

# Asturias Industrial

**CCOO**  
industria

Nº92 Diciembre/2019



## Primera fuerza sindical



# Ortodoncia

## Financiación Gratuita hasta 24 meses



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

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

En Clínica Dental Jorge Huerta somos expertos en ortodoncia.

Nos encontrarás en *El Parquín número 6 El Berrón*.

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

**Acuerdo de colaboración**



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

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

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

www.clinicadentaljorgehuerta.es  
Teléfono: 984 285 842  
Síguenos en Facebook e Instagram



¡Nos vemos en Facebook y Twitter!



### ¡Seguimos creciendo!

Cada vez tenemos más seguidores en redes sociales

Gracias a todos

por mantenernos conectados

a la actualidad  
laboral y social

con nosotros

Continuaremos

trabajando  
para informaros

día a día



# Sumario



Asturias Industrial nº92  
Diciembre 2019

EDITA:  
CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS

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

Coordinación:  
Blanca M. Colorado.

Fotografías:  
Fusión 10 y archivo.

Tirada de este número:  
11.500 ejemplares  
DL AS 2311-2009

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

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

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

Se autoriza su reproducción excepto  
con fines comerciales.



05 **EDITORIAL**  
El año de la industria

06 **Balance 2019**  
Damián Manzano, secretario general de CCOO de Industria de Asturias.

08 **Elecciones Sindicales**  
Somos primera fuerza sindical.

10 **Todos con Vesuvius**  
Cronología de un conflicto que movilizó a toda Asturias.

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

16 **Negociación Colectiva**  
Estos son los convenios más importantes firmados en el último trimestre.

20 **Igualdad**  
Negociación de planes de igualdad en empresas.



22 **Hunosa**  
Adrián Miguel Pérez, nuevo secretario general de la Sección Sindical.

24 **ArcerlorMittal**  
Conflictiva negociación del VII Acuerdo Marco.

26 **Jornada sobre Biomasa**  
Apuesta por el futuro energético de Asturias.



28 **Formación**  
Comienza el año formativo. Grupo de trabajo de LGTBI.

30 **Secciones Sindicales**  
Acción sindical en la empresa.

34 **XVI Concurso de Microrrelatos Mineros**  
Denis Soria gana el certamen.



# ESPIRITU DE COLABORACION.

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

## CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO DE LAS COMARCAS MINERAS.

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



**SODECO**  
*el socio ágil*

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

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



## El año de la industria

**E**l recién comenzado 2020 es un año crucial para la industria. La deriva política en la que nuestro país ha estado sumido durante meses no ha hecho más que retrasar la resolución de asuntos urgentes, y ni la industria asturiana ni la española pueden esperar más por temas tan importantes como el Estatuto de la Industria Electointensiva, que establezca una tarifa competitiva para los grandes consumidores, o una gestión del proceso de descarbonización que tenga en cuenta a las personas y el compromiso con los territorios.

Esperamos, por tanto, que pronto se agarre con fuerza el timón de la industria y se le dé desde las instituciones el impulso que necesita para continuar siendo motor económico y fuente generadora de empleos de calidad.

El año 2019 finalizó con alguna luz sobre todas las sombras. El anuncio de que el nuevo Gobierno de coalición se propone corregir los principales desmanes de la reforma laboral, es en principio una buena noticia, cuya evolución CCOO de Industria vigilará de cerca. Asturias, como el resto del país, lleva años sufriendo las feroces consecuencias de esta reforma, impuesta en 2012 por el Gobierno del PP. Desde el mismo momento de su puesta en marcha ya advertimos del enorme retroceso que iba a suponer para los derechos laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de nuestro país. Y, lamentablemente, el tiempo nos ha dado la razón y nuestra previsión se cumplió con creces. La reforma laboral ha hecho un daño enorme, ha respaldado la deslocalización de empresas, ha disparado la precariedad laboral y empeorado la calidad de los empleos, ha bajado los salarios y se ha ensañado especialmente con colectivos vulnerables como los jóvenes y las mujeres.

CCOO de Industria no ha dejado de luchar contra sus efectos, asumiendo que la unidad de los trabajadores y trabajadoras en torno a una organización fuerte, como CCOO, era la única manera eficaz de plantar cara a sus efectos. Y así lo hemos hecho, combatiendo la reforma con nuestras armas: una acción sindical contundente, la defensa de los derechos laborales mediante la negociación colectiva, el trabajo del día a día de nuestras Secciones Sin-

dicales y, cuando ha sido necesario, la movilización de los trabajadores y trabajadoras respaldados por CCOO.

En Asturias sabemos bien lo que es defender nuestra industria. Lamentablemente, hemos tenido en los últimos meses ejemplos de lo que supone, tanto para las plantillas como para sus familias, comprobar en la propia piel los efectos de estas políticas laborales, que permiten que empresas con beneficios cierren sus factorías para reabrirlos en lugares con costes laborales más reducidos. No obstante, como se ha demostrado con el caso reciente de Vesuvius, no nos cruzamos de brazos. Mientras se siga pasando por encima de los derechos laborales, nos tendrán de frente a nosotros, a los trabajadores y trabajadoras, y a toda la sociedad.

Por eso es importante que seamos cada vez más fuertes, y para eso solo hay un camino: crecer como organización, aumentar nuestra afiliación y tener mayor presencia en las empresas.

Desde CCOO de Industria de Asturias queremos agradecer a los trabajadores y trabajadoras que nos hayan ayudado a situarnos como primera fuerza sindical en la industria asturiana. Este no es un logro de un día, sino el fruto de un trabajo continuado y responsable, defendiendo los derechos laborales desde todos los ámbitos. Los trabajadores y trabajadoras de la industria han sabido ver que pueden contar con nosotros, que nuestra posición no fluctúa al son de intereses que no sean los de los trabajadores y trabajadoras, y que eso solo es posible desde una organización con el peso de CCOO.

Desde CCOO de Industria de Asturias agradecemos la confianza depositada en nuestra organización y os aseguramos que seguiremos luchando. Nos espera un año importante para la industria, un año en el que, tras tantos retrasos acumulados, la industria debe estar entre las prioridades de la agenda económica de este país. Por eso estaremos en primera fila, vigilando, frenando, exigiendo, denunciando y trabajando todos los días del año por el empleo de calidad y con derechos.

Os deseamos a todos un Feliz Año 2020.



“2019 ha sido complicado para la industria. En 2020 es imprescindible seguir luchando”

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

El año 2019 ha sido, para los trabajadores y trabajadoras de la industria asturiana, un año complicado. Muchos de los problemas que afectan al empleo y que condicionan su calidad, siguen sin tener solución, casi se puede decir que se han cronificado. Y algunas amenazas a corto y medio plazo, como el proceso de descarbonización, están teniendo ya consecuencias directas en la economía.

## Tarifa eléctrica y Alcoa

Claro ejemplo de esto han sido situaciones como la que se desarrolló durante los primeros seis meses del año en torno a la empresa Alcoa. Si bien se logró el mantenimiento del empleo, gracias a la presión y la movilización ejercida por los trabajadores y trabajadoras, apoyados por el conjunto de la sociedad asturiana, el principal problema para conseguir una solución razonablemente estable sigue sin haberse abordado por quien tiene la responsabilidad, la capacidad y supeuestamente el compromiso de hacerlo, que es la Administración central. Dicho problema, sobradamente conocido, son los altos costes de la energía no solo para esta empresa, sino para el conjunto de actividades de gran consumo eléctrico, que en Asturias afectan directamente a unos 10.000 puestos de trabajo.



## Minería, sin alternativas

Más de un año después de la firma de los acuerdos sectoriales con el Gobierno central, uno de los principales aspectos de dichos acuerdos, como la creación de alternativas para la generación de empleo y actividad en las comarcas mineras, sigue en estado absolutamente embrionario.

Además, se encuentra bloqueada otra cuestión de gran urgencia: el inicio de la restauración medioambiental de las explotaciones mineras que han cerrado, algo que daría trabajo a los trabajadores adscritos a la bolsa de empleo surgida de dichos acuerdos.

## Cierre de las térmicas

Por otra parte, se ha continuado avanzando en el proceso de descarbonización hasta tal punto que al cierre anunciado por Iberdrola para su térmica en Lada se ha unido el de Naturgy, que también tie-

ne intención de cerrar la central termoelectrica que tiene en Tineo. En ambos casos la decisión ha estado y sigue estando únicamente en manos de las empresas que la toman.

Sigue sin existir un proceso mínimamente ordenado para que los trabajadores y las trabajadoras no se conviertan en las víctimas que pagan las consecuencias de esa denominada transición energética.

Es evidente que para las tres cuestiones anteriores, además de declaraciones de intenciones y futuribles, se necesitan acciones claras de gobierno que pasan por el desarrollo de una política industrial coordinada para abordar esa reducción de emisiones a la atmósfera, sin duda necesaria, pero que no puede tener como consecuencia la desaparición de los empleos de miles de personas, tanto en Asturias como fuera de ella.





### Contra la deslocalización

2019 ha tenido otro hito que se puede denominar histórico en nuestra región, como ha sido la defensa de los puestos de trabajo en la empresa Vesuvius. Esta ha sido a la vez la demostración evidente de las consecuencias de una aberrante reforma laboral que permite despedir y deslocalizar empresas que, además de tener cuantiosos beneficios, van contra los intereses generales de todos los ciudadanos del Estado, ya que localizan la producción más allá de nuestras fronteras, en entornos de los cuales posteriormente el resto de nuestras actividades son rehenes.

Para CCOO de Industria la pelea por la defensa de los puestos de trabajo continúa ahora en la mesa industrial surgida de dicha movilización, que ha de conllevar la recuperación de un empleo por quienes tan injustamente lo perdieron.

### Por la negociación colectiva

El pasado año también fue tiempo para la negociación y la movilización, como sucedió en el sector de la industria auxiliar asturiana en torno a su convenio colectivo. Solo después de que se plantease con firmeza un anuncio de movilizaciones en defensa de un convenio justo se consiguió desbloquear la mesa negociadora. Finalmente se logró firmar

un Convenio Colectivo en unas condiciones mínimamente aceptables y se le recordó a la patronal que, apenas iniciado 2020, tiene la obligación de volver a sentarse a dicha mesa.

Especialmente destacable, por su coherencia y seriedad, ha sido la posición de CCOO de Industria en ArcelorMittal y todo lo acontecido en torno a la negociación del Acuerdo Marco Estatal, en primer término, y los Convenios Colectivos de cada centro de trabajo con posterioridad.



Desde la convicción, secundada por la afiliación de forma unánime, pero también por una gran parte de la plantilla, CCOO ha seguido defendiendo los intereses de los trabajadores y trabajadoras de una forma clara y sin ambages. Primero, negociando, y después, convocando movilizaciones en solitario y frente a otras organizaciones, pero con los trabajadores al lado, hasta que finalmente la empresa ha aceptado reabrir la mesa de negociación del Acuerdo Marco Estatal.

### Plan Empresa de Hunosa

En el ámbito empresarial es importante mencionar también la firma del Plan de Empresa en la minera pública Hunosa. Para CCOO ha sido la demostración

de que era posible, como siempre había venido defendiendo, la continuidad de la actividad extractiva de carbón, compaginándola con la ineludible responsabilidad que la empresa tiene con las comarcas mineras, y la obligación para con sus propios trabajadores de generar alternativas para el mantenimiento del empleo. Y todo ello, ligado a un compromiso realista y sin demagogia con los trabajadores de las empresas subcontratadas y su derecho al mantenimiento y defensa de un puesto de trabajo.

### Movilizaciones

También destacables, tanto por su motivación como por su resultado final, han sido las desarrolladas en conflictos de empresas como ZENER y COBRA, que tienen en muchos casos la misma raíz, basada en los intentos de hacer que los trabajadores y trabajadoras padezcan las consecuencias de procesos de sucesión entre empresas, pretendiendo que paguen con sus derechos o directamente con sus empleos, las condiciones de dichas subrogaciones.

Todo un conglomerado de situaciones que vienen a confirmar la necesidad de seguir luchando durante este año 2020, abordando los problemas y generando soluciones a los motivos que las desencadenan. Para CCOO, cualquier iniciativa debe pasar siempre por garantizar tanto la estabilidad como la calidad de los empleos de los trabajadores y trabajadoras de los distintos sectores industriales. CCOO siempre contribuye con propuestas constructivas y, cuando sea necesario, acompañando las iniciativas con la movilización.



A Pastoriza,

un Concello  
aberto o futuro

*¡Ven a coñecelo!*



## CCOO de Industria, primera fuerza sindical

Una vez concluido el período álgido de las elecciones sindicales, hemos demostrado una vez más que somos el sindicato en el que los trabajadores y trabajadoras de la industria confían. Gracias a vuestro apoyo y el respaldo en las urnas, CCOO una ventaja de 67 delegados y delegadas sobre la segunda fuerza sindical.

*¡Enhorabuena!*

**C**COO de Industria de Asturias ha vuelto a ser la organización sindical con mayor representación entre los trabajadores y trabajadoras de los sectores que componen el conjunto de la Industria en nuestra región, una vez finalizada la mayoría de los procesos electorales que se han venido desarrollando durante el pasado 2019.

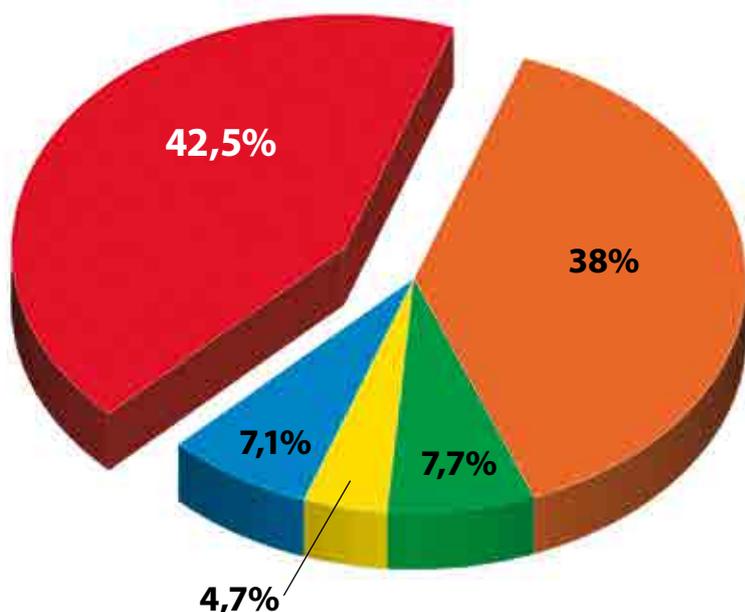
Durante este año que acaba de terminar se llevó a cabo el "período álgido de elecciones", que es el que concentra el mayor número de procesos electorales: un total de 335 en diferentes empresas.

Como resultado de los mismos CCOO de Industria ha conseguido una ventaja de 67 sobre el siguiente sindicato con mayor representatividad. La ventaja de CCOO hace 4 años, el 31 de diciembre de 2015, era de 40 delegados, con lo que ha mejorado su diferencia.

Desde CCOO de Industria de Asturias queremos agradecer la confianza depositada en los delegados y delegadas del sindicato. Conseguir aumentar la diferencia en cuanto a representatividad sobre el resto de fuerzas sindicales es una demostración de que las personas, desde sus centros de trabajo, tanto en grandes como en pequeñas y medianas empresas, ven en nuestra organización sindical una herramienta útil para la defensa de sus derechos e intereses en el día a día.

Más allá de la satisfacción por estos excelentes resultados, queremos transmitir que continuaremos trabajando en la misma línea, con seriedad y rigor, utilizando la movilización y la negociación, y con la firme convicción de que solo mediante la organización y participación de los trabajadores en un sindicato de clase se puede avanzar con seguridad y garantías.

Delegados/as totales: 1583



■ CCOO 671 ■ UGT 604 ■ USO 122 ■ CSI 75 ■ OTROS 111

### POR SECTORES

#### METAL

CCOO de Industria de Asturias consolida su representación como sindicato mayoritario en el sector del metal, con 264 delegados y un 48,7 % de la representación

(UGT 35,5%, USO 8,3%).

#### AUTOMÓVIL

CCOO de Industria de Asturias obtiene 43 delegados y el 49,4% de los delegados sindicales

(UGT 35,6%, USO 9,1%).

#### INDUSTRIA AUXILIAR

La representación de CCOO es 58 delegados, el 63% de los electos (UGT 30,4%, USO 5,4%)

#### MINERIA

CCOO pasa a tener un 47,5% de la representación frente al 33,7% que tenía a 31 de diciembre de 2015.

#### INDUSTRIA AGROALIMENTARIA

CCOO también es mayoritaria en 2019 con el 52,1% de la representación.

#### INDUSTRIA QUÍMICA

En las actividades vinculadas a la industria química y sus subsectores CCOO mantiene sus resultados, que en la práctica son un empate con la siguiente organización sindical.

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

Estos son los resultados obtenidos en los procesos más recientes, llevados a cabo durante los últimos tres meses de 2019. En ellos se aprecia el avance imparable de CCOO en las empresas.

**IMASA-Veriña.** Empresa de ingeniería vinculada al sector de la industria auxiliar y el montaje, CCOO de Industria obtuvo los 9 delegados que componen el Comité.

Los trabajadores y trabajadoras demostraron su confianza en CCOO hasta el punto que ninguna otra organización sindical logró siquiera obtener candidatura para concurrir en este proceso electoral.

Hay que recordar que CCOO de Industria es también la organización mayoritaria en el otro Comité de Empresa que tiene IMASA, con 10 de los 17 delegados.

**TENSA.** Empresa dedicada a labores de mantenimiento e instalación de redes eléctricas. CCOO obtuvo 4 de los 5 integrantes del Comité de Empresa, un resultado que refuerza la confianza de la plantilla en nuestro sindicato.

**FERTIBERIA.** Ubicada en Avilés y dedicada a la elaboración de fertilizantes y otros compuestos químicos. CCOO de Industria mejoró sus resultados, ya que pasó de tener 2 representantes en el Comité de Empresa a 3. Además, CCOO fue el sindicato más votado en el Colegio de Especialistas. De esta manera, los trabajadores y trabajadoras reconocieron la implicación y liderazgo de CCOO en las movilizaciones que se han venido desarrollando en los últimos meses.

**SAINT GOBAIN.** CCOO ha vuelto a revalidar su mayoría, con 8 de los 17 representantes en el Comité de Empresa.

**VAUSTE.** La representación de CCOO ha mejorado, al pasar de 2 a 3 integrantes en dicho comité.

**ALU IBÉRICA.** Se han mantenido los 5 delegados con los que contábamos en el Comité de Empresa.

**MEFASA.** En esta empresa, fabricante de bienes de equipo en metal y plástico, CCOO ha obtenido 5 de los 7 representantes que se elegían.

**ADOBER ELECTRICIDAD.** Dedicada a instalaciones eléctricas, telecomunicaciones y mantenimiento de edificios: CCOO ha obtenido la totalidad de los 5 delegados que estaban en liza.

**TALLERES LLANEZA.** CCOO ha conseguido 3 de los 5 delegados que estaban en juego en esta empresa, dedicada al mecanizado de precisión y reparación de materiales para fabricar piezas y mecanismos electrosoldados.

**PYMES.** Además de estos resultados en los grandes comités de empresa, CCOO también ha obtenido la mayoría de representación en otras muchas medianas y pequeñas empresas: Finanzauto, Delivra, Scania Hispania, Talleres Solares, BD Logic, Asturiana Granallados Pintura, Ralarsa, Inoxnalón, Fluor Miner, Noroeste

Ganadero, Cedipsa-Pola de Lena, Tecno Oviedo, Auto Gomas, Sacyr Facilites, Lozauto, Aramo Steel, Construcciones Metálicas Las Lleras, Sidra Trabanco, Cortinaplus, Coya e Hijos, Tartiere Auto, Germotor, Indelac, Campsared La Tenderina.

Estos resultados son gracias al trabajo en el día a día de las empresas que realizan los delegados y delegadas de CCOO de Industria, demostrando a sus compañeros el compromiso y la responsabilidad de nuestro sindicato a la hora de defender sus derechos.

Fruto de este esfuerzo sostenido en el tiempo, hemos establecido una diferencia de 66 delegados y delegadas con respecto a la segunda fuerza sindical. Es decir, CCOO ha obtenido el 42,9% de todos los delegados a elegir entre el conjunto de sectores que componen la esta federación: metal, minería, siderurgia, bienes de equipo, petroquímico, agroalimentario, naval, defensa, auxiliar y montaje, eléctrico, automóvil, etc.

## Gracias a vosotros

CCOO de Industria quiere agradecer a todos los trabajadores y trabajadoras que nos han respaldado con su voto, la muestra de confianza que ello supone para nuestra organización. Esto nos mantiene como primer sindicato de la Industria Asturiana, y nos reafirma en nuestro compromiso con la defensa de los derechos laborales de la ciudadanía.





# Todos con Vesuvius

La fuerza de los trabajadores, el apoyo social y el respaldo de CCOO, han resultado determinantes en la evolución de este conflicto. Para CCOO, es más necesario que nunca frenar los efectos de una reforma laboral que permite a las empresas despedir a sus plantillas y deslocalizar la producción, sin importar la viabilidad del proyecto, el compromiso con los territorios y la destrucción de puestos de trabajo.

**E**l jueves 5 de septiembre el Grupo Vesuvius emitía un comunicado en el que anunciaba su intención de finalizar su actividad industrial en la factoría de Langreo, con 111 trabajadores, y Miranda de Ebro, con 17.

La empresa puso en conocimiento del Comité su intención de plantear un ERE el 12 de septiembre, momento a partir del cual se abriría un periodo de negociación. Los 128 empleos quedaban, a partir de ese momento, en suspenso.

No había razones objetivas para el planteamiento de un ERE, tal como explica Damián Manzano, secretario general de CCOO de Industria de Asturias: "Para nosotros el conflicto de Vesuvius fue desde el principio una deslocalización pura y dura. Se trataba de una empresa que había tenido beneficios durante todos los años anteriores, que



era productiva, que no tenía ningún problema sobrevenido (por ejemplo, los costes de la energía) y que era tecnológicamente eficiente. La intención que se escondía detrás, como finalmente se mostró, era trasladar la producción a países con una mano de obra más barata, como la República Checa, Polonia o Turquía”.

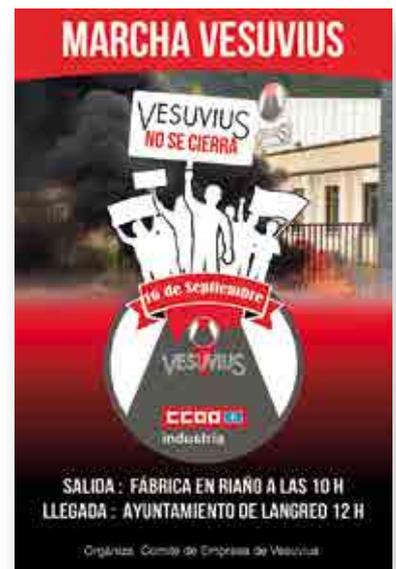
Pero la plantilla no lo iba a poner fácil. Desde el minuto uno los trabajadores de Vesuvius mostraron a toda la sociedad y al gobierno que los trabajadores de la industria no estaban dispuestos a ser víctimas silenciosas.

La movilización fue ejemplar. Desde el anuncio de la empresa, todos los días tuvo lugar algún acto para mantener la lucha viva en los medios de comunicación y en la sociedad. “Todo lo que ha pasado ha sido posible por una razón: en el Comité de Empresa somos cinco miembros de CCOO y tres cuartas partes de la plantilla está afiliada a CCOO -explica Juan Manuel Suárez Baragaño, presidente del Comité de Empresa y secretario de la Sección Sindical-. En el seno de nuestra empresa teníamos ya una cultura importante de unidad y eso nos permitió mentalizarnos rápido ante el conflicto y dar la batalla. Gracias a tener un Comité de Empresa fuerte estábamos preparados para afrontar cualquier situación”.

La defensa de los puestos de trabajo se llevó tan lejos como fue posible. Movilizaciones en Langreo, Oviedo, Madrid y hasta Bruselas. En todos los ámbitos se pidió la paralización de expediente y la búsqueda activa de soluciones. “El apoyo fue multitudinario. La gente vio con claridad el enorme problema que plantea la reforma laboral: una empresa con trabajo, con beneficios, con futuro... La injusticia no podía estar más clara”, continúa Baragaño.

“El sindicato se volcó totalmente -explica Manzano-. La presencia en la manifestación central de Agustín Martín y Unai Sordo es muestra de que este conflicto representaba una realidad que puede suceder en cualquier momento y en cualquier lugar: la destrucción “legal” de puestos de trabajo estables y de calidad. Y eso no lo íbamos a permitir”.

Movilización y negociaciones se sucedían en paralelo. Finalmente, tras casi mes y medio de protestas, los trabajadores de Vesuvius alcanzaron un acuerdo al final del periodo de consultas, ratificado en asamblea por el 99% de la plantilla: la empresa cesaría la actividad y se desarrollaría un plan de reindustrialización en el que intervendrían las distintas administraciones y la representación de los trabajadores. Para la plantilla era una condición imprescindible, ya que Vesuvius se negaba a continuar con la actividad, que se planteasen medios solventes para volver a generar puestos de trabajo de carácter industrial. La Mesa Técnica para la Reindustrialización se constituyó el día 30 de octubre. “Esa Mesa no es fruto de la voluntad de Vesuvius, sino de un acuerdo entre las partes. A partir de ahora velaremos por el cumplimiento de los compromisos y exigiremos que sea efectiva la recuperación de esos empleos”, declara Manzano. “El acuerdo es positivo en la medida que ha sido avalado por la plantilla y porque era la única salida que nos podía servir. Ahora estaremos vigilantes para asegurarnos de que se implementa y Langreo recupera el tejido industrial que ha perdido -finaliza Baragaño-. Una vez más quiero resaltar que todo esto ha sido posible gracias a que estábamos organizados, con una estructura interna fuerte, bajo el paraguas de una organización como CCOO y el respaldo de nuestra federación. Donde hay unidad, hay resultados”.



# Situación Industrial

La lucha contra el cierre de Vesuvius deja incontables imágenes: movilizaciones, protesta, solidaridad.



Grupos de reparto de información



Entrega de firmas



Encierro en la Catedral



Cadena humana



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

# Situación Industrial



Negociación en el SASEC



Recogida de alimentos



### Alu Ibérica (antigua Alcoa)

La Sección Sindical de CCOO exige que se pongan los medios necesarios para que puedan ponerse en marcha las series de electrólisis, garantía a medio plazo para asegurar la conservación de la totalidad de los empleos de la planta.



Desde que a finales de julio se cerrase la venta de Alcoa al fondo suizo Parter Capital (poniendo fin así a nueve meses de incertidumbre y duras movilizaciones), en la planta de Avilés solamente está funcionando el departamento de fundición, en el que se procesa el metal para reciclar el aluminio. José Manuel Gómez de la Uz, presidente del Comité de Empresa, denuncia que esta situación no es suficiente para garantizar el futuro de los 300 trabajadores de la planta. “En este momento existe un compromiso de mantenimiento del empleo durante los próximos dos años, pero la realidad es que solo se puede garantizar su cumplimiento si se ponen a funcionar de manera inmediata las series de electrólisis, con las que habría ocupación para toda la plantilla”.

Pero para que esto sea una realidad es imprescindible que de una vez por todas se otorgue estabilidad a las industrias electrointensivas, grandes consumidoras de recursos eléctricos. Es una reivindicación que CCOO de Industria no ha deja-

do de poner sobre la mesa en ningún momento, porque la falta de regulación deja a las industrias electrointensivas españolas desprotegidas frente a la competencia internacional y en inferioridad de condiciones con respecto a la industria europea.

Para poner fin a esa situación, y en concreto para hacer rentable la producción de aluminio primario en España es imprescindible que se dé luz verde al Estatuto de la Industria Electrointensiva, y que este sirva para establecer un marco en el que este tipo de industrias puedan tener futuro. El estatuto se encuentra bloqueado de momento, y así parece que va a estar al menos mientras no eche a andar el nuevo Gobierno.

“Por parte de CCOO estamos dispuestos a colaborar en todo lo posible con los nuevos inversores para que todo vaya lo mejor posible y se puedan cumplir los compromisos -añade De la Uz-, pero para eso es necesario que el Gobierno cumpla también y facilite un marco para que empresas como Alu Ibérica puedan tener futuro”.

### CCOO logra la readmisión de una trabajadora de Ovo foods, despedida de manera improcedente

La trabajadora se encontraba enferma y el TSJ de Asturias declaró improcedente el despido. CCOO de Industria de Asturias consiguió suscribir un acuerdo con la empresa para asegurar su reincorporación si esto sucedía.

Los hechos se remontan a enero del 2019, cuando la empresa Ovo foods S.A., que se dedica a la comercialización y venta de huevos y ovoproductos, comunica a una trabajadora el despido por causas objetivas. La trabajadora había estado enferma y no había podido acudir a su puesto de trabajo.

CCOO de Industria, que ostenta la mayoría de la representación de la citada empresa, decidió convocar, con el apoyo unánime de la plantilla, 48 horas de huelga en apoyo a la trabajadora despedida.

Antes de esas jornadas de paro, el 26 de febrero, se había mantenido una reunión en el SASEC (Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos) donde se llegó a un acuerdo: al estar judicializado el caso, la empresa se compromete a asumir lo dispuesto en la resolución. Se compromete además a readmitir a la trabajadora si el despido fuese declarado improcedente.

Tras la demanda en el Juzgado de Primera Instancia, se declara improcedente el despido. Queda justificado que la trabajadora no podía acudir a su pues-

to, por el estado de salud en el que se encontraba, un hecho apoyado por los múltiples informes sanitarios elaborados por parte de los servicios públicos de salud.

La empresa plantea entonces un recurso de súplica, pero el TSJ de Asturias ratifica la sentencia emitida por primera instancia.

Gracias a la negociación y la presión mantenida por CCOO a lo largo de estos meses, se ha conseguido que la trabajadora despedida pueda reincorporarse a su puesto de trabajo.

## CCOO alcanza un acuerdo *in extremis* para las ITV en Asturias

La plantilla desconvoca en el último momento las movilizaciones previstas para protestar por la ruptura de las negociaciones que mantenían con la empresa para mejorar sus condiciones laborales.



Los trabajadores y trabajadoras de ITVASA, empresa encargada de gestionar las revisiones de ITV en Asturias, desconvocaron en el último momento las cinco jornadas de huelga que estaban previstas para los días 11, 12, 17, 18 y 19 de diciembre. Ese calendario de movilizaciones se había establecido en protesta por la ruptura de la mesa de negociación iniciada en octubre y en la que los representantes de los trabajadores y trabajadoras habían planteado a la patronal mejoras en el sector, tales como la recuperación de la jornada de 35 horas, la reducción de la tasa de interinidad, soluciones para reducir las carencias de personal, entre otras.

El acuerdo para desconvocar las movilizaciones se alcanzó tras seis horas de reunión en el SASEC, y establece un compromiso en materia laboral y de empleo.

El documento recoge que a partir del 1 de octubre del año 2020, la jornada la-



boral que tendrán que realizar los trabajadores y trabajadoras pasará a 35 horas semanales, con lo que se recupera el horario que tenían antes de la ley del 2012.

Respecto a la política de contrataciones, otra reivindicación que exigía CCOO de Industria, se acuerda cuantificar el número de inspectores necesarios y posteriormente hacer una oferta pública para nuevas contrataciones, lo que redundará positivamente en el empleo de los nueve centros y las oficinas centrales que la ITV tiene en Asturias.

En el acuerdo suscrito se plasma el compromiso en materia laboral y de empleo que exigían los trabajadores en sus negociaciones, tanto a la dirección de la empresa como a la Consejería de Industria.

Este compromiso redundará en una mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de los nueve centros de ITVASA en la región.

Los trabajadores, tras la firma de este acuerdo, han decidido desconvocar las 6 jornadas de huelga, previstas para el mes de diciembre.



SOMIEDO CULTURA  
NATURALEZA



Parque Natural y Reserva de la Biosfera

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

## La negociación del futuro

Una representación de asturianos participó en el II Encuentro de Negociadoras y Negociadores de CCOO de Industria, celebrado en Madrid entre el 15 y el 17 de octubre.

Se trata de una formación muy necesaria, que recibieron nuestros compañeros. Durante esos dos días de trabajo se analizaron las últimas modificaciones legales, sobre todo relativas al derecho de protección de datos, los derechos digitales, el tiempo de trabajo y el registro y modificación de jornada, entre otros. Son todos ellos temas relativamente recientes, cuya aplicación suscita muchas dudas.

Juana Serrano y Amparo Esteve, profesoras de Derecho del Trabajo, fueron las responsables de explicar y resolver dudas sobre la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales que, por su complejidad, sigue siendo, una de las grandes desconocidas por los delegados y delegadas de CCOO de Industria. El uso de dispositivos digitales, de



Raúl Montero, Jessica Fernández y Enrique Fernández, la representación asturiana que participó el pasado otoño en la jornada de formación.

geolocalización, la videovigilancia son temas ya del día a día de muchas empresas y cuyos límites resulta a veces difusos.

Otro tema muy controvertido es el relativo al registro de jornada, que explicó Mari Cruz Vicente, secretaria de Acción Sindical de la Confederación Sindical de CCOO. Asimismo, describió las modificaciones del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores sobre adaptación de jornada,

que debe favorecer tanto la conciliación como la corresponsabilidad. La mesa redonda posterior sirvió para compartir y debatir experiencias sindicales concretas.

En todas estas cuestiones, la negociación colectiva es fundamental para garantizar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Algo que está un poco más cerca gracias a este tipo de formaciones teórico-prácticas.

## Firmado el Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio

Tras alcanzar un preacuerdo el pasado 2 de diciembre, CCOO de Industria rubrica el convenio, que regula las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector.

El pasado 2 de diciembre CCOO de Industria llegaba a un principio de acuerdo con la patronal para desbloquear la negociación del convenio estatal con vigencia de tres años (2019-2021). Tras alcanzar ese acuerdo, inmediatamente se desconvocaron los paros que estaban previstos para los días 5 y 9 de diciembre. La patronal de Estaciones de servicio solamente pretendía ofrecer un aumento del 1,3% para 2019 y el 0,7% para los dos años siguientes, lo que a criterio de CCOO no se correspondía con la realidad económica actual del sector, que refleja incrementos en las ventas ininterrumpidamente desde hace años mientras los trabajadores han tenido que soportar una merma de salario de casi un 5%.

Por eso valoramos positivamente el convenio firmado, ya que supone la recuperación de poder adquisitivo de los trabajadores para los próximos años. Para el año 2019 el incremento salarial será del 1,5%, lo que según la evolución del IPC asegura la recuperación de un 1% de poder adquisitivo aproximadamente.



Para los años 2020 y 2021, el convenio establece un 1,3% de incremento para cada año. Además, garantiza, al menos, un 0,3% de incremento por encima del IPC real. También se han acordado mejoras en otras materias, como movilidad geográfica, jornada o regulación del uso de prendas de trabajo.

## III Convenio Estatal del Metal: CCOO firma el preacuerdo

Tras meses de negociaciones e intercambio de propuestas, el pasado 3 de noviembre se alcanzó el consenso necesario en torno a un preacuerdo sobre el Convenio Estatal del Metal. Este convenio, que convive con otros de ámbito provincial, tendrá una vigencia de tres años (2018/2020) y regula las condiciones laborales de casi dos millones de trabajadores y trabajadoras.



Entre otros puntos, el texto define la negociación de los convenios provinciales y garantiza su mantenimiento aunque desaparezca la patronal del metal. Introduce mejoras en la clasificación profesional, regula el desplazamiento internacional, el registro de jornada y la desconexión digital. Además, compromete a las empresas a registrar los salarios desagregados por sexo y por grupos profesionales. Y avanza en igualdad, con la incorporación de artículos sobre la manera de abordar la negociación de los planes de igualdad.

Una novedad importante es la creación del Observatorio Industrial del Metal. Gracias a él, el sector estará actualizado sobre las novedades tecnológicas y los cambios productivos y organizativos, con lo que podrá anticiparse a las variaciones que haya que incorporar.

El convenio incluye ocho artículos para la regulación protección de datos y las garantías digitales, que abordan temas como la geolocalización o la videovigilancia.

En el ámbito provincial se establece la obligatoriedad de regular la disponibilidad, los retenes y las guardias, y en materia de prevención de riesgos

**El texto del preacuerdo incluye la creación de un Observatorio Industrial del Metal que permitirá hacer un seguimiento actualizado de todos los cambios que se produzcan en el sector.**

laborales aumenta el número de horas de formación de los delegados y delegadas, que se establece en cincuenta. También se impulsarán medidas para garantizar el rejuvenecimiento de las plantillas, potenciando la jubilación parcial y obligatoria.



## Orovalle Minerals

**C**COO de Industria, con mayoría de miembros en el Comité de Empresa, ha liderado una negociación larga y dura que finalmente se ha cerrado con la firma del II Convenio de Orovalle Minerals, con vigencia de tres años, que regulará las condiciones laborales de 470 trabajadores y trabajadoras.

CCOO de Industria se puso como objetivo al inicio de la negociación lograr un incremento salarial justo, establecer criterios para el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, mejorar las condiciones sociales, en aspectos relacionados con la salud laboral, mejora las licencias, y establecer un Plan de Igualdad y un protocolo ante situaciones de acoso y violencia de género. Gracias a la negociación y a la presión ejercida por CCOO de Industria, se ha conseguido que esos objetivos se recojan en el documento del II Convenio Colectivo firmado en Orovalle Minerals.

El convenio firmado establece un incremento salarial de un 2% para los tres años de vigencia; también establece criterios en el desarrollo profesional con un coste estimado del 6% en la masa salarial bruta. Eso significa que el 80% de la plantilla, verá incrementada de manera significativa sus retribuciones.

A pesar de que las negociaciones se han llevado a cabo en un entorno hostil y muy complicado, gracias al esfuerzo de esta organización sindical y su afiliación, se han conseguido consolidar los derechos laborales y sociales de los trabajadores de Orovalle.

## Acuerdo del VII Convenio Colectivo de Santa Bárbara Sistemas

**C**COO, como sindicato de representación mayoritaria en el Comité Intercenros, logra alcanzar un acuerdo de convenio que el pasado 16 de diciembre fue ratificado por más del 60% de los trabajadores. El acuerdo fue firmado el 11 de diciembre en Madrid, tiene una vigencia de tres años (2019, 20 y 21), establece subidas salariales del 1,9% para el primer año, 2% para el segundo y 2,1% para el tercero. También incluye el compromiso de la empresa de conceder al menos el 75% de las solicitudes de jubilación parcial por contrato relevo, tanto en los casos regulados por el Real Decreto Manufacturero como los regulados por la ley ordinaria; en el primer caso, las sustituciones serían por contratos indefinidos a tiempo completo. La empresa se compromete así mismo a negociar un nuevo Plan de igualdad a partir del enero de 2020.



## Química del Nalón

**L**os trabajadores y trabajadoras de Química del Nalón tienen desde el 28 de noviembre un convenio colectivo que regula sus condiciones laborales con vigencia de un año (2019).

El convenio establece un incremento salarial en tablas del 2%. También una paga variable que representa el 3,75% de todos los conceptos retributivos por escalón del convenio y la aplicación del contrato relevo con mejoras sobre lo establecido legalmente (el trabajador relevado solo trabaja el 50% de la jornada).

Asimismo, se establece un nuevo articulado sobre la obligatoriedad de jubilarse a los 65 años.

Estos puntos han sido el resultado de una negociación liderada por CCOO de Industria en Química del Nalón que fueron ratificados en asamblea por los trabajadores y trabajadoras de forma mayoritaria.



## Reny Picot

**E**l pasado 8 de octubre CCOO firmó el convenio colectivo para los trabajadores de la factoría de lácteos situada en el concejo de Navia para el año 2019. Incluye una subida salarial de 1,5% y en el apartado de complementos una prima adicional de 13 euros en los sábados no festivos para el personal a turnos. Muy importante también ha sido la inclusión en el convenio de 80 contrataciones indefinidas, que mejoran la situación irregular de muchos trabajadores que iban encadenando contratos temporales. Esa cifra permite alcanzar el 70% de trabajadores con contrato indefinido en la empresa, que es lo que marca la ley para que se pueda acceder al contrato de relevo, con un compromiso que se alarga hasta el 31 de diciembre de 2022.



## CCCOO de Industria firma el Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares

El pasado 20 de diciembre se procedió a firmar el convenio que regula las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector auxiliar en Asturias.

Tras una negociación muy intensa, durante la cual se llegaron a convocar cuatro jornadas de huelga en el sector que finalmente no se celebraron, a finales de noviembre llegaba por fin un acuerdo que fue refrendado en asamblea por los afiliados y afiliadas de las diferentes empresas. El convenio, con vigencia anual (2019) establece un incremento salarial del 2,1%, con cláusula de revisión en base a la evolución del IPC.

Además, ya hay un acuerdo para la constitución de la comisión que negociará el próximo convenio que tendrá una vigencia de dos o tres años y en el que se abordará la creación de empleo estable y reducción de jornada.

## ThyssenKrupp Airport Solutions

CCOO firmó el convenio colectivo de ThyssenKrupp Airport Solutions, que regulará las condiciones laborales de sus 360 trabajadores y trabajadoras. El convenio tiene una vigencia de tres años, 2019-2021, y establece incrementos salariales para cada uno de ellos distribuidos de la siguiente manera: 1,8% en 2019 y 1,9% en 2020 y 2021. El complemento de paga extraordinaria supera lo pactado en los incrementos generales. Otras mejoras económicas son: el

plus de festivos se cobrará a partir de la una de la tarde de los sábados; y se actualiza la paga de beneficios en algunos parámetros para adecuarla mejor a la situación actual.

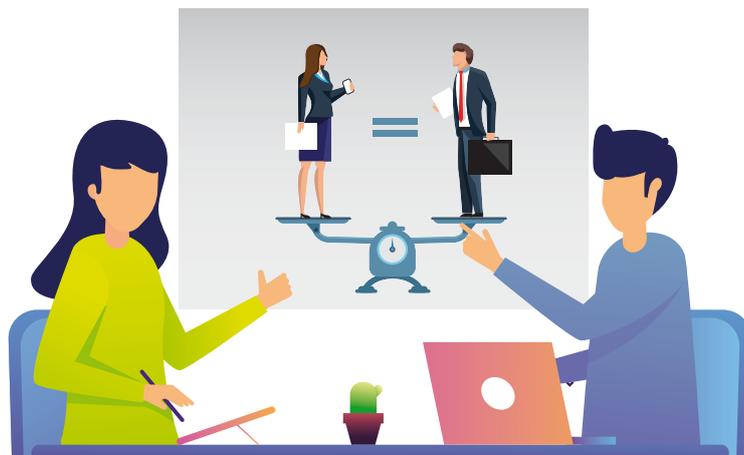
Por otra parte, se han incluido en el convenio un total de 45 promociones a lo largo de los tres años, lo que significa que un número importante de trabajadores van a subir de categoría durante el próximo periodo. Además se consiguieron 9 contratos indefinidos más (la factoría ya tiene un alto nivel de contra-



tación indefinida, alrededor del 90%) y se mantiene el contrato de relevo para el personal que cumpla las condiciones. También se ha logrado que se mantenga la categoría y el nivel profesional del trabajador saliente.



Aunque tras el Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo la exigencia de tener un Plan de Igualdad en la empresa es aún mayor, todavía son muchas las que plantean reticencias para de elaborarlo. Desde la secretaría de Igualdad de CCOO de Industria de Asturias estamos trabajado en la formación de delegados y delegadas que vayan a negociar un Plan de Igualdad en el seno de su empresa.



## Plan de Igualdad, con asesoramiento: el caso de Orovalle

**N**o solo deben tener un Plan de Igualdad las grandes empresas: ahora la ley también obliga a todas aquellas que tienen más de 50 personas en plantilla. Esto conlleva un incremento importante de los planes que se firmarán en los próximos años.

El pasado 13 de diciembre CCOO de Industria de Asturias firmó el Plan de Igualdad y la Guía de Víctimas de Violencia de Género de la empresa minera Orovalle. Anteriormente había ratificado también el Protocolo contra el acoso laboral, sexual, moral y por razón de sexo.

CCOO de Industria de Asturias formó parte de la mesa de negociación como miembro de la Comisión de Igualdad, y como organización asesora de nuestros representantes en dicha mesa.

El Plan de Igualdad resultante incluye todas las propuestas llevadas por CCOO, hemos conseguido también importantes mejoras y el compromiso de la empresa de trabajar en la igualdad real en todos los procesos internos, así como en los objetivos marcados en dicho documento. Entrará en vigor el 1 de enero del 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2023, momento en el cual se hará una evaluación específica para la elaboración del siguiente Plan.

Estos son los logros más importantes:

- Creación de la figura de Agente de Igualdad dentro de la empresa.
- Implementación de mecanismos que aseguren la no discriminación de las mujeres, tanto en promoción como en selección. Para ello se trabajará en el di-

seño, elaboración y revisión de todos los procedimientos de trabajo, así como documentación escrita y visual.

- Promoción de la incorporación de mujeres en aquellos ámbitos donde estén menos representadas.
- Elaboración de un programa de detección de talento femenino.
- Mejoras en las excedencias de cuidados de menores y familiares.
- Mejoras en la excedencia voluntaria para en el caso de cuidados de hijos e hijas con enfermedades graves y raras.
- Permiso no retribuido de un mes para los casos anteriores.

- Establecimiento de permiso retribuido para acompañamiento a menores a consultas de especialistas en caso de enfermedad grave o rara.

- Posibilidad de acumular la lactancia en 16 días laborales.

- Jornada continua del 18 de diciembre al 7 de enero para aquellas personas que tengan jornada partida.

- Posibilidad de cambiar las fiestas locales de Belmonte por las de otras localidades.

- Inclusión de nuevos parámetros en las analíticas de los reconocimientos médicos.

- Disponibilidad de ropa de trabajo con perspectiva de género.

- Mejoras económicas y de permisos para la mujeres víctimas de violencia de género.

- Elaboración de un protocolo contra el acoso laboral, sexual, moral y por razón de sexo.

Este resumen de medidas que contiene el Plan de Igualdad de Orovalle son una muestra de lo conseguido. La minería es un claro ejemplo de sector tradicional industrial con una presencia mayoritariamente masculina, con unas condiciones que no siempre fueron las más favorables para conseguir tener un Plan de Igualdad. A pesar de eso se ha logrado un resultado excelente. Desde CCOO de Industria de Asturias felicitamos a nuestro compañero y nuestra compañera de CCOO del Comité de Empresa de Orovalle, que contaron con esta federación desde el primer momento.

### Sin nosotros/as, no se puede

Si tu empresa va a elaborar un Plan de Igualdad, tiene que hacerlo contando con la Representación Legal de los Trabajadores. La RLT tiene que formar parte de la comisión y todas las medidas tienen que ser negociadas con las organizaciones sindicales con representación en la empresa.

Si estás en esta situación ponte en contacto con la Secretaría de Igualdad de CCOO de Industria de Asturias ([idoaya@industria.ccoo.es](mailto:idoaya@industria.ccoo.es)).

Te acompañaremos en todo el proceso.

## Comisión de Seguimiento para la minería del carbón:

### el año terminó sin avances

Finalizado 2019 sin que se produzcan avances significativos, CCOO de Industria exige que se pongan en marcha de manera inmediata todas las medidas que se pactaron.

La última reunión de la Comisión de Seguimiento, que tuvo lugar a mediados de octubre, no logró avances significativos en el cumplimiento de los compromisos adquiridos con los trabajadores del sector. Tanto el Gobierno como el Ministerio para la Transición Ecológica están obviando el hecho de que hace ya más de un año (octubre de 2018) que se firmó el Marco de Actuación para la Minería del Carbón sin que se hayan producido avances concretos.

Y la última reunión no aportó soluciones. Las partes firmantes del acuerdo se limitaron a analizar algunos aspectos del plan pero con total ausencia de voluntad de poner en marcha las medias pactadas, que son más urgentes cada día que pasa. Se repasaron los siguientes aspectos:

- **Plan social:** CCOO de Industria quiso resaltar la necesidad urgente de tramitar las bajas incentivadas y las prejubilaciones, puesto que los trabajadores y trabajadoras no pueden seguir esperando a que las partes competentes se decidan a desbloquear la situación. Muchas personas perciben la mitad del subsidio por desempleo y se encuentran en una situación muy complicada.

- **Convenios de transición:** es momento de impulsarlos y hacer que sean una realidad en las comarcas mineras. Los meses transcurridos con un Gobierno en funciones no deberían haber sido

un problema para continuar avanzando en el marco de actuación, por lo que en el año entrante habrá que trabajar para recuperar el tiempo perdido. En principio, la mayor parte de los convenios que están en fase de desarrollo con los ayuntamientos y la CCAA se implementarán en 2010.

- **Restauración medioambiental:** CCOO continúa urgiendo a que se den los pasos necesarios para que las labores de restauración tengan presupuesto y comience a funcionar la bolsa de empleo.

Con todo ello y de cara al año que comienza, CCOO de Industria continuará exigiendo que se lleven a cabo los compromisos. El retraso acumulado está ocasionando muchos perjuicios a las familias, por eso es extremadamente urgente que pongan en marcha los proyectos acordados y se deje de castigar de esta manera a los trabajadores y trabajadoras de los territorios mineros.



Descubre  
Langreo,  
ahora más  
cerca de ti



Oficina de Turismo

Ayuntamiento de Langreo



## Adrián Miguel Pérez, nuevo secretario general de la Sección Sindical de Hunosa:

“Hay que enfocarse hacia proyectos nuevos”

El pasado noviembre, durante la asamblea celebrada en el Campus de Mieres, fue elegida la nueva Sección Sindical de CCOO en Hunosa. Adrián Miguel Pérez, nuevo secretario general, será la cabeza del equipo de 11 personas responsables de dirigir el sindicato en la hullera pública durante los próximos cuatro años.

Más de cien personas, afiliados y afiliadas a CCOO, estuvieron presentes en la asamblea en la que se hizo un balance de la situación actual del sector del carbón y se eligió a nuevo secretario general y a la Sección Sindical que representará a este sindicato dentro de la empresa. La asamblea, a la que asistieron trabajadores pertenecientes a los ocho centros que Hunosa tiene en Asturias, respaldó unánimemente la propuesta de Adrián Miguel, única candidatura presentada.

Adrián Miguel asume la secretaría general tomando el relevo de Rubén García, quien presentó el informe de Gestión del equipo anterior y que fue aprobado por unanimidad. En dicho informe se incidía en la firma del Plan de Empresa 2019/2027, para garantizar la viabilidad del proyecto a largo plazo, el mantenimiento del empleo y se asegura que ningún trabajador tendrá una

salida traumática de la empresa durante ese periodo, así como tampoco los de las empresas participadas y auxiliares.

En el transcurso de la asamblea se resaltó el buen trabajo de la Sección Sindical saliente, cuyo esfuerzo y responsabilidad propiciaron los buenos resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales, en las que se logró casi el 50% de la representatividad, con 21 delegados y delegadas.

### Mirando al futuro

Adrián Miguel, nuevo secretario general de la Sección Sindical de CCOO en Hunosa, comenzó a trabajar en la hullera pública en junio del 2007 como electromecánico. En 2009 fue elegido delegado de personal en Nicolasa y miembro de la Sección Sindical de CCOO en Hunosa. Continuó asumiendo



responsabilidades sindicales al aceptar la secretaría general en el Pozo Nicolasa, en 2012. Cuatro años más tarde, en 2016, asume la secretaría de Organización de la Sección Sindical de Hunosa y entra a formar parte del Comité Intercentros.

**-Personalmente ¿qué supone asumir esta nueva responsabilidad?**

-Para mí supone reforzar mi compromiso con el sindicato, con el orgullo de contar con el respaldo de mis compañeros y compañeras, que me apoyaron de manera unánime en la asamblea, y con un gran equipo de personas comprometidas al cien por cien con este proyecto. Durante los próximos cuatro años lo que nos queda por delante es

trabajar, con ilusión pero también con responsabilidad, siendo conscientes de que son unos tiempos importantes para el futuro de las comarcas mineras.

**-¿Cuál es la situación actual de Hunosa?**

-En este momento, con la firma del Plan de Empresa 2019/2027, tenemos por delante un periodo de estabilidad. Hunosa es una empresa consolidada y con futuro, con medios económicos y estructurales para afrontar una transformación necesaria. Tiene condiciones humanas y materiales para afrontar ese futuro con buenas perspectivas.

**-¿Hacia dónde apunta ese futuro?**

-Como sabemos, hay que enfocarse hacia proyectos nuevos en la medida en que la principal línea de negocio va necesariamente cambiando. No solo nosotros, sino todos los cambios sociales se encaminan hacia un nuevo modelo en el que van a tener prioridad las energías limpias, por tanto nuestra apuesta de futuro va en esa línea, como ya recoge el Plan de Empresa. Cabe resaltar que antes de la firma de este Plan, ya se había empezado a trabajar en esa dirección, con proyectos basados en las nuevas energías, como la geotermia, la biomasa, las redes de calor. Continuaremos trabajando en esa línea y ampliando posibilidades.

**-¿Cuál es el eje de Hunosa durante los próximos años?**

-Sin duda, la térmica de La Pereda. Garantizar su futuro es el reto principal que tenemos que afrontar, porque además es fundamental para la continuidad del Pozo Nicolasa, ya que toda su producción se quema en la Central. Aparte de eso hay otras líneas abiertas de investigación, como la energía eólica



**“Hunosa tiene sus raíces en estas comarcas y un compromiso histórico con el territorio que debe mantener”**

ca (enfocada hacia los molinos *off-shore*, ya que los parques eólicos en las Cuencas no han dado buen resultado) o la energía hidráulica, que aún se está explorando. También Hunosa quiere llevar la restauración medioambiental de terrenos afectados por la actividad minera más allá de su ámbito de actuación, como por ejemplo, de todo el Principado de Asturias. El desarrollo de la biomasa como fuente energética es, para CCOO, un puntal para el futuro y fuente de creación de empleo, no solo en la planta de generación eléctrica, sino en todas las demás labores necesarias para la producción, y vinculadas a la tala, transporte y transformación de la masa forestal para este fin.

**-¿Qué proyección tiene La Pereda?**

-Nosotros confiamos en que seguirá quemando carbón más allá de 2021, que es cuando termina el régimen especial por el que se rige la térmica. ¿Qué pasará después? Para nosotros, completar la hibridación de la caldera es fundamental para poder quemar otros combustibles, pero exigiremos a la empresa que junto a ellos siga habiendo una parte de carbón del Pozo San Nicolás.

**-¿Seguirá jugando Hunosa un papel clave en las Comarcas Mineras?**

-Por supuesto. Hunosa no puede quedarse al margen de la reindustrialización como si fuera un espectador más. La hullera tiene sus raíces en estas comarcas y un compromiso histórico con el territorio que debe mantener. Su transformación es clave para la creación de nuevos puestos de trabajo.

**-¿Cuáles son los retos con respecto al empleo?**

-Actualmente somos 800 trabajadores y trabajadoras. En cuatro años habremos reducido la plantilla a la mitad mediante mecanismos no traumáticos, así que nuestro reto será el mantenimiento del empleo tanto en la empresa principal como en las subcontratas. Para eso tenemos la vista puesta en las nuevas líneas de negocio que puedan generar el empleo alternativo necesario para cumplir ese objetivo.

**-¿Cuáles son los objetivos para esta legislatura?**

-Mi objetivo para estos cuatro años es seguir trabajando para que Hunosa no abandone su línea principal, que es la extracción de carbón y la generación eléctrica en la Central Térmica, para que se lleven a cabo proyectos de diversificación que ayuden a mantener el empleo actual, tanto el fijo como el de subcontratas y exigir a la hullera que trabaje de forma proactiva en atraer proyectos empresariales para que se instalen en las comarcas mineras y ayuden a mitigar el impacto de la Transición Energética que hasta ahora ha sido acelerada e injusta con los trabajadores y con los territorios.



## CCOO logra reabrir la negociación del VII Acuerdo Marco

Gracias a la presión de CCOO de Industria y al compromiso de los trabajadores que se movilizaron para luchar por sus derechos laborales, se logra que ArcelorMittal reabra la mesa de negociación del VII Acuerdo Marco.

**T**ras el rechazo de la mayoría de la Parte Social (CCOO, CSI, ELA y LAB) a la propuesta empresarial en el seno de la Comisión Negociadora del VII Acuerdo Marco, que solo fue respaldada por los sindicatos UGT y USO, la empresa decidió el pasado agosto dar por terminada la citada negociación. Eso implicó poner fin al marco vigente durante los últimos 18 años que, con sus luces y sombras, suponía una mejor defensa del conjunto de trabajadores y trabajadoras que desarrollan sus labores en los diferentes centros de trabajo de ArcelorMittal en España.

Se realizaron entonces numerosas gestiones para tratar de que la dirección de la empresa volviese a convocar la mesa negociadora del VII Acuerdo Marco, de cara a tratar de obtener una propuesta que concitara mayor consenso, pero tras las reiteradas negativas de la empresa y el silencio cómplice de las organizaciones sindicales más afines a los postulados empresariales, CCOO decidió pasar a la acción: insta a la empresa a sentarse a negociar o, en caso contrario, se convocarían movilizaciones.

La empresa, finalmente, emitió una respuesta dando por cerrada de manera definitiva la negociación del VII Acuerdo Marco. También sugirió iniciar la negociación de los respectivos convenios colectivos. La respuesta de CCOO no se hizo esperar y, en coordinación con las diferentes Secciones Sindicales en otras plantas, elaboró un calendario de movilizaciones que comunicó a los afiliados y afiliadas en procesos asamblearios, que



en el caso de Asturias fueron ratificados de manera aplastante en las asambleas celebradas en Avilés y Gijón.

Durante los más de dos meses de movilización, desde la empresa, y especialmente desde algunas organizaciones sindicales, se trató de contrarrestar la huelga llevada a cabo en solitario por CCOO. Eso no impidió la paralización de la mayoría de talleres productivos. Los paros tuvieron un importante seguimiento, ya que se sumaron tanto trabajadores y trabajadoras como afiliados de otros sindicatos, en busca de

una mejora de sus condiciones laborales y salariales. Cabe destacar también que otras organizaciones sindicales, que en su día se opusieron a la propuesta empresarial del Acuerdo Marco, se desentendieron por completo de dicha cuestión, apostando por la vía de abrir la negociación de los Convenios Colectivos, una estrategia que, se ha comprobado, era claramente equivocada.

A finales de noviembre, la empresa, en un intento a la desesperada de combatir los paros de CCOO, utilizó el chantaje. Vinculó el arranque del Horno Alto B, pa-

rado por reparación, a la desconvocatoria de los paros previstos para el mes de diciembre. CCOO comunicó a la empresa que los paros se estaban llevando a cabo para lograr la reapertura de la mesa negociadora del VII Acuerdo Marco, y que solo esta circunstancia serviría para no convocar más en diciembre. Exigíamos que se aceptara hablar de todos los temas, sin cortapisas, estableciendo un periodo máximo de tres meses, hasta el 29 de febrero de 2020 y aceptando someter a algún tipo de mediación aquellos temas en los que no se alcanzara consenso suficiente. La propuesta, realizada a través de la Federación Estatal de CCOO Industria, fue aceptada por la empresa y ratificada en asamblea de afiliados y afiliadas, bajo la premisa de retomar las movilizaciones en caso de darse algún tipo de engaño o si el resultado de la negociación fuese insuficiente; un resultado que debería pasar obligadamente por un nuevo proceso asambleario.

Han sido dos meses de lucha intensa, contra todo y contra todos. A lo largo de este tiempo hemos contado con el apoyo inquebrantable de nuestra federación, tanto a nivel regional como estatal, así como de diferentes organizaciones políticas e incluso de la diputada regional Ángela Vallina, la alcaldesa de Castrillón, Yasmína Triguero y el alcalde de Illas, Alberto Tirador. La apertura de la mesa Negociadora del VII Acuerdo Marco es un gran avance, pero aún no hay nada conseguido y, a buen seguro, ni la empresa ni sus sindicatos afines nos lo van poner fácil.



## Convenio ArcelorMittal Asturias

CCOO de Industria denuncia que la negociación del Convenio Colectivo 2019-2021 para los centros de trabajo de ArcelorMittal en Asturias, iniciada a primeros de septiembre, ha sido desde su inicio una pantomima y un insulto para los trabajadores.

La negociación, iniciada a principios de septiembre de 2019, se puso en marcha a petición de UGT, USO, CSI y ACIAA y con la oposición de CCOO, y desde el primer momento no ha sido más que una grotesca tomadura de pelo. Se ha utilizado a la mayoría de los sindicatos proempresa sin ningún atisbo de vergüenza ni resistencia, y estos han aceptado las condiciones impuestas por la empresa desde el Acuerdo Marco, sin posibilidad de mover ni una coma. Ni siquiera en los aspectos sociales se han conseguido avances significativos, y han quedado fuera de la negociación aspectos tan importantes como la prolongación de jornada o el insuficiente y engañoso aumento de los permisos de acompañamiento, cuyos requisitos los hacen inaccesibles en la práctica.

Tal ha sido el desencanto generado por este convenio, que tanto la empresa como su brazo sindical han tenido que recurrir a toda clase de artimañas para sacar adelante el referéndum. Ha sido el convenio con menor apoyo de la historia de la empresa y obtuvo un resultado negativo en Veriña, que es donde se llevará a cabo el grueso de la destrucción de empleo prevista, ya que solo en Largos se prevé la amortización de 200 puestos de trabajo.



Haz  
**Casu**  
y ven

ILMO AYUNTAMIENTO  
DE  
**CASO**  
(ASTURIAS)

# Apuesta por el futuro energético de Asturias

El pasado 22 de noviembre el Campus de Mieres acogió la jornada sobre Biomasa organizadas por CCOO de Industria para dar a conocer el potencial de este recurso en Asturias y las distintas aplicaciones para su aprovechamiento energético.



Las jornadas, celebradas en un Campus estratégico para el desarrollo de proyectos vinculados a la biomasa, fueron presentadas entre otros por el vicealcalde de Mieres, Manuel Ángel Álvarez, y por José Manuel Zapico, secretario general de CCOO de Asturias.

CCOO de Industria siempre ha defendido el potencial de la biomasa como recurso energético con una aplicación con un gran futuro en Asturias. Por eso, y para profundizar en estos planteamientos y contribuir con propuestas activas a la transición energética que atraviesa Asturias, presentó el pasado mes de noviembre su informe *La biomasa forestal como fuente de generación de energía eléctrica en Asturias*.

Con este documento, fruto de un trabajo exhaustivo de investigación y recopilación de datos por parte de nuestro gabinete técnico, se pretende, por una parte, analizar la situación actual del sector de la biomasa en Asturias y, por otra, mostrar su potencial de cara a generar crecimiento y empleo en la región. Por ese motivo, CCOO de Industria quiso organizar unas jornadas en las que aunar distintas voces expertas que pudieran arrojar más luz sobre el futuro de este recurso.

Así, se presentaron las distintas ponencias. La primera, de Asun Cámara, directora de la Escuela Politécnica de Mieres, versó sobre *Cultivos energéticos en terrenos ociosos de minería: el caso de Hunosa*. Precisamente el Campus de Mieres lleva años investigando, con el apoyo de Hunosa, el potencial de la biomasa, en concreto con estudios casi

pioneros en terrenos tan hostiles para el desarrollo forestal como son las escombreras. Asun Cámara quiso destacar el tremendo potencial de Asturias, donde el 70% del territorio es superficie forestal y con un clima atlántico que favorece el crecimiento rápido de prácticamente todas las especies vegetales. En el lado negativo, es una región con una crisis energética que afecta especialmente a las térmicas de carbón, un enorme despoblamiento en los entornos rurales, una orografía muy compleja y sobre todo un minifundismo endémico que dificulta enormemente el aprovechamiento del territorio. Así y todo, hay un potencial enorme que necesita recursos e investigación, con compromiso de las



Más de cien asistentes participaron en la jornada

**CCOO de Industria presentó recientemente un extenso informe con el título *La biomasa forestal como fuente de generación de energía eléctrica en Asturias*, con el que pretende mostrar su potencial en nuestra región.**

**Puedes consultar el informe en:**

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

distintas administraciones, para que se pueda acelerar el paso por esta inevitable transición energética.

La siguiente ponencia corrió a cargo de Francisco Javier Cobo, director de Desarrollo y Energía de IMASA, que habló sobre *Tecnología y proyectos de biomasa para la generación de energía*.

Cobo destacó que los proyectos de biomasa están inmersos en la cultura, la historia, el paisaje y el paisanaje de los territorios y tienen un enorme potencial para mantener población y de generar empleo muy cualificado. También señaló el hecho de que la biomasa es neutra en CO<sub>2</sub> y tiene capacidad para capturarlo, lo que puede resultar de mucha ayuda para paliar los efectos del cambio climático. Además de eso, mantiene el empleo en las antiguas térmicas, porque permite que se pueda continuar con la actividad a la espera de que lleguen nuevas tecnologías, más modernas y menos contaminantes. Para todo ello es muy importante mantener el contacto con investigadores de otros países del mundo que también están enfocando sus estudios a la gestión forestal. Es el caso de Austria (con una orografía muy parecida a Asturias), Alemania, Italia, los Países nórdicos, EEUU, Portugal o Japón. Finalmente, concluyó que tenemos los medios humanos, la infraestructura, los puertos y la tecnología para hacer de la biomasa un recurso sostenible y con proyección de futuro.

La tercera ponencia trató sobre la forma de hacer un mejor aprovechamiento, con el título *Biomasa energética: ¿Cómo optimizamos el recurso?* a cargo de Juan Carlos Aguilera, director de la Fundación Asturiana de la Energía



## Nuestras propuestas

**1. Elaborar un Plan Estratégico de Energías Renovables** para el Principado de Asturias, fijando la participación en el mismo en función de los recursos disponibles en nuestra región. Debemos evitar caer en la generalización, ya que lo que puede ser viable en otra parte puede no serlo en Asturias, y viceversa.

**2. Fijar criterios de discriminación positiva** a la hora de adjudicar nueva potencia en renovables hacia los territorios que, como Asturias, se están viendo desplazados como productores de energía a través de las fuentes tradicionales y que están desapareciendo en virtud de una supuesta Transición Energética. Esta es una cuestión para nosotros clave.

**3. Crear un ente gestor** por parte del conjunto de las administraciones públicas, que permita canalizar, recepcionar e incluso formar a todas aquellas potenciales fuentes de recursos de biomasa que tienen en su dispersión y atomización uno de los principales inconvenientes para una gestión a nivel industrial. Algo a lo que, por poner una comparación, hemos denominado de forma coloquial una "rula de la biomasa", que a similitud de otros sectores, permita a las pequeñas explotaciones o propietarios canalizar sus recursos hacia los consumidores finales.



Los ponentes, en el transcurso de la Jornada

(FAEN). Por un lado, procedió a la enumeración de beneficios del uso de la biomasa como recurso energético: es un recurso local que reduce la dependencia de las importaciones, permite reducir las emisiones de gases, reduce el riesgo de incendios, favorece el desarrollo de los sectores agrícola y forestal. Seguidamente fue desgranando datos sobre qué es y cómo optimizar la biomasa forestal residual, como una importante fuente de biomasa; los cultivos energéticos, o especies vegetales destinadas específicamente a la producción de biomasa para este uso; la recolección del recurso; la fabricación de biocombustibles sólidos; usos eléctricos y térmicos; generación de empleo. Por último explicó las limitaciones para el uso energético de la biomasa y propuso soluciones para sacar mayor rendimiento de cada uno de ellos.

Y por último habló Luis Javier Sánchez, director de Sostenibilidad Agroforestal en ENCE, quien explicó los *Criterios de sostenibilidad en el suministro de biomasa con fines energéticos*. Por un lado, pre-

sentó cifras de negocio de la producción de celulosa de eucalipto y la generación de energía con biomasa, ramas independientes pero complementarias de Ence, con 332 MW instalados y 96 MW en construcción. Sánchez destacó el potencial de la sustitución de carbón por biomasa en Asturias, como en otros lugares de España, aprovechando infraestructuras existentes, aunque habría que abordar cambios para convertirla en un aprovechamiento sostenible. Así mismo es necesario facilitar la obtención de permisos, crear una ventanilla única para agilizar trámites, mejorar la logística y otros cambios que sin duda facilitará que la biomasa puede convertirse en un recurso verdaderamente sostenible.

La jornada fue un éxito de participación y dejó claro el enorme potencial de Asturias que, con una adecuada gestión y apoyo de las administraciones puede convertirse en un dinamizador de la economía de las comarcas, especialmente las que han perdido tejido industrial por la desaparición progresiva del sector minero.



**clínica martínez cortina**

**Especialistas en Odontología**  
**Unidad del Sueño.**  
 Tratamiento de la apnea y el ronquido





**¡Feliz 2020!**



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

Reg. Sanidad C.J.E. 1/0072/1

**985 69 63 05**  
 martínezcortina.es



# 11 años formando sindicalistas

CCOO de Industria de Asturias lleva ya más de una década apostando firmemente por la formación para una acción sindical de calidad en las empresas. En octubre comenzó el nuevo ciclo formativo 2019/20. Durante los próximos meses, 28 delegados y delegadas asistirán a estos cursos, en los que se prepara a los sindicalistas del futuro.

**N**uestra federación comenzó en 2008 a apostar de manera decidida por la formación de sus delegados y delegadas. Ya en aquel momento se veía con claridad que para poder afrontar el futuro era necesaria una preparación intensa por parte de aquellos que tendrían que defender los derechos laborales en primera línea, en el seno de las empresas. Por eso, la que en aquel momento era la Federación de Industria de Asturias, puso en marcha sus cursos para Jóvenes Sindicalistas, con todas aquellas materias vinculadas de una forma u otra con el mundo laboral, desde la historia del sindicalismo hasta las últimas novedades en legislación, que se han ido introduciendo año a año.

Transcurrida ya más una década, y ahora que abordamos el undécimo ciclo formativo, la valoración de los mismos no puede ser más positiva. Nuestra apuesta decidida por la formación específica, la transmisión de valores sindicales y el conocimiento del contexto histórico en el que siempre se ha movido CCOO ha dado como resultado una generación de sindicalistas muy preparada para afrontar los difíciles retos de este tiempo.

Nuestro itinerario formativo, diseñado para abarcar todas las áreas teóricas y prácticas necesarias para crear una cultura sindical, es específico de nuestra federación y aporta las claves necesarias para afrontar las problemáticas más comunes en los centros de trabajo.

Durante los últimos años se han celebrado numerosos procesos electorales que han posibilitado la incorporación progresiva de compañeros y compañeras, personas comprometidas que han dado un paso al frente y han asumido el reto de la defensa de los derechos laborales en sus respectivas empresas. Por esa razón, esta federación se compromete también en brindarles las herra-



mientas necesarias y los conocimientos para mejorar la acción sindical y que en conjunto resultemos más eficaces como organización.

Es necesario valorar que desde el principio todo el proceso formativo lo asume internamente la federación. No se dispone de recursos económicos externos para apoyar estas iniciativas. Sin embargo no hemos abandonado nuestra idea inicial y continuamos apostando por la formación como garantía para construir un sindicato fuerte desde la base. Por eso, tanto los contenidos como la exposición de cada módulo corre a cargo de sindicalistas de CCOO de Industria de Asturias, con conocimientos en sus respectivas áreas y años de demostrada experiencia.

Así pues, desde la Secretaría de Formación de CCOO de Industria de Asturias, damos la bienvenida a todos quienes este año se han sumado al nuevo ciclo formativo y confiamos en que todo lo aprendido les resultará de gran utilidad en el futuro inmediato.

### Programa formativo:

- Historia y Organización de CCOO
- Elecciones Sindicales, funciones del delegado/a y comités de empresa
- Negociación Colectiva
- Salario y Nóminas
- El papel de la representación legal de los trabajadores en la formación
- Mutualismo y seguridad social
- Salud Laboral
- Conceptos básicos de Igualdad y de LGTBI
- Comunicación



## Asturias participó en el Plan de Cualificación Estatal



A mediados de noviembre, 37 sindicalistas culminaban su preparación en el Plan de Cualificación Estatal y recibían el diploma de manos del secretario general de CCOO de Industria. Se trata de una formación que se inició hace más de dos años en ocho Comunidades Autónomas diferentes. Este plan de formación se puso en marcha con el objetivo de brindar un alto nivel de cualificación a quienes van a realizar la acción sindical, en un momento de renovación de estructuras. En este tiempo, compañeros y compañeras de todo el país han recibido formación sobre derechos de la Representación Legal de los Trabajadores, normativa laboral, igualdad, organización sindical, estructura y funcionamiento de nuestro sindicato, política industrial, acción sindical e incluso inglés, para fortalecer las redes sindicales internacionales.

Este Plan de Cualificación Estatal es para quienes el año anterior culminaron los ciclos formativos en sus respectivas comunidades; tienen un número limitado de participantes.

Para finalizar esta edición, se realizó un acto de entrega de diplomas. Una vez cerrado este ciclo y evaluados sus contenidos por parte de los participantes, se comienza ya la preparación del siguiente curso.

## Participa en el grupo de **LGTBI**

**¿Quieres** ayudarnos a prevenir el acoso laboral por orientación sexual, identidad y/o expresión de género?

**¿Sabes** que hay un grupo de personas formado por compañeras y compañeros que, con su experiencia personal, su formación y su compromiso, están trabajando por los derechos laborales del colectivo LGTBI en Industria?

**¿Necesitas** ayuda, apoyo, asesoría, información, formación, acompañamiento, etc. para resolver algún problema?

**¿Pertenece** al colectivo LGTBI y crees que puedes colaborar con nosotros?

*Te esperamos*

En el último Congreso, CCOO de Industria adquirió el compromiso de formar y sensibilizar a la estructura del sindicato en materia LGTBI. Con ello, queremos dar respuestas y estar más cercanos a este colectivo, así como destinar recursos y herramientas para luego incorporar dichos contenidos en la negociación colectiva.

Cada vez hay más sindicalistas que, con la comprensión de la diversidad de identidades afectivas y sexuales en el mundo del trabajo, saben cómo tienen que actuar para garantizar los derechos y las libertades de trabajadores y trabajadoras LGTBI.

En CCOO de Industria de Asturias queremos formar un grupo con compañeras y compañeros para trabajar específicamente todos los problemas laborales que puedan darse en el colectivo LGTBI. Si quieres colaborar y participar en este nuevo proyecto, envíanos un correo a [idoia@industria.ccoo.es](mailto:idoia@industria.ccoo.es) y nos pondremos en contacto contigo. Con vuestra colaboración seguiremos siendo más fuertes y más eficaces en los centros de trabajo, defendiendo las libertades y la igualdad de todas y de todos.

También podéis utilizar para cualquier problema o consulta que tengáis la siguiente dirección de correo electrónico: [lgtbi@industria.ccoo.es](mailto:lgtbi@industria.ccoo.es)



### CCOO en tu empresa

Desde la revista de Industria de CCOO de Asturias, queremos seguir presentando a las Secciones Sindicales de las distintas empresas en las que tenemos representación. El trabajo diario de estos compañeros y compañeras, codo a codo con las plantillas, es lo que hace grande a nuestro sindicato.

#### Vauste

El pasado 18 de octubre tuvieron lugar las elecciones sindicales en Vauste (antigua Tenneco), en las que CCOO de Industria de Asturias logró aumentar un representante, al conseguir 3 de los 9 delegados y delegadas. Ha sido el sindicato que ha obtenido un mayor número de votos de todos los que concurrían a las urnas.

Esta notable mejora en los resultados es la respuesta de la plantilla a la gestión llevada a cabo por la Sección Sindical durante los últimos años. "Siempre hemos tenido una manera de hacer las cosas y no nos hemos torcido -explica César González, vicepresidente del Comité de Empresa-. Nosotros estamos siempre



disponibles para cualquiera que nos necesite. Evidentemente, a los afiliados los atendemos "con la alfombra roja", pero cualquiera que necesite algo de nosotros, nos tiene a su disposición. Y nuestros logros son de todos y para todos, tengan o no tengan carnet del sindicato". Esa actitud y buena disposición se ha reflejado con creces en las urnas, ya que la cantidad de votos obtenida por CCOO

supera el número de personas afiliadas. "En esta empresa las gestiones sindicales siempre han sido muy efectivas. El trabajo sindical ha logrado en ocasiones torcer el rumbo del barco e influir en decisiones que sabíamos que no eran correctas".

A principios de noviembre la suiza Quantum vendió Vauste a Swiss-UAE' DSA Group, que se espera que realice inversiones en la planta gijonesa.

#### Fertiberia

La Sección Sindical de Fertiberia está viviendo un tiempo de actividad intensa, marcado por las movilizaciones para reclamar a la empresa que regularice la situación de los trabajadores de ETT. CCOO reclama que se deje de hacer uso injustificado de este personal y que se deje de precarizar su situación. "Es un grupo de 15 trabajadores, algunos de los cuales llevan cuatro años encadenando contratos, lo que para nosotros ya demuestra que hay una clara necesidad de personal y justificaría que la empresa aumentase el número de indefinidos -explica Ángel Fernández, miembro de la Sección Sindical de CCOO en la factoría-. Además, hay graves irregularidades en el pago de las horas extras que exigimos que sean solventadas de manera



inmediata". Esta lucha por un empleo de calidad, más la defensa de las condiciones mínimas de seguridad y salud, son característica del trabajo de una Sección Sindical que el pasado 30 de octubre, en las elecciones sindicales celebradas en la

empresa, aumentó de 2 a 3 su representación en el Comité de Empresa (dos en obreros y uno en técnicos). Este aumento del respaldo conseguido en las urnas solo demuestra que el trabajo sindical de CCOO va por buen camino.

## Daorje (Veriña)

Las elecciones sindicales de Daorje (Veriña), celebradas en mayo de 2018 dieron la victoria a CCOO. La candidatura presentada por nuestros compañeros y compañeras consiguió mantener la confianza de la plantilla y logró 11 de los 17 delegados que estaban en liza.

Este resultado no hizo más que confirmar el buen camino del trabajo de una Sección Sindical que lleva años volcada en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de la empresa y del sector auxiliar.

Antes de las elecciones, en la firma del convenio 2016-2018, por ejemplo, se consiguió algo histórico: eliminar la cláusula del contrato que Daorje tenía con Arcelor y que impedía incrementar el número de trabajadores indefinidos. Gracias a eso se lograron 40 nuevos contratos indefinidos para Veriña, vinculados a la negociación del convenio colectivo de Montajes y Empresas auxiliares. También se logró mantener el poder adquisitivo de la plantilla incluso durante la crisis, cuyos efectos pudieron contenerse gracias al compromiso de los trabajadores y trabajadoras y se frenó su repercusión en el ámbito social y económico.

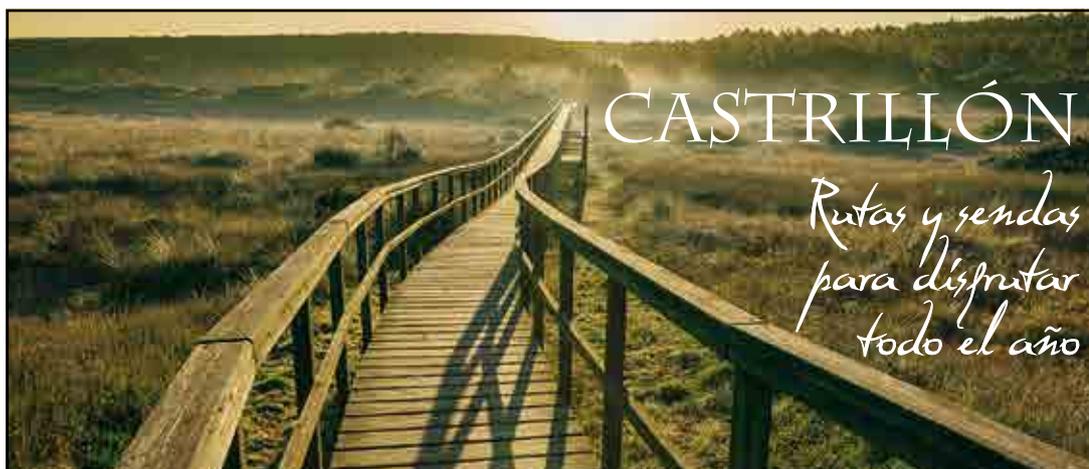
“Nuestros objetivos para esta legislatura consisten principalmente en conseguir mejoras laborales, sociales y económicas para el conjunto de los tra-



bajadores y trabajadoras -explica José Luis Prieto Espinosa, presidente del Comité de Empresa-. Pretendemos firmar un convenio colectivo que dé respuesta al esfuerzo realizado, con el conjunto de trabajadores y trabajadoras del sector auxiliar, así como mantener el compromiso de incrementar el número de incorporaciones a los Acuerdos de Oviedo. Cabe recordar que estos acuerdos suponen una garantía para el mantenimiento de la industria auxiliar y que el pasado mes de abril se incorporaron a ellos 380 trabajadores.

Con respecto al próximo años, destaca sobre todo la incertidumbre en que se encuentra inmersa ArcelorMittal ya

que, al ser Daorje una empresa auxiliar que realiza labores para ella, cualquier cambio en su política podría tener consecuencias directas para nosotros. Pensamos que temas como por ejemplo la subasta eléctrica, la competencia con otras factorías del grupo, las cuotas de emisión de CO<sub>2</sub> y la crisis que vive el sector del acero, pueden repercutir en una empresa como Daorje. Son, por tanto, las principales preocupaciones que tenemos en mente y que pensamos que pueden afectar a una plantilla que registra un 50% de eventualidad.



# Gijón | impulsa



El Centro Municipal de Empresas de Gijón S.A. (en adelante GIJÓN 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.

**E**n sus inicios, proporcionaba en modo de alquiler, espacios físicos a aquellas empresas de nueva creación que precisaban de una primera ubicación para poner en marcha su proyecto. A lo largo de estos más de 27 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 para el desarrollo económico local, "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 el desarrollo de esta actividad, hemos necesitado convertirnos en una

verdadera plataforma donde los proyectos encuentren las herramientas necesarias para desarrollarse y crecer:

**1. Espacios para empresas:** sea una persona o una empresa de 1.000 trabajadores, generamos entornos de trabajo ajustados a las necesidades más flexibles: espacios de trabajo compartido, despachos, oficinas y suelo. La tipología de espacios es diversa también en el suelo que ocupa: fundamentalmente en el espacio urbano, el espacio industrial o en el distrito de innovación de la ciudad: la Milla del Conocimiento Margarita Salas de Gijón/Xixón.

Se ha detectado a lo largo de los últimos meses, con el uso de las instalaciones y las experiencias de

los propios usuarios, carencias en cuanto a las modalidades ofertadas de estancia en nuestras residencias.

De este modo, se ha buscado satisfacer dichas demandas y optimizar los espacios disponibles, abriendo nuevas fórmulas de trabajo en ellas. Con el ánimo de dar respuesta a las necesidades detectadas, el próximo mes de enero entrará en funcionamiento una nueva tipología de estancia en nuestras residencias: el cowork profesional.

Esta modalidad se pondrá en marcha en las próximas semanas en espacios habilitados al efecto en las incubadoras del Edificio Impulsa del Parque Científico Tecnológico y CRISTASA. Se trata con ello de satisfacer la demanda creada por pequeñas empresas y profesiona-



les que por razones operativas tengan la necesidad de disponer de un espacio de trabajo en nuestras instalaciones. La duración del uso de este espacio iría desde breves períodos de tiempo (diario, mensual...) hasta 1 año, prorrogable.

**2. Incentivos:** desde que se forma una idea hasta que cuenta con el suficiente talento y foco como para consolidarse, los proyectos necesitan financiación. 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, así se establecen los tres niveles que pueden optar a nuestra financiación: proyecto empresarial, creación empresarial y consolidación.

En próximas fechas se pondrá en marcha la línea Gijón Financia, con la Sociedad de Garantía Recíproca

de Asturias (ASTURGAR), que creará una línea de avales específica destinada a apoyar tres productos:

- Financiación nueva empresa.
- Financiación crecimiento empresarial.
- Desarrollo de proyectos de especial interés para la ciudad.

Este acuerdo proporcionará el acceso a financiación en condiciones ventajosas a proyectos y empresas en Gijón, a través de las entidades de crédito más relevantes presentes en nuestra región (concretamente, 6).

**3. 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. Así desde los proyectos más estratégicos por su componente científico-técnica, digital, creativa o indus-

trial hasta los más focalizados en innovaciones urbanas desarrollan su actividad en la plataforma que ofrecemos, con la capacidad de co-diseñar itinerarios de aprendizaje y conexión que favorezcan el crecimiento y consolidación de los proyectos.

Además de toda esta actividad abierta al uso por parte de distintos usuarios, GIJÓN IMPULSA se reserva un foco especial como incubadora de proyectos orientados a resolución de retos de las ciudades (por ejemplo, con la Incubadora de Alta Tecnología Equilibria, financiada al 80% con Fondos FEDER, para el desarrollo de proyectos en los sectores de alimentación, salud y deporte). Con su mentalidad de ayudar a crear innovaciones abiertas (multiagente) y a demanda (orientada a necesidades), se vertebró como un centro de testeo de actividades en beta para aquellas soluciones que supongan dar un paso adelante en la generación de ciudades más complejas, cohesionadas y sostenibles.

Cabe destacar, así mismo, que GIJÓN IMPULSA es el agente tractor de la Milla del Conocimiento Margarita Salas de Gijón/Xixón, en el cual, en poco más de un kilómetro de longitud, se alberga el principal polo de innovación de Asturias, donde 171 compañías y más de 4.000 empleados reinventan cada día el futuro, y donde ya se facturan 1.700 millones al año. El éxito radica en las sinergias que se generan entre las empresas instaladas, el conocimiento aportado por los centros profesionales y universidades que se encuentran en el entorno, y la tracción ejercida por otros agentes claves en un ecosistema innovador, como centros tecnológicos, asociaciones empresariales, etc.



### Denis Soria

Ganador del XVI Concurso  
de Microrrelatos Mineros  
Manuel Nevado Madrid



El relato *Caliente*, del asturiano Denis Soria (Gijón, 1989) ha sido el ganador de la decimosexta edición del único concurso de temática exclusivamente minera organizado por la Fundación Juan Muñiz Zapico. Un año más, la participación internacional da muestras del nexo de unión entre la minería de todo el mundo.

*"...nesta ocasión "bocanegra" chumaba pol so arguyu, Caliente, un güe casín col que trabayaba de treneru tirando poles vagonetes de llunes a sábadu. L'empresariu quería traer mules de Castiella y yá nun-y diben arrendar más l'animal. Muncho-y caltriaba vender aquel güe, anque ¿quién diba compra-y aquella bestia ruina, rebaxuela y con un cuernu solu?"*

Es la segunda vez que el jurado otorga el primer premio a un relato íntegramente en asturiano. En esta ocasión, ha sido para *Caliente*, de Denis Soria, quien afirma sentir fascinación desde siempre por la lengua y cultura asturleonésas. Es Guía Oficial de Turismo de Asturias, Guía de la Catedral de Oviedo y estudia Historia en la Universidad.

**-¿Conocías la trayectoria del Concurso de Relatos Mineros?**

-Sí, de hecho me animé a participar un poco gracias a mi amigo Armando, que lo ganó el año pasado. Ambos nos llevamos bastantes años de diferencia. Él bajó a la mina, yo me crié en los 90, la época de la "muerte dulce" del carbón, del cierre de los pozos, del Villamocho... Pero pertenecemos a las últimas generaciones que van a tener contacto con

la minería, directa o indirectamente. Y es que vivimos un momento de cambio histórico y sociológico del que no sé muy bien hasta qué punto somos conscientes, de ahí que sea tan valioso contar con un espacio particular para esta temática. El sentimiento de colectividad, el compromiso, la conciencia de clase que se suele reflejar en este tipo de literatura seguramente vaya a chocar con creaciones posteriores más tendentes a ponderar la "heroicidad" y la mentalidad individual.

**-En lo personal ¿tienes alguna vinculación cercana con la minería?**

-Mi familia llegó a Mieres en los años 50. Antes que eso mi bisabuelo materno había trabajado en las minas cercanas a Santa Eufemia (Córdoba), donde estaba a cargo de una colectividad anarquista. Murió en 1948, pero no en el *pozu*, sino disparando en el monte contra la Guardia Civil. Sé que su hijo, mi abuelo Isidoro, crió a mi madre y a mis tíos en Returbiu y que trabajó en Polio, hasta que quedó enterrado vivo bajo toneladas de carbón y por poco no lo cuenta. Del trauma, supongo, nunca pudo volver a la mina. Siempre ha sido un tabú.

**-Otro año más resulta ganador un relato en asturiano. ¿Un reconocimiento más a la llingua?**

-Apuesto siempre por valorar la calidad literaria por encima de cualquier

otro aspecto, como el idioma. De todas maneras, si esto sirve para que alguien cambie la manera de mirar hacia su lengua tras verla reconocida y dignificada en un espacio "elevado", como el literario, mejor todavía.

Pero podemos tener una lengua muy reconocida, con muy buena literatura y, al tiempo, tener una lengua muerta. Más allá de reconocimientos necesitamos asumir un sentido de la responsabilidad, usarla fuera y dentro de casa, aprender a hablarla mejor cada día, transmitirla... Se trata del patrimonio inmaterial más importante que tenemos en Asturias y en León. Y, si se quiere ver desde un punto de vista utilitarista, de un recurso propio del que otros, como nuestros vecinos gallegos o mirandeses, ya están sacando provecho.

**-Tu relato ¿pretende visibilizar al incontable número de animales que trabajaron en las minas?**

-Algo de eso hay, no eran simples mascotas. Fueron bueyes, vacas y mulas, bestias con su nombre y su carácter cuidadas como oro en paño por los trenistas, a quienes ayudaron a ganar el pan con una obediencia y una devoción desmedida en muchos casos, y con una exasperante necedad y rebeldía en otros tantos. Sobrecoge pensar que, avanzados los años 70, aún hubiese minas funcionando a base de sangre y músculo.

# Afiliarse tiene ahora + ventajas

Con tu carnet de afiliado/a, consigue mejores precios en los servicios que tienen convenio con CCOO.



Alimentación

Combustible

Hoteles

Viajes

Alquiler coches

Seguros - Consulting

Asistencia médica

Ocio - Estética

Solicita tu Guía de Servicios en nuestras oficinas de C/ Sta Teresa, 15 – 33005 Oviedo o consulta directamente en [servicios.ccoo.es](http://servicios.ccoo.es)



# Gijón | impulsa

Facilitamos el emprendimiento, la consolidación y el crecimiento empresarial y los medios para fomentar la experimentación y conexión de proyectos empresariales.



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



Cheque inicio, capital semilla y riesgo, participación en ferias, producto mínimo viable, plataformas desarrollo empresarial, ecosistema de desarrollo económico...



Mentoring, networking, aceleración de proyectos y múltiples apoyos para el emprendimiento.



## Centro Municipal de Empresas de Gijón

Edificio IMPULSA (Parque Científico Tecnológico de Gijón)

C/ Los Prados, 166 - 33203 Gijón / Xixón, Principado de Asturias - España

@.impulsa@gijon.es T. 984 84 71 00 F. 985 09 12 13

[impulsa.gijon.es](http://impulsa.gijon.es)

