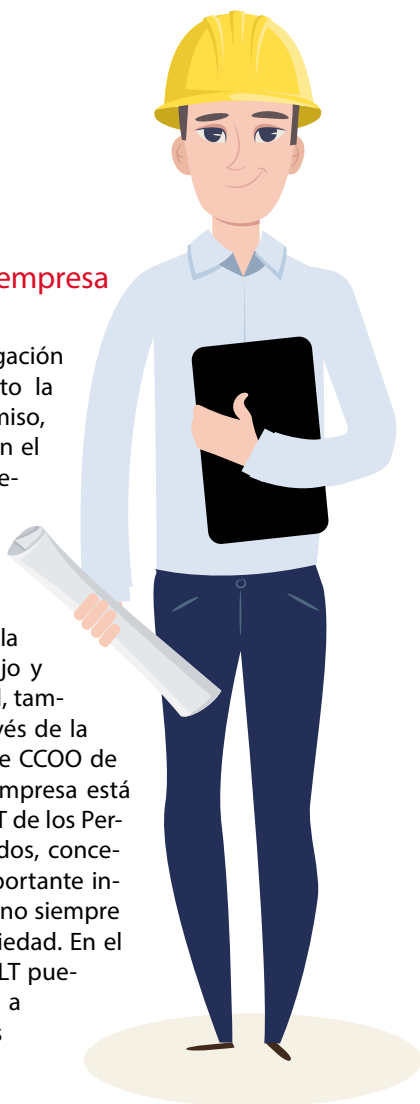
No olvides consultar los convenios que CCOO ha establecido con diferentes proveedores. En enero actualizaremos la Guía de servicios para ofrecerte información al día. Los nuevos convenios se publicarán en la web y puedes solicitar información en tu delegación de CCOO de Industria. Te recordamos que para poder beneficiarte de estos acuerdos debes acreditar la condición de afiliado o afiliada.



¿Puede negarme la empresa el disfrute del PIF?

La empresa tiene la obligación de comunicarte por escrito la concesión o no del permiso, en un tiempo razonable, en el caso de denegarlo solo puede hacerlo justificando causas organizativas o de producción.

Es importante que te pongas en contacto con la RLT de tu centro de trabajo y les informes de tu solicitud, también puedes hacerlo a través de la Secretaría de Formación de CCOO de Industria de Asturias. La empresa está obligada a informar a la RLT de los Permisos Individuales solicitados, concedidos y denegados. Es importante informar porque la empresa no siempre cumple con esta obligatoriedad. En el caso de ser denegado la RLT puede mediar o denunciarlo a Inspección de Trabajo si las causas de denegación no son justificadas.



Fisio Asturias

Centro especializado en fisioterapia con dos establecimientos en Gijón (Avenida del Llano, nº45 (bajo zona C.C. Los Fresnos) y Plaza Sara Suárez Solís, nº13, zona del Corte Inglés). El acuerdo suscrito supone un descuento de hasta un 40 % de la tarifa habitual en todos sus servicios: evaluación funcional del paciente, electroterapia, osteopatía, acupuntura, punción seca, kinesiotaping, fisioterapia pediátrica, fisioterapia respiratoria, masaje terapéutico, reeducación, ortopedia, reumatología, problemas vasculares, etc.

Clínica Dental Vega Braga

Centro especializado en odontología situado en la Avenida Schulz, nº7 de Gijón. El acuerdo suscrito supone un descuento del 10 % de la tarifa habitual, además de estos servicios gratuitos: diagnóstico, radiografía panorámica digital, radiografía digital periapicales, higiene dental, fluorizaciones, revisiones, sellado de fosas y fisura en molares temporales, extracción de dientes temporales, urgencia en el día, estudio de ortodoncia, estudio para cirugía de implantes, análisis oclusal.

Amplía información y consulta condiciones en:
servicios.ccoo.es

No pases del MARRÓN Recicla la orgánica

CAMPAÑA DE IMPLANTACIÓN DEL NUEVO CONTENEDOR MARRÓN

Ayuntamiento de Llangréu



#llangréuserrecicla

www.llangreo.as





El concurso, referencia cultural, literaria y reivindicativa de la colectividad minera, recibió en esta XV edición 100 relatos. El jurado estuvo presidido por el catedrático de literatura Benigno Delmiro Coto, junto con Ana María García García, Ángel Enrique Fernández González, Álvaro Granda Cañedo, Idoia Unzueta García, Eduardo Urdangaray y Antonio González Abúlez.

El accésit asturiano fue para *El pagu*, de Juan Trenor Allen. El accésit joven (menores de 26) se otorgó a Andrés Navajas Ortega por *Ruido del 34* y el accésit testimonio histórico fue para Mayte Blasco Bermejo por *Iquique, 1907*.

www.industria.ccoo.es

Armando Gutiérrez Rodríguez gana el primer premio del XV Concurso de Relatos Mineros Manuel Nevado Madrid

Roceanu es el título del relato ganador de este nuevo certamen del único concurso de relatos de tema exclusivamente minero que se celebra en el mundo. En esta ocasión, y por primera vez en la trayectoria del concurso, el jurado ha otorgado el primer premio a un relato en asturiano, escrito por el leonés Armando Gutiérrez Rodríguez (Ciñera de Gordón, 1965).

Punxo'l cigarru na oreya y subió les solapes del gabardu, y non por fríu, que nun lu facía naquella nueche, sinon pa fundise daqué más cola escuridá d'aquel requexu. Roceó y miró otra vuelta pal vehículu p'asegurase que taben nos sos puestos.

De sópitu sintió pasos...

El autor es una persona fuertemente vinculada al mundo de la minería. Cuarta generación de trabajadores mineros. A los diecisiete años abandona Universidad Laboral de Xixón para ingresar en la Hullera Vasco-Leonesa, empresa en la que se prejubiló 25 años después con la categoría de Artillero. Es un amante de la montaña, ávido lector y colaborador en eventos culturales y narración oral tradicional leonesa (Filandones y Calechos). Actualmente reside en Asturias, donde cursó estudios de asturiano y asistió a clases de escritura, tanto en asturiano como en castellano.

-¿Conocía la trayectoria del Concurso de Relatos Mineros?

-Lo descubrí el concurso hace unos años y me llamó poderosamente la atención. Mina y literatura unidas, mis grandes pasiones. Y con una sección en asturiano. El lugar ideal donde dar rienda suelta a las vivencias, a la imaginación. Dos relatos míos presentados en anteriores ediciones recibieron el accésit asturiano, *L'españú* en 2016 y *Mitloxía* en 2017. En la presente edición presenté también otro relato en castellano, *Aguafuerte*. Este año 2018 también recibí el tercer premio del Relatos pola Oficialidá, de Bimenes, por *Nun requexu*.

-Es la primera vez que el primer premio se otorga a un relato en asturiano, ¿cómo lo ha vivido?

-El que sea el primer relato que se premia como ganador absoluto en asturiano desde que se inauguró el concurso, aparte de la gran satisfacción personal, supone un total reconocimiento a nivel literario de la lengua que siempre se usó en esta tierra, en sus cuencas, en sus pueblos.

-Para su relato eligió un tiempo en el que el activismo en la minería vivió momentos duros de represión...

-*Roceanu*, nos transporta a finales de los años sesenta del siglo pasado, cuando la actividad sindical estaba penada, perseguida y reprimida. Los acontecimientos de 1962 habían dejado huella tanto en el gobierno como en la patronal. Había que minar la base, acabar con esos líderes clandestinos, que eran capaces de paralizar un país, como fuese -infiltrados, sobornos, chivatazos...

Quiere ser un pequeño reconocimiento a todos aquellos que sufrieron, de una forma u otra, por luchar por sus derechos y sus libertades y aun así, a pesar de las circunstancias, tuvieron el valor de hacerlo.



Tierra negra. Minas y mineros (vol. 2)

Tras la buena acogida que tuvo el primer volumen de Tierra negra, sale a la venta el segundo. Se trata de una exhaustiva recopilación de fotografías del mundo de la mina, realizadas por Eduardo Urdangaray (Mieres, 1969) y Ramón Jiménez (Langreo, 1962).

Ambos fotógrafos son excelentes conocedores de la realidad minera asturiana, testigos de primera fila cuyas cámaras han recogido lugares, eventos, emociones y rostros de trabajadores y vecinos de las cuencas mineras.

Este segundo volumen de recopilación de imágenes llega para completar el gran alcance que ya tuvo el primero. En palabras del periodista José Enrique Mencía, *Tierra negra* es "una obra que lleva camino de convertirse en una auténtica enciclopedia visual en la que se encierran los últimos treinta años de historia de las comarcas mineras asturianas, de las españolas y, también, de las europeas, territorios carboneros que comparten hilo vital, tronco argumental y tono fotográfico".

Pide tu ejemplar en www.lunadeabajo.com y recíbelo en casa por 12 €



Asamblea de trabajadores en el Pozo Entrego, 1991



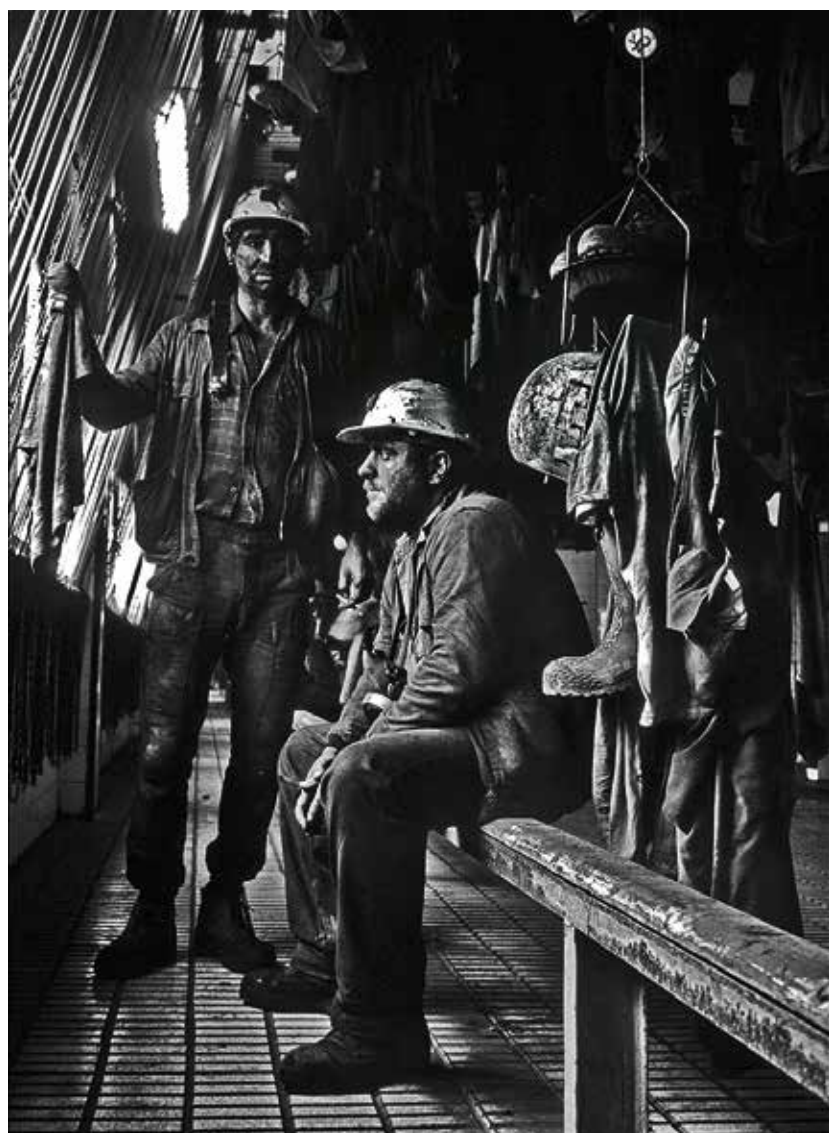
Funeral de varios de los mineros fallecidos en el accidente del Pozo Nicolasa. Mieres 1995



Venta ambulante de Carbon. Langreo 1995



Lavadero de El Batán. Mieres, 1997



Vestuarios Pozo María Luisa. Langreo, 1996

Gijón IMPULSA

En sus inicios, IMPULSA proporcionaba en modo de alquiler, espacios físicos a aquellas empresas de nueva creación que precisaban de una primera ubicación. A lo largo de estos más de 26 años hemos ido incorporando nuevos servicios y actuaciones, siempre con el ánimo de facilitar y apoyar a las personas emprendedoras en la realización de su proyecto, uniéndose a ello, otro objetivo fundamental, "la consolidación de las empresas de nueva creación". Actualmente, desarrollamos una actividad centrada en generar emprendimiento en innovación y su consolidación a través de la colaboración entre agentes. Para ello IMPULSA ha necesitado convertirse en una plataforma donde los proyectos encuentren las herramientas necesarias para desarrollarse y crecer:

- **Espacios para empresas:** sea una persona o una empresa de 1.000 trabajadores, generamos entornos de trabajo ajustados a las necesidades más flexibles.
- **Incentivos:** en IMPULSA se establecen becas para ideas innovadoras, ayuda al inicio de la actividad y ayudas para la formación de proyectos empresariales que cuenten con un equipo multidisciplinar.
- **Servicios:** a través de los distintos programas que desarrollan nuestra estrategia, se focaliza el apoyo en aprendizaje y conexión entre agentes en función de las necesidades de los proyectos.

Además de toda esta actividad abierta al uso por parte de distintos usuarios, IMPULSA se reserva un foco especial como incubadora de proyectos orientados a resolución de retos de las ciudades.

Apoyo a la industria

El Centro Municipal de Empresas de Gijón S.A. (en adelante IMPULSA) nace en el año 1992 como instrumento para facilitar la aparición y consolidación de nuevas iniciativas económicas en el concejo de Gijón, utilizando para ello las antiguas instalaciones de la fábrica de Cristasa en La Calzada-Gijón.

¿Cómo se articula?

Bajo 4 grandes proyectos operativos:

- 1. Milla del conocimiento:** Proyecto específico para el fomento de proyectos empresariales relacionados con capacidades científico-técnicas.
- 2. Start Up Community:** Destinado al fomento de proyectos empresariales relacionados con capacidades digitales o proyectos cuyo modelo de negocio esté fuertemente vinculado al manejo del entorno digital.
- 3. Espacio de Creación:** Fomentando el desarrollo de proyectos empresariales relacionados con capacidades creativas o cuyo modelo de negocio esté fuertemente vinculado al uso del proceso creativo.
- 4. Factoría Industrial:** Trabajar en el fomento de proyectos empresariales que supongan un efecto reindustrializador sobre la ciudad.

¿Cómo se desarrolla el Proyecto Factoría Industrial?

Este proyecto quiere ser un punto de apoyo para mejorar nuestro indicador a nivel ciudad para Gijón, pensando en la sostenibilidad y utilizando el desarrollo tecnológico a favor de nuestro entramado más productivo, la industria. Trabajamos sobre la industria del futuro, tecnologías asociadas, el diseño industrial y su digitalización, en un mejor conocimiento del sector, sus potencialidades y sus debilidades. Y la medida estrella: el coworking industrial: La Factoría Aceleradora de Fabricación Creativa. Se trata de un espacio de trabajo preparado para usos industriales donde los proyectos puedan experimentar, desarrollar modelos de negocio y probar tecnologías asociadas a este sector.

Colindante al coworking industrial se encuentran tres naves nido terminadas en otoño del 2018 y ya ocupadas, destinadas a proyectos empresariales industriales innovadores.



La tercera gran actuación es el Observatorio Digital de Suelo Industrial puesto en marcha en 2017. Se trata de la creación de una herramienta web de visualización gráfica de suelo y techo industrial disponible en el municipio de Gijón, que proporciona información sobre las infraestructuras disponibles con datos de superficie, régimen de compra y/o alquiler, ubicación, etc. IMPULSA, junto con Áreas Empresariales de Asturias, puso en marcha el Buscador de Espacios Industriales de Gijón, herramienta web alojada en el portal www.areasempresarialesgijon.com que aporta esta información en 15 polígonos industriales y parques empresariales de la ciudad.





Ayuntamiento de
Vilaríño de Conso
(Ourense)

Vilaríño de Conso

Naturaleza, patrimonio y tradición

¡Te esperamos!



**Ofrece un 10% de descuento
a las personas afiliadas a CCOO
y a los familiares de primer grado.**

**Acuerdo de
colaboración**



PRESTACIONES GRATUITAS: examen inicial, diagnóstico, presupuesto sin compromiso, limpieza bucal bajo prescripción médica, pulido de obturaciones, recementado de coronas, sellado de puntas y fisuras por piezas, RX periapical, RX oclusal, RX aleta, recementado de provisionales, revisiones durante el tratamiento, retirada de punto, control postoperatorio, análisis y ajuste oclusal, planificación de la implantología, examen de urgencia, estudios protésicos y revisiones semestrales.



**Grandes ventajas para
los más pequeños:**

Extracción de dientes temporarios, planificación de la ortodoncia, enseñanzas de técnicas de cepillado y tonificación de flúor.

C/ El Parquín, nº 6 bajo, de El Berrón • Tfno.: 984 285 842
www.clinicadentaljorgehuerta.es

INCENTIVOS IMPULSA para tu proyecto empresarial

Cheque Inicio



Objetivo

Promover la creación de nuevas sociedades de capital, alineadas con la Estrategia IMPULSA



Cuantía

1.500€ (general) / 2.000€ economía social y planes de empleo



Beneficiarios

Sociedades de capital generadoras de empleo en el municipio de Gijón. Número máximo de 3 socios por sociedad



Fin de la ayuda

Esta ayuda está destinada a cubrir gastos iniciales y cuotas de la Seguridad Social.

Plataformas Desarrollo Empresarial



Objetivo

Proyectos que desarrollen modelos de negocio innovadores, alineados con la Estrategia IMPULSA y que supongan un efecto dinamizador en la actividad económica de la ciudad.



Cuantía

75% presupuesto elegible (max. 30.000€/proyecto)



Requisitos

Para el desarrollo de un proyecto será necesaria la cooperación. Se requerirá la colaboración efectiva de al menos dos microempresas locales con una antigüedad entre 1 y 5 años.



Duración

Entre 6 y 12 meses.

Incentivo Lean



Objetivo

Los proyectos presentados deberán concretarse en el desarrollo de un PMV (Producto Mínimo Viable), mediante la aplicación de desarrollos tecnológicos de carácter innovador, orientados a cubrir necesidades del mercado y alineados con la Estrategia IMPULSA.



Cuantía

Entre 4.000€ y 6.000€ por proyecto



Fase 1

Diseño

Duración de 3 a 6 meses.
Mayores de edad empadronados en Gijón.



Validación

Duración 6 meses.
Alta en autónomos.

Fases

Impulso de la Comercialización



Objetivo

Asistencia a ferias de carácter internacional como expositores.



Cuantía

2.500€ por feria



Beneficiarios

Microempresas locales con antigüedad menor o igual a 10 años en sus primeras experiencias de comercialización.



Máximo

2 ferias por empresa al año.

Prototipos Ciudad Futuro



Objetivo

Proyectos innovadores de carácter individual, alineados con la Estrategia IMPULSA, encaminados a impulsar la identificación de soluciones y el desarrollo de proyectos demostradores en la ciudad de Gijón.



Cuantía

50% presupuesto elegible (max. 50.000€/proyecto)



Beneficiarios

Pequeñas empresas locales con una antigüedad menor o igual a 10 años.



Duración

Entre 6 y 12 meses.