

Asturias Industrial

CCOO +
industria

Nº79 SEPTIEMBRE/2015



Trabajamos para lograr
mejoras sustanciales en
los nuevos convenios

Negociación Colectiva

Salud laboral

Exigimos medidas de
urgencia para frenar
la siniestralidad en el
trabajo

Creemos en las empresas,
gracias al compromiso de
nuestros delegad@s

Elecciones sindicales

CCOO
en tu lucha diaria

VIVE LA VIDA SIN GAFAS NI LENTILLAS



PROMOCIÓN EXCLUSIVA

para afiliados
y familiares directos de



SÓLO HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE

795€
POR OJO

+ CONSULTA
PREOPERATORIA
GRATUITA

SOLICITA YA TU 1ª CONSULTA PREOPERATORIA

Gijón · Avda. de la Costa, 88 · 985 19 59 80
TARIFAS Y PROMOCIÓN VÁLIDAS SÓLO EN GIJÓN

clinicabaviera.com



CLINICA
BAVIERA

Sumario

CCOO +
industria



Asturias Industrial nº79
Septiembre 2015

EDITA:
CCOO DE INDUSTRIA
DE ASTURIAS.

Secretariado:
Damián Manzano,
Blanca M. Colorado,
Manuel Pérez,
José Francisco Mantilla,
Idoya Unzueta,
Jaime Martínez,
José Luis García,
Antonio Lueje,
José Manuel Castro.

Coordinación:
Blanca M. Colorado.
Matu Fernández.

Fotografías:
Fusión 10 y archivo.

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

Maquetación:
Fusión 10.

Avda. Pola de Lena, 17-bajo.
33160 La Vega. Riosa. Asturias.
Teléfono: 985.76.66.90
e-mail: redaccion@fusion10.net
www.fusion10.net

Impresión:
Radial Artes Gráficas S.L.
E-mail: info@radialgraficas.es
Revista CCOO de Industria
de Asturias.

C/. Sta Teresa, 15 – 33005 Oviedo
Teléfono: 985.25.15.77

Se autoriza su reproducción
excepto con fines comerciales.
www.industria.ccoo.es



05 **EDITORIAL**

06 Consejo Regional. Estrategias para trabajar por la industria.

08 **Energía eléctrica e industria pesada.**

10 **Negociación Colectiva.**

El III ANEC, herramienta para reforzar los convenios.
Continúa la negociación en el metal y el auto.



14 Situación Industrial. Moreda Riviere Trefilerías, sentencia a favor.
Santa Bárbara, Hiasa, Izar, Modultec, subcontratas de Movistar, Mieres Tubos.

20 **Minería.** Al límite, por los incumplimientos del gobierno.
Hunosa, la diversificación que no llega.

24 ArcelorMittal. Análisis de las inversiones.
Despido de una trabajadora en Veriña.
Sentencia vacaciones: la justicia nos da la razón.
Auxiliares: el sector afronta el otoño con optimismo

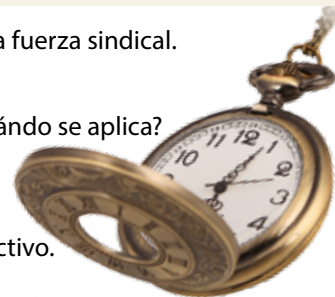
28 **Elecciones Sindicales.** Objetivo, CCOO primera fuerza sindical.

30 Salud laboral. Coeficiente reductor. ¿Qué es y cuándo se aplica?
Siniestralidad laboral. Una lacra que no cesa.

32 **Formación.** Nuevos cursos para trabajadores en activo.

33 **Jurisprudencia.** Derecho de huelga y libertad sindical

34 **Cultura.** Ni doblados ni domesticados, el documental.



La Casona de Viñón es una antigua casona asturiana con más de 4 siglos de antigüedad, restaurada completamente y adaptada al turismo rural en el año 2005.

La Casona de Viñón
Apartamentos rurales

En el interior nos encontramos 5 apartamentos totalmente equipados que nos harán sentirnos como en nuestra casa. Además las instalaciones exteriores incluyen parking, zona WIFI, un amplio jardín con una panera y un cenador cubierto para disfrutar de una buena sidra y una gran barbacoa.

Viñón, s/n – Piedrafita-Viñón. 33011 Cabranes. Asturias. Tlfs (+34) 622 352 205 / 609 532 177
www.casonadeviñon.com / info@casadeviñon.com

ESPIRITU DE COLABORACION.

Visítenos en INTERNET:
www.sodeco.es

CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO DE LAS COMARCAS MINERAS.

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

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



SODECO
el socio ágil

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



Brotos verdes para jornadas de luto

Cuando se cumplen dos décadas de la tragedia minera de Nicolasa y Candín, y unas semanas del fallecimiento de los trabajadores de Cerredo, Salas, o Gijón entre otros, la seguridad en el ámbito laboral cobra más protagonismo que nunca. Durante los últimos meses hemos sido testigos de cómo la falta de medidas de prevención ha acabado con la vida de trabajadores que se ganan su sueldo día tras día con responsabilidad y orgullo.

Sin embargo el actual periodo en el que nos encontramos se caracteriza por el aumento de la precariedad laboral, contratos temporales y condiciones abusivas en muchos casos, que CCOO de Industria de Asturias denuncia en cuanto tiene conocimiento.

El bombardeo constante de mensajes relacionados con el aumento de la productividad y el ahorro de costes no deben adormecer nuestra capacidad de combatir el aumento de la siniestralidad laboral. No todo vale, y no todo tiene un precio. No hay dinero que pueda pagar la muerte de un padre, hermano, cuñado, amigo, hijo o compañero. Por eso desde CCOO de Industria de Asturias exigimos que se repongan las medias de prevención y se apliquen con rigor.

De igual manera la administración pública y la justicia deben actuar con la mayor firmeza para poner freno a unas cifras que resultan dramáticas.

Lamentablemente no todos analizan la realidad

con la misma honestidad, cualidad que resulta imprescindible para no errar demasiado en el camino. Los hay incluso que se atreven a anunciar públicamente que la economía está mejorando, crece el empleo y nuestra sociedad está superando el largo y tortuoso pozo de la crisis económica. Que nos encontremos en la antesala de unas elecciones generales puede ser el motivo de tales osadías, hablar de empleo digno en un país que en los últimos siete años ha sufrido un claro retroceso puede ser considerado una falta de respeto a los trabajadores y a la sociedad en su conjunto. Han tratado de desarticular la negociación colectiva, han promulgado una reforma laboral que se ha llevado por delante a miles de trabajador@s, han aprobado una ley que encierra a las personas por defender su empleo, han posibilitado que muchas honradas familias se empobrezcan sin alternativa de futuro, y nuestros jóvenes abandonan el país que los formó para alcanzar su estabilidad laboral más allá de nuestras fronteras.

¡¡Benditos brotos verdes!! en una Asturias que sufre una fuerte sequía laboral y para la que la industria, los derechos laborales y la dignidad continúan siendo pilares del estado.

Desde CCOO de Industria de Asturias hacemos un llamamiento a la reflexión porque no podemos permitir más atropellos y debemos luchar por una sociedad con derechos y digna. Es responsabilidad de todos. ■



Haz
Casu
y ven

ILMO AYUNTAMIENTO
DE
CASO
(ASTURIAS)

Trabajando por la industria

Reunido el pasado 30 de junio el Consejo Regional de CCOO de Industria de Asturias, máximo órgano entre congresos, se definieron las líneas de trabajo en común para afrontar los retos que plantea el segundo semestre del año, con la vista puesta en la negociación de dos de los convenios más importantes, Metal y Automóvil, así como la de continuar creciendo en representación mediante los procesos electorales que se celebrarán en distintas empresas.

En este marco se repasaron las estrategias fundamentales, con unas líneas de actuación que se pueden resumir en tres apartados.

1 Negociación colectiva

Es uno de los pilares de CCOO de Industria de Asturias y en los próximos meses constituirá una de nuestras actividades fundamentales, puesto que afrontamos la negociación de los convenios de los sectores del Metal y del Automóvil, de gran relevancia en la región. Ya hemos demostrado nuestra determinación durante las movilizaciones que se llevaron a cabo en el mes de junio, y no descartamos continuar en esa senda si no se desbloquea la negociación y se encarrila por cauces más razonables. Precisamente el tímido repunte que se aprecia en estos sectores debe reflejarse en una mejora paralela de las condiciones de los trabajadores.

Nuestra obligación es caminar hacia una recuperación real, más allá de los datos macroeconómicos. Eso sólo puede traducirse en la creación de empleo de calidad, estable y con derechos, sin precariedad y sin contratos basura. Por eso es de vital importancia el papel que juega un sindicato fuerte como es CCOO en la negociación colectiva. Somos conscientes de que constituye una de nuestras principales herramientas para poder revertir los efectos de la reforma laboral, más con el impulso que ha supuesto la reciente firma de la III AENC.

“La negociación colectiva constituye una de nuestras principales armas para poder revertir los efectos de la reforma laboral”



2 La industria, una prioridad

Esa ha sido una de nuestras premisas desde el principio de este mandato, y continuamos trabajando para que tanto la sociedad como los responsables políticos entiendan y compartan nuestra visión. Hacemos un esfuerzo constante para transmitir a todas las administraciones, sean locales, regionales o nacionales, la importancia de diseñar estrategias específicas para defender la industria.

Una de las herramientas con las que hemos trabajado intensamente es un informe elaborado por CCOO de Industria de Asturias en el que se analizan los problemas específicos en materia de costes energéticos, así como soluciones concretas para poder superarlos. Nuestros planteamientos no son en ningún

modo coyunturales, sino fruto de un recorrido de muchos años, y por esa razón pretendemos que la industria se entienda como una prioridad y se aborde como tal, con propuestas y con un compromiso firme al margen de partidismos.

Y todo esto en un nuevo escenario político, con diferencias muy sustanciales con respecto al anterior. Han aparecido nuevos actores y desde CCOO de Industria de Asturias debemos ser capaces de hacer ver a todos y cada uno de ellos la importancia de nuestros sectores. Sólo así se abordará como lo que es: uno de los pilares de la economía de Asturias.

“Pretendemos que la industria se entienda como una prioridad y se aborde como tal, con propuestas concretas y con un compromiso firme al margen de partidismos”



3 La lucha en la empresa: el día a día de la acción sindical

“El sindicalismo de clase sigue siendo la herramienta que históricamente tienen los trabajador@s para hacer frente a situaciones de injusticia y precariedad”

Continuamos comprometidos con la labor diaria de combatir directamente en las empresas los efectos nocivos de la reforma laboral con los métodos más útiles en cada caso, primero en la vía de la negociación o si fuese necesario, con la movilización, siendo conscientes de que son precisamente las pequeñas y medianas empresas las más castigadas por la desregulación de las condiciones de trabajo que propicia la reforma laboral.

Para poder combatirla y ganar efectividad en nuestras acciones necesitamos contar cada día con una mayor representación a través de las elecciones sindicales. Con el respaldo de los trabajadores hacemos que CCOO de Industria de Asturias continúe

creciendo y hacemos posible la participación continua y directa en el sindicato.

Es precisamente esta acción diaria de defensa de las condiciones laborales lo que demuestra que más allá de la propaganda que se presenta como alternativa al sindicalismo de clase, éste sigue siendo la herramienta que históricamente tienen los trabajadores para hacer frente a situaciones de injusticia y precariedad. Esto sólo se consigue si reforzamos nuestra presencia en las empresas, involucrando a los trabajadores en la vida sindical. ■



Las cuentas, aprobadas

Durante la reunión del órgano fueron presentadas y explicadas de manera detallada las cuentas anuales correspondientes al año 2014. Posteriormente, fue analizado el presupuesto para 2015, elaborado en base a propuestas equilibradas, y que fue respaldado por la mayoría de los miembros del Consejo regional y finalmente aprobado.



Cala,

un lugar para descubrir



Ayto. de Cala
(Huelva)





Industria pesada, un pilar para Asturias

CCOO de Industria de Asturias ha realizado un análisis pormenorizado de la importancia de la energía eléctrica para la industria pesada de la región.

Si para otras regiones son motores económicos el turismo, la agricultura o la pesca, para Asturias es fundamental la industria pesada. Generadora de un 15% del PIB regional y con un volumen de empleo de 35.000 puestos de trabajo, se trata de un sector clave, con problemas y necesidades específicas, que deben ser enfocados y resueltos atendiendo a las particularidades socioeconómicas de esta zona geográfica.

CCOO de Industria ha llevado a cabo una labor de recogida y análisis de datos para poder exponer de forma clara cómo afecta el precio de la energía eléctrica a la competitividad de las empresas y de qué manera la subida de tarifa que se

ha producido en los últimos años condiciona la viabilidad de un cierto número de ellas, para las cuales la energía es el mayor de los costes y cuya dependencia de este recurso pone en riesgo la continuidad de determinados proyectos dentro del territorio asturiano.

Los grandes consumidores de electricidad dependen, por tanto, de que el precio de la energía se mantenga en unos márgenes asumibles, y que además sean estables, de forma que se puedan plantear proyectos a medio o largo plazo y se planifiquen inversiones, imprescindibles para no condicionar la competitividad.



El informe demuestra:

- ✓ La energía eléctrica es una materia prima fundamental para el proceso productivo de la industria pesada.
- ✓ Es imprescindible desarrollar medidas específicas que contemplen la singularidad de la industria pesada en Asturias.



La industria pesada en cifras:

- 15%** del PIB asturiano
- 35.000** puestos de trabajo
- 10%** del total de empleo



3 propuestas

1. Crear una regulación que permita el establecimiento de contratos bilaterales a largo plazo entre suministradores y consumidores.
2. Articular medidas específicas en el coste de los peajes eléctricos a la Red
3. Establecer una diferenciación acorde a la importancia de la aportación de Asturias al sistema de interrumpibilidad, en el marco estatal.

¿Cómo afecta la falta de regulación a las industrias?

Alcoa

Es una de las más afectadas por la desregulación del coste eléctrico. Desde que se instauró el método de subasta eléctrica la empresa ha perdido aproximadamente el 50% de las ayudas que percibía. Para asegurar el futuro se necesitaría una compensación económica por interrumpibilidad mayor que la obtenida hasta ahora, y asegurada para un marco temporal más amplio. Debido a las variaciones de los costes eléctricos no se han efectuado inversiones de relevancia en la última década, lo que lastra la competitividad y condiciona el futuro.

ArcelorMittal

El gasto energético supone aproximadamente un 40% del coste de producción en las plantas de ArcelorMittal en Asturias. La falta de regulación provoca que el precio de la electricidad en España sea de los más caros de Europa, y mucho más aún con respecto a los EE.UU. Eso nos resta competitividad con respecto a nuestros competidores, e incluso con otras plantas del grupo en Europa.

Una mayor estabilidad en la tarifa eléctrica sería muy beneficiosa, acabando con la incertidumbre que se repite cada año con el actual modelo de interrumpibilidad.

Para mejorar la competitividad habría que contar con una tarifa estable que permitiese calcular costes en un plazo de al menos diez años.

AZSA

La electricidad supone el mayor coste de producción para Asturiana de Zinc (aproximadamente el 50% del total). Aunque es una planta muy productiva, tecnológicamente puntera y con el abastecimiento mineral garantizado gracias al respaldo de pertenecer al grupo Glencore, también se resiente en una medida por la inestabilidad en torno al precio de la energía eléctrica. Aunque desde la dirección hay una apuesta clara por la planta, la imposibilidad de establecer contratos de suministro a un precio estable, al menos a medio plazo, condiciona las inversiones, especialmente las que inciden en el aumento de la capacidad productiva.

Consulta el informe

El documento "La energía eléctrica e industria pesada en la región" está disponible en nuestra web.

www.industria.ccoo.es

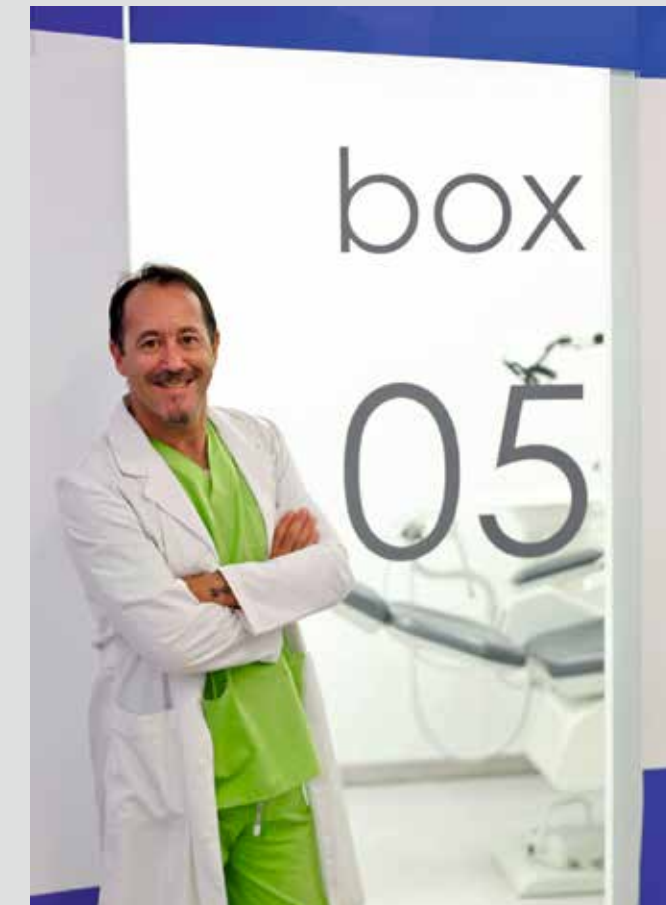
La Clínica Martínez Cortina cuida de la salud bucodental de todos los afiliados a CCOO

Ofrecen desde hace quince años, limpiezas gratuitas y descuentos en todos los tratamientos.

En La Felguera, todos los afiliados al sindicato tienen en la Clínica Martínez Cortina, su centro odontológico de referencia en el centro de Asturias. Por la excelencia de sus servicios profesionales, la clínica que dirige Aurelio Martínez, goza de un merecido prestigio pues suma, a la profesionalidad, una atención personalizada a cada paciente.

Los afiliados a CCOO tienen en esta clínica, situada en el centro de La Felguera, la solución a todos los problemas relacionados con su salud bucal: odontología, cirugía, implantes, estética, ortodoncia, endodoncia, prótesis dental, blanqueamiento... todo con profesionales muy cualificados y con los más novedosos tratamientos e instalaciones altamente tecnificadas con equipos de última generación en esta especialidad médica.

Todos las personas que pertenecemos a la familia de CCOO tenemos en la Clínica Martínez Cortina descuentos y ofertas especiales: dos limpiezas gratuitas anuales; descuento del 20% en implantes y des-



Dr. Aurelio Martínez Cortina

counto del 10% en el resto de los tratamientos bucodentales.

En definitiva, desde el año 2000, la Clínica Martínez Cortina, es la clínica de confianza de los afiliados a

CCOO para tratar todos los problemas bucales a los que hay que prestar atención y adecuado tratamiento. Una boca sana ayuda a tener cuerpo sano y calidad de vida.

Ventajas

20% descuento en implantes

10% descuento en tratamientos odontológicos, estéticos y protésicos

y estos servicios gratuitos:

- 2 Limpiezas de boca anuales
- 2 Revisiones anuales
- 2 Radiografías intraorales
- 2 Fluoraciones
- Urgencias gratuitas
- Consultas gratuitas
- Diagnóstico
- Revisión
- Pulido
- Sellado de fosas y fisuras
- Toma de impresiones
- Cementado provisional y definitivo de coronas
- Estudio periodontal
- Educación sanitaria
- Instrucciones de higiene
- Control de placa
- Plan de ortodoncia
- Estudio y Cefalometría
- Modelos de Estudio
- Pulido de obturaciones
- Drenaje de abscesos
- Estudio para cirugía
- Remoción de sutura

Centro Colaborador de **CCOO**



CENTRO ODONTOLÓGICO DEL NALÓN
clínica martínez cortina
Especialistas en Odontología

odontología cirugía implantes estética endodoncia
 ortodoncia prótesis dental blanqueamiento

Nuevas Instalaciones
Scanner Dental 3D

Limpieza dental gratuita para afiliados y familiares directos

Jesús F. Duro 13, La Felguera, Langreo, Asturias. **T. 985 69 63 05**

“El AENC es un acuerdo a tres partes. La patronal debe asumir sus compromisos igual que el resto”



Manuel Pérez Uría, Secretario de Política Industrial de CCOO de Industria de Asturias.

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) llega en un escenario de mejora de la actividad, el tejido productivo y el empleo. Desde CCOO de Industria de Asturias sostenemos que es un marco de mínimos sobre el que negociar y reforzar los convenios sectoriales y la acción sindical en la empresa. Desde esta perspectiva nuestro sindicato tratará de alcanzar acuerdos que fomenten la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, que han asumido importantes sacrificios en los últimos años, así como la creación de empleo estable y de calidad.

-¿Qué análisis se hace desde CCOO de Industria de Asturias sobre el III AENC?

-Se trata de una herramienta de trabajo sobre la que CCOO pretende abordar la negociación colectiva en los diferentes sectores productivos del país. Además este acuerdo permitirá desbloquear convenios cuya negociación se encontraba detenida desde hace más de cinco años, en algunos casos, lo que supone que nuestras propuestas tampoco se podían recoger en ningún documento. Desde CCOO también hacemos hincapié en que el AENC es un acuerdo a tres partes. La patronal, en la proporción que le corresponde, debe asumir sus compromisos y sus responsabilidades al igual que el resto, porque todos sabemos de la existencia de determinados sectores empresariales que mantienen su cerrazón y no desean una negociación colectiva abierta que pueda beneficiar a las partes. Por otro lado el AENC supone una concreción de reglas y criterios que atenúa en cierta medida algunos de los efectos de la nefasta reforma laboral.

-¿Cuáles son los principales puntos que pretende impulsar el III AENC?

-Sin duda alguna la recuperación y creación de empleo estable y de calidad es la piedra angular de este documento. De igual manera también hemos hecho



“Nuestras pretensiones se sitúan por encima del AENC en material salarial, tanto en la negociación del convenio del metal como en el convenio del automóvil”

una apuesta muy decidida por el fomento de la estabilidad y la reducción de la temporalidad. Creemos que la mejora de la competitividad de las industrias, en una etapa en la que todo indica que se está iniciando una cierta recuperación, debe llevar implícita la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores. Este ha sido un duro y largo periodo de congelaciones salariales, expedientes de regulación de empleo o modificación de las condiciones laborales en la que los trabajadores han soportado la peor parte.

-En el ámbito regional ¿en qué situación se encuentra la negociación colectiva?

-En el caso de Asturias desde CCOO de Industria tenemos sobre la mesa tres convenios de ámbito sectorial, como son el metal, el automóvil y en diciembre concluye la vigencia del convenio de la industria auxiliar. En este sentido el AENC será una herramienta que CCOO utilizará en defensa de los derechos y reivindicaciones de los trabajadores con la finalidad de alcanzar acuerdos que se traduzcan en mejoras de las condiciones laborales y sociales. Cabe recordar que en estos años hemos actuado con sensatez siendo conscientes de la situación de crisis que se vivía, si bien en ninguno

Consulta el III AENC

Un resumen de las líneas más destacadas está disponible para consultar en nuestra web. Te interesa conocerlo

www.industria.ccoo.es

de los tres convenios hemos asumido congelaciones salariales, sí es cierto que los incrementos han sido moderados. Ahora bien, la recuperación en Asturias de los sectores metal, automóvil y auxiliar es evidente y desde esta perspectiva CCOO pretende mejorar algunos de los aspectos del AENC.

“La mejora de la competitividad de las industrias debe llevar implícita la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores”

-¿Qué líneas estratégicas ha fijado CCOO de Industria de Asturias en estos convenios de carácter sectorial?

-Nuestras pretensiones se sitúan por encima del AENC en material salarial, tanto en la negociación del convenio del metal como en el convenio del automóvil. Desde CCOO creemos que se pueden asumir nuestras propuestas en la medida en que la negociación se desarrolle en clave de normalidad y entendimiento. Por otra parte la capacidad de avanzar más allá o mantenernos la fijan los trabajadores junto con nuestra organización que tiene presencia en las mesas negociadoras de estos convenios.

Destaca también que el AENC influye de manera directa en la negociación de aquellos otros convenios de empresa, puesto que fija unos mínimos sobre los que se estructura un futuro acuerdo. En el caso de Asturias afectaría a un número importante de convenios colectivos de empresa.

Gondán

Con una vigencia de un año (2015) se firma el convenio de Astilleros Gondán, con un incremento salarial



del 2% sobre las tablas de 2014 para sus 200 trabajadores. Además, incluye una cláusula de revisión en caso de que haya diferencia entre lo pactado y el IPC real del año 2015, cuando no sobrepase el 2,5%; también se aplicará si el IPC es igual o superior al 2,5%. Se aplicarán también incentivos de productividad en el caso en que se cumplan determinados objetivos establecidos.

Minersa (Mina Emilio y Mina Moscona)

Con una plantilla total de 80 trabajadores, la empresa dedicada a la producción de fluorita y derivados, ha firmado un convenio por tres años, con vigencia hasta el 2017, que establece unos incrementos salariales con respecto a las tablas de 2014 del 0,25% para 2016 y 0,40% para 2017, con una prima de productividad variable de hasta 250 euros por año. Teniendo en cuenta la difícil situación del sector, con unas complicadas condiciones de mercado y un stock acumulado importante, es destacable el acuerdo al que ha llegado la comisión negociadora, que ha logrado que la empresa se comprometa a mantener el empleo actual durante la vigencia del convenio.



PMG Asturias S.A.U.

El acuerdo alcanzado después de sucesivas propuestas negociadoras tiene una vigencia de cuatro años y recoge incrementos salariales del 0,8% para 2015, 0,8% para 2016, 1% para 2017 y 1,2% para 2018, con cláusula de revisión salarial a partir de la diferencia del incremento pactado. Se acuerda además una jornada anual de 1.725 horas y queda regulada la jornada a turnos, planes de formación e incorporación de personal fijo, en función de la carga de trabajo.



Saint Gobain

A principios de junio, y tras una negociación no exenta de conflicto en la que llegaron a convocarse movilizaciones por la intención de la empresa de introducir la doble escala salarial, CCOO de Industria rubricó finalmente a principios de junio el convenio colectivo para los años 2015 y 2016, después de que la plantilla aprobase en asamblea el preacuerdo. El documento recoge una congelación salarial para este año y subida del 0,5% para 2016. Se establece la ultraactividad prorrogable por periodos de un año, una vez vencida la vigencia del convenio actual y mientras se negocian las condiciones del siguiente. También establece algunas mejoras en los permisos retribuidos, como los días de libranza por ingreso hospitalario de un familiar mientras dure el hecho, y establece la necesidad de presentar planes anuales de formación basados en las necesidades laborales reales, para mejorar la capacitación de los trabajadores.



Museo de la Mina de Arnao

Un viaje a la cuna del carbón



Ayuntamiento de Castrillón



C/ La Mina 7 – 33450 Arnao (Asturias). Teléfono: 985 50 77 99 • museominadearnao.es



Concentración ante la sede de Femetal.

Movilizaciones en el metal

CCOO de Industria de Asturias considera que la patronal actúa de manera irresponsable al mantener bloqueada la negociación del convenio colectivo, por no querer trasladar al nuevo texto unas condiciones justas para los trabajadores y acordes a la situación económica actual del sector.

La patronal del metal (FEMETAL) sólo ha presentado propuestas que van en la dirección contraria a la dignidad de los trabajadores del metal, un colectivo que en Asturias está integrado por más de 20.000 personas. CCOO de Industria de Asturias defiende un convenio con derechos, que incluya incrementos salariales. Consideramos que en los últimos tiempos se ha producido una nueva coyuntura en el mercado y por tanto nuestras propuestas son razonables y acordes a la nueva situación. **Para CCOO de Industria, el convenio, que tendría una vigencia de dos años (2015/2016) debe incluir incrementos salariales del 2% en 2015 y 2,5% en 2016 sobre las tablas de los años anteriores, además del mantenimiento de la actual cláusula de revisión salarial y mantenimiento de la ultraactividad. CCOO de Industria de Asturias también defiende la mejora de las condiciones en que las empresas envía a sus trabajadores al extranjero, un hecho cada vez más frecuente y que no se encuentra regulado en este momento.**

Las primeras negociaciones no dieron el resultado esperado, y tras mantener varias reuniones para tratar de llegar al un consenso mediante el diálogo, CCOO de Industria de Asturias se vio obligada a iniciar un proceso de movilizaciones, que comenzó con una concentración a las puertas de la sede de FEMETAL el 25 de junio como forma de hacer llegar a la patronal el rechazo frontal a unos planteamientos que consideramos inasumibles.

Esperamos que la patronal reconsidere sus propuestas para poder continuar adelante con la negociación del convenio autonómico más importante para la industria de Asturias. Caso de mantenerse inmóvil en sus planteamientos, nos veremos abocados a la convocatoria de paros a finales de verano.



Los trabajadores del automóvil defienden un convenio digno



Concentración ante la sede de ASPA.

CCOO de Industria de Asturias no permitirá que la patronal imponga sus condiciones, vinculando el incremento salarial al aumento de jornada. Si es necesario, se convocarán nuevas movilizaciones en septiembre para manifestar el descontento de los trabajadores.

El Convenio Colectivo del sector de Talleres de Reparación y Afines del Principado de Asturias regula las relaciones laborales de un colectivo amplio, unos 4000 trabajadores relacionados con el automóvil, que en Asturias fundamentalmente se refiere a venta de vehículos, mantenimiento y reparación, comercio de repuestos y despacho de combustibles al por menor.

Para CCOO de Industria de Asturias la negociación debe necesariamente contemplar incrementos salariales del 2% en el primer año de vigencia y del 2,5% para el segundo, mantenimiento de la ultraactividad y aplicación de la cláusula de revisión salarial tal cual estaba contemplada en la redacción del texto actual. Además, el convenio debería tener una vigencia de dos años.

Tras más de cuatro meses de negociación, CCOO de Industria de Asturias considera inadmisibles el planteamiento de la patronal ASPA, que se opone frontalmente a cualquier tipo de incremento que no vaya ligado a un aumento de jornada. Por ese motivo se convocó una concentración en la sede

de la patronal el 30 de junio. Desde CCOO de Industria no se descartan más paros en el sector si no se logra un acuerdo razonable y no lesivo para los derechos de los trabajadores.



Convenios Sectoriales Estatales



Industria Química

CCOO de Industria ha firmado el Convenio General de la Industria Química, que regulará durante su vigencia las condiciones laborales de 540.000 trabajadores vinculados directa o indirectamente a este sector, más de 2000 en Asturias. El documento recoge incrementos salariales durante los tres años que estará en vigor: 1% para 2015, del 1,5% para 2016 y del 1,7% para 2017, con cláusula de actualización en base al IPC.

Tras casi seis meses de negociación para modificar más de 35 artículos, e incorporar y actualizar otros, se lograron importantes avances en formación, derechos sindicales, y responsabilidad social corporativa, frenando propuestas inasumibles que fueron planteadas desde la Patronal.

Textil

Finalmente se alcanzó un acuerdo para el nuevo convenio colectivo para los trabajadores de la industria textil y de la confección que ha firmado CCOO. Con una vigencia de tres años (2015-2017), el documento recoge mejoras salariales, con incrementos del 0,7% en el segundo semestre, 0,9% el segundo y 1,3% el tercero. Se garantiza la revisión salarial retroactiva al 1 de enero en cada año de vigencia y se mantienen las cláusulas del IPC del anterior convenio para los tres años. Además se ha pactado una reducción de la jornada laboral partida en cinco horas, con una distribución establecida en el convenio y una ampliación del crédito horario de consulta, hasta las 20 horas anuales.



Fertiberia

El Convenio Colectivo de Fertiberia, firmado el 30 de junio, afecta a unos 900 trabajadores y trabajadoras distribuidos en cinco centros y almacenes repartidos por el territorio nacional. Tendrá una vigencia de tres años, recoge un incremento salarial del 1% para 2015, del 1,5% para 2016 y del 2% para 2017, además de cláusulas de revisión anuales en función del IPC. Los trabajadores recibirán además un plus por participación en beneficios, hasta un 10% del total de una de las pagas extraordinarias. También se recogen mejoras sociales, beneficios extrasalariales y una reducción de ocho horas a partir de enero del 2018.

Todos estos avances se deben mayormente a la labor desarrollada por la Sección Sindical Intercentros de CCOO en Fertiberia y los compañeros y compañeras de los distintos centros, quienes mantuvieron en todo momento la firmeza en la negociación a la hora de defender los intereses de los trabajadores.



Metalgráficas

En Asturias, los aproximadamente 200 trabajadores de la MIVISA verán sus condiciones laborales reguladas durante 2015 y 2016 en virtud del Convenio de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos Ligeros, firmado en Madrid y que entró en vigor el pasado 22 de junio

En la negociación estuvo presente CCOO de Industria de Asturias representada por el compañero Fermín Granados, presidente del Comité de Empresa de la empresa asturiana fabricante de envases. El convenio recoge incrementos de 0,8% para 2015 y 1,3% para 2016, con cláusula de revisión si el incremento es inferior a la suma de la inflación de ambos años. Se mantiene la ultraactividad y se incluyen mejoras sociales respecto a permisos, para acompañamiento al médico hasta los 12 años y días de permiso por intervención quirúrgica ambulatoria de familiares hasta segundo grado.



Mieres, en la palma de tu mano



Aplicación oficial del Ayuntamiento de Mieres para smartphones y tablets.



www.ayto-mieres.es

Línea Verde Ayuntamiento de Mieres

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





www.ayto-mieres.es

Disponible en Google Play  y App Store 

La justicia pone fin al conflicto colectivo obligando a la empresa a cumplir sus compromisos de contratación, tal como desde un principio defendió CCOO de Industria de Asturias.

Moreda Riviere Trefilerías S.A.

Sentencia de 7 de julio de 2015. Juzgado de lo Social nº 1 de Gijón

Texto: Amable Glez. Méndez

El conflicto colectivo contra Moreda Riviere Trefilerías S.A. fue promovido, entre otros sindicatos, por CCOO. El convenio colectivo de la empresa, vigente hasta el año 2015, establece en su artículo 82 la garantía de un incremento de plantilla en 18 trabajadores. En enero de 2013 la empresa inicia los trámites para proceder a la inaplicación del convenio colectivo. Tanto el periodo de consultas como la posterior Comisión Paritaria concluyeron sin acuerdo. Posteriormente, elevado el asunto a la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos ésta estima la inaplicación en cuestiones retributivas y de jornada, rechazando la inaplicación en los que se refiere al sistema de trabajo y rendimiento. Los representantes de trabajadores solicitaron aclaración sobre la resolución de la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos. Dicha resolución fue impugnada por la empresa ante el juzgado el cual desestimó sus pretensiones.

En septiembre de 2013 se levantó Acta del "Acuerdo sobre el Plan de Viabilidad de Moreda Riviere Trefilerías S.A.", en el cual también se recogen obligaciones de contratación.

Los sindicatos demandantes consideran que, en base a los compromisos adquiridos en el Convenio Colectivo y en el Plan de Viabilidad, la plantilla debería haber alcanzado los 187 trabajadores indefinidos en el año 2015.



En este proceso ha sido destacable la actuación tanto de la Sección Sindical de CCOO como del conjunto del Comité de empresa, que actuaron en todo momento en defensa de los derechos de los trabajadores.

Por su parte la empresa considera cumplidos los compromisos de contratación al entender que los trabajadores en situación de jubilación parcial deber ser considerados indefinidos.

Son dos cuestiones las que analiza la sentencia:

En primer lugar, que la interpretación combinada del Convenio Colectivo y del Plan de Viabilidad conlleva la obligación de la empresa de alcanzar el número de 187 trabajadores indefinidos y de hacerlo en unos plazos determinados.

En segundo lugar, que los trabajadores en situación de jubilación parcial son a todos los efectos trabajadores con contrato temporal, cuestión ésta que, además, nunca fue alegada por la empresa a lo largo de las negociaciones.

Por todo ello, **declara la sentencia incumplidos los compromisos de contratación por parte de la empresa, obligándola a contratar a 7 trabajadores indefinidos hasta completar los 187, sin que a tales efectos computen como indefinidos los trabajadores en situación de jubilación parcial.**



Despidos en Masa-Galicia

CCOO denuncia el depido injustificado de tres trabajadores.

La empresa no cumple los acuerdos recogidos en el ERTE vigente.

Tres trabajadores de la empresa Masa-Galicia que realizaban labores de mantenimiento en la central térmica de Soto de la Barca, perteneciente a Gas Natural-Fenosa, fueron despedidos a finales del pasado mayo argumentando causas productivas. CCOO de Industria

de Asturias denuncia que la empresa no ha respetado el acuerdo alcanzado anteriormente y que quedó recogido en el ERTE en vigor, en virtud del cual se comprometía a no realizar despidos durante la vigencia del mismo, hasta finales de 2015. CCOO defiende además que estan-

do vigente el ERTE, podría haber sido utilizado para regular la situación de estos trabajadores sin necesidad de recurrir al despido. Los afectados han denunciado su situación mediante una demanda y se encuentran a la espera de la resolución del caso.

CCOO denuncia a HIASA

por exponer a trabajadores de ETT a agentes cancerígenos

El Comité de Empresa de Hiasa, en el que CCOO tiene cuatro delegados denunció ante la Inspección de Trabajo la utilización reiterada de personal de ETT en puestos que implican contacto con sustancias cancerígenas o mutágenas.

Se trata fundamentalmente del personal que trabaja en la planta de galvanizado, que sufre exposición al cromo VI, potencialmente peligroso. Hiasa, perteneciente al Grupo Gonbarri y dedicada a la transformación de productos de acero, está ubicada en Cancienes (Corvera),

Para CCOO es urgente que la empresa corrija su modelo de contratación y organización, puesto que según la legalidad vigente los trabajadores de ETT no están autorizados a realizar labores que los expongan a este tipo de sustancias nocivas. A diferencia de la plantilla de la empresa, que se somete a controles regulares, los temporales no tienen ningún tipo de seguimiento de salud. Esta situación afecta a medio centenar de personas del total de las 70 que operan en dicha planta. Se da por tanto la circunstancia de que trabajadores que realizan la misma labor, reciben un desigual seguimiento médico, lo que supone a juicio de CCOO un claro riesgo para



la salud. El pasado mayo Inspección de Trabajo dio la razón al Comité de Empresa, pero la dirección de Hiasa no acató la sentencia y presentó recurso. Dado el riesgo evidente al que continúan sometidos los trabajadores, el Comité ha presentado una segunda denuncia en términos similares, y exige a la dirección de Hiasa que aplique las medidas legales en materia de prevención.

Acuerdo de colaboración

CCOO
industria



CLÍNICA MÉDICO-DENTAL
DRA. PILAR VARA



Gracias al acuerdo de colaboración recientemente firmado entre **CCOO Asturias** y la **Clínica Médico-Dental Dra. Pilar Vara**, tanto afiliados como familiares directos pueden disfrutar de servicios de Odontología de calidad profesional y humana con importantes descuentos.

La **Clínica Médico-Dental Dra. Pilar Vara** está especializada en Implantología Avanzada y Odontología Integral, con técnicas avanzadas para el diagnóstico y tratamiento de Patologías Bucodentales. Es un centro acreditado para la utilización de Técnicas de Plasma Rico en Factores de Crecimiento (PRGF), es decir, plasma rico en plaquetas e Injerto Óseo.

Consulte nuestros precios para afiliados:

- Primera consulta **gratuita**.
- Presupuesto **sin compromisos**.
- Radiografías intrabucales-RUG digitales **gratuitas**.
- Primera limpieza simple **gratuita (anual)**.
- Ortopantomografía **45 €**.
- Empaste simple **33 €**.
- Reconstrucción **58 €**.
- Resto tratamientos: **tarifas especiales**.
- Implantes: **tarifas especiales para afiliados de CCOO Asturias y familiares directos**.



Disponemos también de una línea de financiación personalizada sin intereses adicionales a un año y financiación hasta cinco años (a convenir).

URGENCIAS EN EL DÍA

Le invitamos a realizar una visita virtual en nuestra web www.pilarvara.com
25 años de trayectoria profesional. En esta Clínica Médico-Dental, lo más importante eres tú.

Clínica Dental Pilar Vara. Avenida de Colón 16, 3º E. 33013 Oviedo. Cita previa: 985 27 28 13 / 608 91 33 66

Situación Industrial



Santa Bárbara

CCOO exige YA la incorporación de los 55 despedidos.

CCOO mantiene su postura inicial insistiendo en la necesidad de contar con los despedidos y con los trabajadores de contrato relevo para afrontar las necesidades laborales de la empresa.

“Los dos colectivos deben ser tenidos en cuenta porque ambos son necesarios para afrontar la carga de trabajo que se prevé para los próximos meses”, exige Esteban Elorza, responsable de CCOO en General Dynamics a nivel estatal. Esa es la prioridad de CCOO, transmitida a la dirección de la empresa el pasado mes de junio y con la que se espera poder abordar la situación de los 55 despedidos.

Para apoyar esta reclamación, el Comité de Empresa convocó paros de una hora durante los días 10 de cada mes en el exterior de las instalaciones. La última de esas concentraciones tuvo lugar en julio, y no se descarta la convocatoria de nuevas medidas de presión en el mes de septiembre si la empresa no reconsidera la situación de este colectivo.

La reciente firma de un contrato para la construcción de 589 vehículos SV para el Ministerio de Defensa británico, así como terminar el Pizarro, necesariamente supondrán nuevas contrataciones. Así mismo, se continúa optando al 8x8 del Ministerio de Defensa español.

Por esas razones, CCOO considera plenamente justificado que se cuente con los despedidos para cubrir las necesidades de la empresa.

Elecciones Sindicales

Así mismo, el pasado junio CCOO revalidó su mayoría en el Comité de Empresa de la Fábrica de Armas de Trubia, logrando 6 de los 13 delegados totales. Son unos resultados positivos, que muestran el compromiso de la plantilla y confirma la solidez de este sindicato dentro del grupo General Dynamics. Las candidaturas de CCOO fueron nuevamente merecedoras de la confianza de la plantilla y lograron el 48% de los votos en una jornada con un alto índice de participación.



A finales del mes de julio, CCOO de Industria de Asturias junto con el Comité de Empresa de la Fábrica de Armas de Trubia y otras organizaciones sindicales participó en una reunión con el nuevo alcalde de Oviedo, Wenceslao López, a quien transmitimos nuestra firme intención de defender esos puestos de trabajo, haciendo ver a la empresa que fueron despedidos innecesarios, dada la previsión de actividad que tiene la factoría, que necesitará incluso incorporar nuevo personal.

Prejubilados de IZAR

CCOO exige a la SEPI el cumplimiento de la sentencia del TS y el abono de la deuda

El Tribunal Supremo reconoció el pasado marzo el derecho de los prejubilados de IZAR a que sus retribuciones sean revalorizadas, en cumplimiento del acuerdo alcanzado con los sindicatos en 2004. Esta sentencia afecta a unos doscientos extrabajadores en Asturias.

El conflicto ha tenido en vilo a miles de prejubilados de empresas públicas, a los que tras abandonar la actividad laboral en distintos procesos de reconversión, se les garantizó que sus pensiones serían revalorizadas anualmente según el IPC. Sin embargo con la entrada en vigor de la Ley 17/2012, de los Presupuestos Generales del Estado para 2013, llegó también la congelación de las retribuciones del personal al servicio del sector público. El colectivo de prejubilados de IZAR comprobó que no se les aplicó la actualización correspondiente y sus ingresos se vieron recortados a los niveles del año anterior.

Tras la denuncia de CCOO, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dio la razón en 2013 a la tesis defendida por nuestra organización, estableciendo que esta congelación no podía ser aplicada a los trabajadores pasivos del grupo público. Tras el recurso de casación interpuesto por SEPI e IZAR, el Tribunal Supremo reconoció el derecho de los trabajadores a que sus retribuciones fuesen incrementadas a partir de febrero de 2012, es decir, a que se revaloricen las retribuciones de los prejubilados de la naval en virtud del acuerdo que tenía con los sindicatos.

CCOO exige ahora a la SEPI, pasados seis meses de la sentencia del Tribunal Supremo, que abone de manera inmediata y urgente las retribuciones que debe a los prejubilados del IZAR y salde así la deuda contraída con este grupo de ex trabajadores públicos

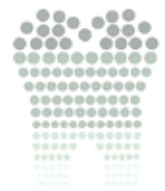


Acuerdo de colaboración



La Clínica Dental Jorge Huerta es una instalación moderna que goza de las más novedosas técnicas en el campo de la odontología. El cuadro médico titulado tiene una larga experiencia profesional y está actualizado en lo concerniente al tratamiento dental e implantología, apartado en el que colaboran con empresas especializadas y de reconocido prestigio.

Los afiliados al sindicato, así como familiares (cónyuges a hijos) podrán acceder a importantes descuentos en diferentes servicios.



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

- 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.**

Disponemos de una línea de financiación personalizada, sin recargos adicionales.

Clínica Dental Jorge Huerta. C/ El Parquín, 6 bajo El Berrón – Siero. Tfno. 984285842. www.clinicadentaljorgehuerta.es

Modultec

Ajustes en aras de la viabilidad



CCOO de Industria de Asturias firma con la empresa un acuerdo, ratificado por los trabajadores, que permitirá continuar adelante con la actividad.

La negociación previa logró rebajar el número de excedentes y mantener una plantilla de 47 personas.

La empresa, dedicada a la fabricación de construcciones modulares y vincu-

lada al grupo Imasa, había entrado en marzo en concurso voluntario de acreedores. La administración concursal, como primera medida, estableció un ERE para la totalidad de la plantilla que finalizaba el 31 de junio. Una vez concluido, el día 15 de julio se alcanzó un acuerdo entre comité y empresa para la salida de 42 trabajadores.

Todas las medidas fueron ratifica-

das en asamblea, entendiéndolo como necesario para garantizar la continuidad de la actividad. Tras ese resultado CCOO de Industria de Asturias firmó el acuerdo, confiando en que la nueva dirección y consejo de administración de la empresa sepan valorar el gran esfuerzo realizado por los trabajadores y sean capaces de reconducir la gestión para asegurar la viabilidad del proyecto.

Subcontratas de Movistar

Por unas condiciones dignas

CCOO de Industria exige que se ponga fin a los incumplimientos reiterados, por parte de las empresas que trabajan para Movistar, del acuerdo firmado con los trabajadores en el mes de mayo.

Como consecuencia de las huelgas indefinidas convocadas por la representación de los trabajadores en las contratas y subcontratas de Telefónica a nivel nacional el pasado mes de abril, se llegó a la firma de un acuerdo para mejorar las condiciones laborales, cuyo incumplimiento constante mantiene en vilo a un colectivo de aproximadamente 20.000 trabajadores a nivel nacional, todos ellos sometidos a una elevadísima precariedad en sus condiciones laborales, con jornadas de hasta 14 horas y con un sistema de puntos para alcanzar el salario mínimo prácticamente imposible de conseguir en una jornada de 8 horas de trabajo.

CCOO denuncia que la chispa que encendió el conflicto fue la última renovación del llamado "contrato bucle" de Telefónica. La multinacional rebajó las condiciones de las contratas, y a su vez éstas han ajustado sus cuentas precarizando aún más a sus trabajadores. La presión generada y el respaldo a las con-

vocatorias logró que la patronal se sentase a negociar y fuese firmado un acuerdo para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Se creó además una gestora para velar que el acuerdo se lleve a efecto. "Pero a pesar de lo firmado las empresas no están cumpliendo", denuncia José Luis García Montes, responsable del Área de Acción Sindical y Negociación Colectiva de CCOO de Industria de Asturias.

En Asturias la situación afecta a los trabajadores de empresas como Liteyca y Teymon 2000, entre otras, en concreto las áreas de I+M (Instalación y Mantenimiento), servicio responsable de reparación de averías y la instalación de ADSL en los domicilios; ambas con representación de CCOO en el Comité de Empresa.

La atomización de este sector en Asturias hace imposible cuantificar el número de trabajadores afectados, si bien estimamos que son en torno a 250 de manera directa.



Para José Luis Montes el conflicto aún está candente, y por tanto desde CCOO de Industria se estudian las vías para tratar de que las empresas cumplan lo firmado.

Readmitido un trabajador de ThyssenKrupp Airport Systems

Gracias a la presión ejercida por CCOO, la multinacional se ve obligada a rectificar y anular un despido injustificado.

El día 1 de septiembre se incorporó de nuevo a su puesto el trabajador de ThyssenKrupp Airport Systems que había sido injustamente despedido por la empresa. La presión y las gestiones realizadas por el Comité de Empresa, en el que CCOO tiene mayoría, fueron determinantes para lograr la readmisión de nuestro compañero.

El trabajador había recibido la carta de despido después de que la mutua encargada de los reconocimientos médicos emitiese un informe desfavorable, y sin darle la posibilidad de completar el proceso de curación de la lesión que lo había afectado. Dado lo irregular de la situación, el Comité de Empresa llevó a



cabo una concentración frente a las instalaciones de la factoría, ubicada en el Polígono de Baña en Mieres el pasado 10 de julio, y convocó otros paros que finalmente no fue necesario secundar. Gracias a la negociación liderada por CCOO, se logró que el trabajador fuese sometido a un segundo reconocimiento médico en el que se le considerado apto. La empresa tuvo que rectificar el despido y tramitar la inmediata readmisión..

Mieres Tubos

vuelve a la actividad

Una vez que la plantilla se ha incorporado al trabajo, CCOO de Industria de Asturias demanda garantías para el suministro de materias primas que aseguren la continuidad de la actividad.

Después de meses de incertidumbre, la plantilla de Mieres Tubos se incorporó por fin al trabajo con fecha 1 de septiembre para realizar labores de puesta en marcha y mantenimiento preventivo de las instalaciones. En este momento se está a la espera de un acuerdo definitivo entre entidades financieras, ArcelorMittal (principal suministrador de materias primas) y la familia propietaria de la factoría, que garantice la solvencia necesaria para el abastecimiento de materia prima, indispensable para retomar la actividad.

Fundición Nodular

solución YA

CCOO de industria de Asturias exige una solución a la situación de la empresa, después de que el potencial comprador que iba a hacerse con las instalaciones diese marcha atrás.

Fundición Nodular, inmersa en un proceso concursal, iba a ser adquirida por la británica Tennyson Investments S.L., pero en el último momento el juez que conduce el proceso ha entendido que no han sido presentados los avales suficientes para garantizar la venta en unas condiciones razonables y la operación se ha cancelado. CCOO de Industria de Asturias entiende que es imprescindible un nuevo esfuerzo para encontrar una solución de manera urgente, que la fábrica pueda retomar la actividad y reponer al conjunto de los trabajadores.



Sector minero: viviendo al límite

CCOO de Industria continúa denunciando el incumplimiento sistemático del Marco de Actuación de la Minería del Carbón. La falta de compromiso por parte de las eléctricas, que siguen sin consumir carbón nacional, es causante de la dramática situación que atraviesa el sector, que se hunde ante la total pasividad del Gobierno.

La situación es gravísima para los trabajadores mineros. De continuar como hasta ahora se precipitará el cierre del sector de una manera rápida y traumática. Esa será la consecuencia de la conducta irresponsable de un Gobierno que ha decidido condenar a muerte a la minería, abandonando a su suerte a centenares de trabajadores y sus familias, así como a las comarcas mineras, cuya economía se sustenta en este sector.

En el origen, está el incumplimiento reiterado por parte de las eléctricas del compromiso de cubrir unos cupos de consumo de carbón nacional. Finalizada la vigencia del Real Decreto de Restricciones por Garantía de Suministro del 31 de diciembre

de 2014, sigue sin haber mecanismos que garanticen el hueco térmico para consumir carbón nacional. Esto sucede ante la pasividad y la complicidad de un gobierno que se ha propuesto dismantelar el sector minero. "Es muy urgente que presenten la orden que regulará el pago por capacidad", exige José Luis Villares. Se trataría de un esperado incentivo para el consumo de carbón autóctono, anunciado a finales de marzo de este año, que supone una inversión para la desnitrificación de centrales térmicas. Esto implica una mejora medioambiental en determinadas instalaciones de producción de electricidad que constituirá un importante espaldarazo para el consumo de carbón autóctono.

Según José Luis Villares, responsable de Industrias Extractivas de CCOO de Industria Estatal, de continuar en esta dirección, el dato del consumo de carbón descenderá a final de año al 50% de lo previsto, cuando en 2014 se situó en el 70%.



Medidas positivas, pero insuficientes

La crítica situación que está atravesando el sector minero, ha llevado a muchas de sus empresas a efectuar regulaciones de empleo o directamente entrar en concurso de acreedores, forzando a los sindicatos a buscar nuevas vías para tratar de facilitar las prejubilaciones del mayor número de trabajadores posible. CCOO de Industria ha logrado del gobierno la posibilidad de anticipar a 2016 la prejubilación de aquellos trabajadores que la tuvieran prevista para 2017 ó 2018. La cotización en el Régimen General de la Minería exigible para acceder a la prejubilación será por tanto de 9 ó 10 años, en lugar de los 11 anteriormente previstos; el trabajador acepta una reducción de su retribución de un 4,66% por año de adelanto.

Para el responsable de Industrias Extractivas de CCOO de Industria,

José Luis Villares, esta medida de flexibilización responde a la situación de inestabilidad que atraviesa el sector, que ha llevado a buscar soluciones para tratar de asegurar que el mayor número de trabajadores puedan finalizar su vida laboral de manera no traumática. "Dado el desastroso estado del sector minero en España, hemos logrado que el Ministerio de Industria firme un documento que permita a aquel que lo desee programar su salida del sector. Es una medida que posibilita que el trabajador no quede en una situación de descubierto". Es una alternativa a la que pueden acogerse de manera voluntaria hasta 500 personas en todo el país, y que constituye una fórmula de urgencia para paliar los dramáticos efectos de la situación que atraviesa el sector.



Minería privada, con el agua al cuello

Las grandes perjudicadas son las empresas mineras, que al no tener asegurada la venta de un determinado cupo de carbón a las centrales térmicas (principales compradoras del mineral) se encuentran en una situación económica muy complicada que se traduce en expedientes de regulación de empleo, reducciones de plantilla, drásticos ajustes salariales y nulas posibilidades de planificación futura. Los empresarios no se arriesgan a planificar inversiones, tanto de mantenimiento de las instalaciones como de exploración de nuevas vías de explotación, para asegurar la viabilidad futura del yacimiento. La irresponsabilidad del gobierno español obliga a las empresas una supervivencia "al día". **En Asturias, "todas las explotaciones tienen el mismo problema: si no pueden formalizar contratos a largo plazo se ven abocadas a renunciar a cualquier tipo de planificación. De esa manera, aplazan indefinidamente las inversiones y siempre siempre están con el agua al cuello", explica Jaime Martínez Caliero, responsable del Área de Minería y Energía de CCOO de Industria de Asturias.**



Cerredo (Uminsa)

La explotación de Cerredo permite mantener de momento a los 78 trabajadores, con un ERE para la totalidad de la plantilla por un periodo de nueve meses a partir del 1 de junio. Esta regulación será utilizada en el momento en que la venta de carbón descienda a un punto que haga insostenible la situación. Otros veinte trabajadores pertenecientes a una contrata han visto rescindido su contrato y ocho más están en una situación incierta dado que su empresa se encuentra en concurso de acreedores.



"Si no nos compran carbón no aguantaremos y tendremos que ir al ERE. La empresa dice que no puede pagar los jornales mientras sigue almacenando carbón", explica Arturo Suárez Reo, delegado del grupo Cerredo y vocal del Comité Intercentros de CCOO en Uminsa.

Compañía Minera Asturleonesa

"De momento no se han perdido empleos pero no sabemos cuánto podremos durar. Nuestro estado es muy crítico", opina Felipe Barreiro, delegado de CCOO en la Compañía Minera Asturleonesa.



La empresa, con 320 trabajadores, apenas cubre los gastos básicos de suministros y nóminas. Las térmicas están comprando una parte de la producción, pero a un precio tan bajo que no alcanza para arrojar beneficios. Y todavía no se han recibido las ayudas correspondientes a este año, que podrían estabilizar un poco la situación mientras se sigue esperando por la regulación de tonelajes y precios que debe establecer el estado. Además, permitirían realizar algunas inversiones necesarias para mantener la competitividad de la mina.

Carbonar

Como otras empresas del sector, continúa acumulando carbón que no vende. De las 20.000 toneladas de producción mensual, Carbonar factura a las térmicas, su principal comprador, unas 7.000. El resto pasa a engrosar las cifras de stock. En el mes de mayo los 180 trabajadores comenzaron a cobrar sólo media nómina, a la espera de que la situación mejorase, pero a día de hoy no ha habido cambios, y la plantilla denuncia que si no se toman medidas definitivas para regularizar al sector el futuro es muy incierto.



"Habrà reducciones de empleo vía ERE o directamente despidos, y tememos que si seguimos acumulando carbón esto derivará en el cierre de la empresa", comenta Mario Martínez, responsable de la Delegación del Suroccidente.



Hunosa: la diversificación que no llega

CCOO de Hunosa denuncia la inexistencia en la actualidad de proyectos empresariales que aseguren la diversificación recogida en el Plan de Empresa 2013/2018. Advierte por tanto que, está en serio riesgo la prometida creación de actividades alternativas que garanticen el futuro del empleo más allá de 2018.

El Plan de Empresa 2013/2018 de Hunosa firmado en mayo del pasado año, recoge un Plan Industrial, un Plan Social, un Plan Industrial de Restauración y Conservación Medioambiental, un Plan de Promoción Industrial para el desarrollo de las Comarcas Mineras y un Plan de Diversificación para crear actividades alternativas que garanticen a futuro el empleo existente en la empresa. Cuando ya nos encontramos en el ecuador queremos dejar constancia de la inexistencia de verdaderos proyectos empresariales sobre los que se pueda asentar esa necesaria diversificación.

“HUNOSA, cada día que pasa está más cerca de dejar de ser negra y más lejos de ser verde”.

Esta afirmación no encierra ningún derrotismo, pero sí refleja una realidad que desde CCOO de HUNOSA queremos trasladar no sólo a todos nuestros afiliad@s, sino también al resto de trabajador@s de la empresa.

“La Decisión 787 de 2010 de la Unión Europea junto con la política de asfixia del sector que está llevando a cabo el PP, llenan de dudas e incertidumbres el futuro del sector del carbón y particularmente el de HUNOSA”

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



Central térmica de La Pereda.

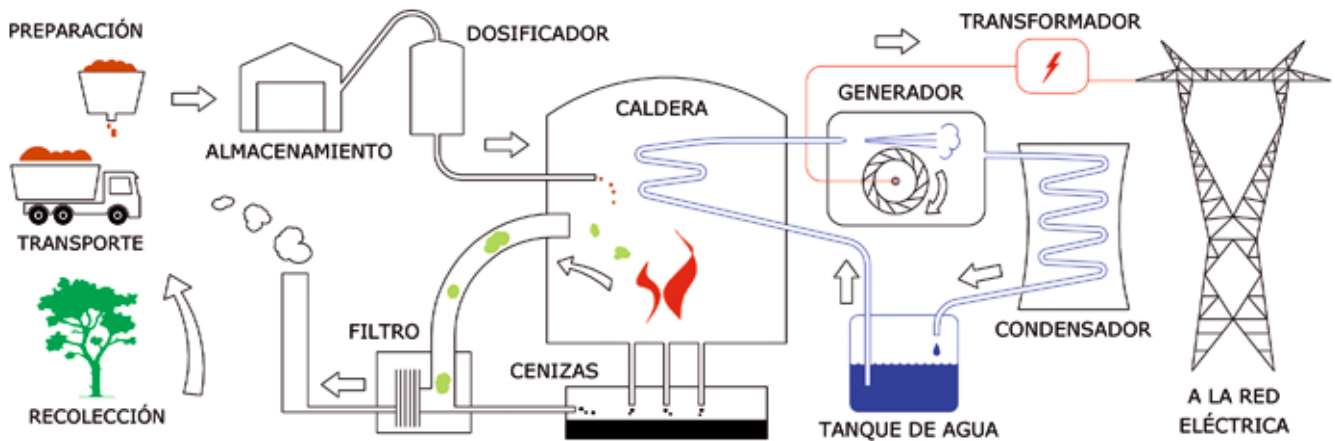
CAPTURA CO₂ BIOMASA
CIELO ABIERTO
METANO
+RECURSOS
BIOMASA
+RECURSOS

“La mayoría de los actuales proyectos de diversificación que está llevando a cabo la empresa generan más volumen de artículos de prensa y reportajes que de empleos necesarios para ser complementarios hoy y posiblemente alternativos mañana a la minería del carbón”.

En CCOO teníamos muy claro que la ausencia de la SEPI en la negociación del último Plan de Empresa 2013/2018 fue una escenificación de la total ausencia de compromiso del gobierno del PP con HUNOSA y las comarcas, que ahora se refleja en el nulo impulso que desde el máximo accionista de la empresa se está dando al proceso de diversificación. Ejemplo claro de esa falta de compromiso es la decisión de SEPI de no apostar por el cielo abierto en Hunosa, algo que complica claramente el futuro de la empresa.

No nos olvidamos de la reactivación de las cuencas mineras, que si bien debería ser una prioridad y una responsabilidad de las administraciones a todos los niveles, desde CCOO siempre hemos apostado -y en el último Plan de Empresa también lo hemos firmado-, porque HUNOSA siga fiel a su compromiso histórico con el territorio y contribuya a facilitar la instalación de empresas y la generación de empleo.

Exigimos a Hunosa la puesta en marcha de una diversificación real y seria, con proyectos verdaderamente generadores de empleo.



Esquema de una Central de Biomasa

“Una parte de la plantilla -como obliga la legislación europea- se puede emplear en la gestión de labores de clausura y post-clausura de las minas, en la recuperación del impacto medioambiental causado en el entorno minero degradado; y en otra serie de actuaciones ligadas a estos procesos para las que HUNOSA cuenta con la suficiente experiencia”.

Desde CCOO tenemos claro que son necesarios proyectos de futuro. Por ello, sin renunciar al desarrollo del Plan Industrial firmado en el actual Plan de Empresa, seguiremos exigiendo el mantenimiento de una actividad productiva, que pasaría por mantener alguna explotación abierta como autoabastecimiento para la generación y comercialización de energía eléctrica a través de nuestra central térmica de La Pereda.

Debemos reclamar a HUNOSA -y desde CCOO así lo estamos haciendo- la puesta en marcha de una diversificación real y seria, con proyectos verdaderamente generadores de empleo; por ejemplo, la instalación de una planta de generación eléctrica con biomasa, la apertura de explotaciones a cielo abierto medioambientalmente sostenibles, la investigación de otros recursos existentes en las concesiones de HUNOSA, el posible aprovechamiento comercial de la explotación del gas metano o la captura y almacenamiento del CO₂ entre otros.

En HUNOSA, llevamos desde 1991 hablando de diversificación, pero estamos en 2015 y ésta sigue sin ser una realidad, lo que dibuja un panorama complicado no sólo para HUNOSA, sino también para las comarcas mineras.

Es imprescindible el mantenimiento de una actividad productiva, que pasaría por mantener alguna explotación abierta como autoabastecimiento para la generación y comercialización de energía eléctrica.

“Cada día es más necesario, no sólo contribuir a la generación de tejido industrial en las cuencas para la creación de nuevo empleo, si no poner en marcha en HUNOSA los proyectos de futuro necesarios para garantizar el empleo existente en la empresa”.

A la situación actual del sector debida a los continuos recortes de ayudas, y a la falta de compromiso del gobierno de poner en marcha un mecanismo efectivo de garantía de quema de carbón autóctono, se suma la preocupante ausencia de una diversificación real en HUNOSA que garantice que aquellos trabajadores/as que no puedan acceder a su salida de la empresa por la vía no traumática, tengan garantizado su futuro laboral en la misma.

Conseguir esta garantía de empleo en la empresa y el desarrollo alternativo de las Comarcas Mineras, son los principales retos de CCOO de HUNOSA.

CCOO recuerda a los 14 del Pozo San Nicolás

En la madrugada del 31 de agosto de 1995 tuvo lugar uno de los accidentes más dramáticos de la minería asturiana, en el que perdieron la vida 14 trabajadores. Dos décadas más tarde, el recuerdo sigue vivo entre las familias, los compañeros y toda la sociedad.

Una placa en la misma plazoleta del pozo, ubicado en Ablaña, servirá como recordatorio y homenaje a los fallecidos. Fue descubierta públicamente durante el acto conmemorativo del vigésimo aniversario de la tragedia, ocasionada por una explosión de grisú. El suceso conmocionó a la minería y supuso un giro muy importante en la seguridad laboral en el sector. Aun así, a pesar de los avances y normativas en prevención de riesgos, todavía la mina se sigue cobrando vidas, por lo que CCOO de Industria de Asturias y la Sección Sindical de CCOO en Hunosa recuerdan que aún queda camino por recorrer para garantizar que la larga lista de 485 mineros fallecidos en Hunosa desde la constitución de la empresa no sume en el futuro ninguna baja más.



ArcelorMittal anuncia inversiones

CCOO aplaude la decisión del grupo de apostar por las plantas asturianas, realizando inversiones largamente reivindicadas por este sindicato, pero recuerda la importancia de completar esta decisión con la remodelación integral o construcción de unas nuevas baterías de cok, que asegurarían el futuro de la siderurgia asturiana en las próximas décadas.



Tren de carril y perfil

El pasado 11 de junio, el jefe de la División Sudoeste de Planos, Juergüen Schachler visitó las instalaciones de Asturias, para anunciar una serie de inversiones, largamente demandadas y que colman en parte las insistentes reivindicaciones de la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias. Las inversiones anunciadas superan los cien millones de euros.

Desde CCOO compartimos la buena noticia, aunque consideramos fundamental añadir dos cuestiones:

Si bien estas inversiones, suponen un impulso para las instalaciones que las reciben, no debemos olvidar una parte que resulta de gran importancia en una siderurgia integral como la nuestra, como es la producción de cok. Las baterías asturianas superan ampliamente el medio siglo de antigüedad, por lo que la construcción de unas nuevas o la completa remodelación de las existentes, supondría el espaldarazo definitivo a nuestra fábrica, asegurando su futuro durante décadas.

Pretender ligar estas inversiones a la rebaja salarial que venimos sufriendo desde el año 2013, en virtud del actual Acuerdo Marco, es una visión totalmente subjetiva e interesada, que de ninguna manera comparte la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias. A nuestro entender, el carácter integral de nuestra siderurgia, su situación geográfica y el esfuerzo realizado por de una de las plantillas mejor formadas y capacitadas de ArcelorMittal en Europa, es lo que ha hecho que seamos justos merecedores de esas inversiones.

Por tanto, desde CCOO aplaudimos estas inversiones, pero lo hacemos de manera objetiva, sin valoraciones interesadas que pretendan condicionar la negociación del próximo Acuerdo Marco. Seguimos exigiendo cerrar el capítulo de inversiones con una solución para las Baterías de Cok, que mantenga el carácter integral de nuestras instalaciones. A la vez se debe seguir avanzando en la renovación de la plantilla y su adecuada formación, única garantía de futuro para ArcelorMittal Asturias.

¿A dónde irán los
100 millones
de euros de inversión?



Acería Avilés

1. - Instalación de máquina de colada continua vertical en la Acería de Avilés, que permitirá diversificar aun más el tamaño de los slabs (hasta 350 mm), por valor de 60 millones de euros.
2. - Inversión en el Tren de Carril, para la fabricación de raíles de 108 metros, con un coste de 24 millones de euros.
3. - Mejora energética en el Tren de Alambión, mediante el aprovechamiento de gas pobre procedente de los Hornos Altos, con una inversión de 5 millones de euros. Localización y distribución de bobinas
4. - Máquina de ultrasonidos en el Tren de Chapa para mejorar el control de calidad.
5. - Automatización del parque 15, en el TBC, para almacenamiento, localización y distribución de bobinas.



Tren de Chapa gruesa

Despido de una trabajadora en Veriña

“Seguiremos combatiendo atropellos como éste”

José Manuel Castro Ordóñez, secretario general de la Sección Sindical Intercentros de CCOO en ArcelorMittal

La Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias considera injusto el despido de la trabajadora de Veriña y lamenta que el reciente fallo judicial haya avalado a la empresa considerándolo como “despido improcedente”. Seguiremos insistiendo en la importancia de la unidad de acción sindical como única forma de lucha contra este tipo de situaciones.

El pasado día 24 de junio, tenía lugar el juicio de la compañera injustamente despedida en Veriña a principios de año. Simultáneamente fue convocada por los Comités de Fábrica de Aboño, Avilés y Veriña, una concentración en apoyo a nuestra compañera.

Atrás quedaban cinco Jornadas de huelga, tres de ellas en el taller de la trabajadora, una para el personal de fuera de convenio en Gijón y otra para toda la factoría de Gijón. Todas ellas contaron con el respaldo del Comité de Fábrica de Gijón, al que agradecemos el importante apoyo recibido en defensa de la compañera despedida, así como a los trabajadores que masivamente respaldaron las movilizaciones planteadas.

Desde la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias se había propuesto un paro general en toda la fábrica para el día de la celebración del juicio, pero esta posibilidad fue rechazada por UGT y USO en el Comité de Avilés. De mantener dicha convocatoria sólo hubiera sido respaldada nuevamente por los compañeros de Gijón, lo que supondría que nuevamente recaería el esfuerzo en los trabajadores de Veriña. Por lo tanto, y dada la situación, planteamos una concentración que sí fue apoyada por el conjunto de los comités.



Concentración en apoyo a la trabajadora despedida en el Parque de Minerales y Sinter

Desde la Sección Sindical de CCOO, apostamos por la unidad de acción sindical como única forma de lucha contra este tipo de atropellos, dejando a un lado la afiliación, tipo de contrato o lugar de trabajo. Seguimos insistiendo en que las causas reales del despido, nada tienen que ver con las razones esgrimidas por la empresa y lo que subyace es una represalia a la trabajadora por el uso de su libre disposición de acogerse a los permisos de lactancia y

maternidad. El sistema completamente subjetivo e injusto de valoración al que se ven sometidos nuestros compañeros de fuera de convenio, así como aquellos que cambian de contrato, facilitan este tipo de abusos, que seguiremos combatiendo de manera contundente.

Esperamos que la justicia corrija esta sinrazón y que nuestra compañera vuelva a desarrollar su trabajo en nuestras instalaciones lo antes posible. ■





VACACIONES 2009, 2010 Y 2011: la justicia nos da la razón

El tiempo pone a cada uno en su sitio. Más de 200 sentencias ganadas ponen fin al conflicto generado a raíz de las imposición de la empresa de establecer vacaciones partidas de los años 2009, 2010 y 2011 en varios de los talleres de ArcelorMittal en Asturias, y que CCOO defendió en solitario.

Durante esos años, los sindicatos UGT y USO firmaron una serie de acuerdos con la empresa que permitían fraccionar las vacaciones de Alabrón, Acería de Gijón y Hojalata en 2009, TBC y Cilindros Caliente en 2010 y TBC y Tándem 2 en 2011. Estos acuerdos vulneraban el Convenio Colectivo 2009-2012, que establecían que las vacaciones sólo podían fraccionarse de manera voluntaria por el trabajador que así lo solicitara.

Fue lo que la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias defendió desde el primer momento. La justicia nos dio la razón a través de las más de 200 demandas presentadas, entre colectivas e individuales. La empresa en ningún caso facilitó la aplicación del conflicto colectivo, que CCOO ganó en solitario y que beneficiaba al

conjunto de trabajadores afectados, independientemente de su afiliación. La negativa de la empresa y la desidia del resto de centrales sindicales, no fue obstáculo para que CCOO siguiera adelante con el proceso judicial que ahora llega a su fin y que en números, supone la repetición de las vacaciones de esos años a unos 160 trabajadores, indemnizaciones económicas para 41 compañeros que han pasado a situación de prejubilación por contrato relevo y a los herederos de 2 trabajadores fallecidos, afectados en aquellos años por esos acuerdos ilegales.

Desde CCOO entendemos que la aplicación de estas históricas sentencias, servirá para paliar en parte, el grave perjuicio ocasionado a los trabajadores afectados en la conciliación de la vida laboral y familiar, durante esos años.

Desde la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias, no nos oponemos a que la sentencia se aplique al conjunto de los trabajadores afectados, independientemente de que hayan ejercido o no la demanda individual, si bien nos hubiera gustado una mayor colaboración por parte del resto de organizaciones sindicales, que nos dejaron solos en la defensa de un derecho fundamental como son las vacaciones. Nuestro deseo es que las actitudes y comportamientos serviles que nos llevaron a esta situación, no vuelvan a reproducirse.

Queremos agradecer a los trabajadores que durante este largo proceso judicial, han confiado en nosotros. Dando la cara con su demanda individual, han hecho posible que finalmente se haya hecho justicia. Ellos son los verdaderos merecedores de reconocimiento en la defensa de sus derechos. Afiliados así son los que hacen grande a un sindicato.



Agustín Martín visita la factoría de ArcelorMittal en Avilés

El secretario general de CCOO de Industria estuvo acompañado por José Manuel Casado, responsable del Sector Siderúrgico, Damián Manzano, secretario general de CCOO de Industria de Asturias y José Manuel Castro, secretario general de la Sección Sindical Intercentros de CCOO en ArcelorMittal, quienes mantuvieron un encuentro con la dirección de la multinacional, a la que se recordó la importancia de continuar apostando por Asturias mediante nuevas inversiones para las baterías de Cok. Además, se reclamó un pacto de estado para solucionar el vacío de modelo energético que lastra la competitividad de la industria de nuestro país.

Auxiliares: el sector recibe con optimismo el anuncio de inversiones en ArcelorMittal

La noticia de que el grupo realizará inversiones en sus plantas de Asturias ha sido bien recibida en el sector de la empresa auxiliar, que consolida así sus previsiones de actividad y continuará manteniendo el nivel de empleo.



Baterías de Cok en Gijón

El sector auxiliar, que realiza labores de mantenimiento en distintas empresas de la región, está especialmente ligado a ArcelorMittal, por lo que las decisiones que tome la multinacional siderúrgica le afectan muy directamente y repercuten de manera inmediata en el nivel de actividad y empleo. Por tanto, la decisión del grupo de realizar inversiones en sus plantas asturianas ha sido muy bien recibida, ya que asegura la ocupación durante meses. "Como mínimo, esperamos que hasta el verano del próximo año el empleo se mantenga en unos niveles bastante aceptables", comenta Antonio Lueje, responsable del Área de Auxiliares de CCOO de Industria de Asturias. "Todo lo que se destine a reparaciones de man-

tenimiento o la inversión anunciada en la Colada Continua de la Acería LD3, es bueno para la empresa auxiliar, que es quien va a hacer la obra". También será positiva la inversión en el Tren de Carril, para adaptarlo a la fabricación de carriles de 108 metros y responder así a la demanda actual del mercado.

Además, el sector se encuentra a la expectativa de que la multinacional se defina sobre la posible construcción de unas nuevas baterías de Cok en Gijón. "De producirse, sería una gran noticia, una garantía para la siderurgia en Asturias durante los próximos treinta años", explica Antonio Lueje. "CCOO de Industria de Asturias apuesta por ello, ya que supondría una garantía para el sector de las auxiliares en la región".

Empleo en verano

Durante la crisis económica la industria auxiliar ha logrado mantener unos niveles de empleo aceptables, incluso absorbiendo trabajadores procedentes de sectores más castigados, como el de la construcción. El índice de empleo que generan las empresas auxiliares sufre altibajos a lo largo del año debido a la alternancia de periodos de menor actividad con otros en los que se requieren servicios de mantenimiento, como por ejemplo las labores de reparación que tradicionalmente realiza ArcelorMittal aprovechando los meses de verano. Entre julio y agosto las plantillas que operan en la multinacional se incrementaron en 150 trabajadores en Gijón y 200 en Avilés. Aunque no es un mal dato, se sitúa por debajo de años anteriores. Por otra parte, cabe señalar que en 2015 no se han producido diferencias tan notables entre los distintos periodos del año, y la cifra media de empleos que genera el sector se ha mantenido más estable, situándose en torno a los 3000 trabajadores.

JUNQUERA CLÍNICA DENTAL

Dirección Médica: José Junquera González

Convenio con CCOO de Asturias

- Descuentos desde el 30% al 60% en todos los tratamientos odontológicos.
- Con más de 20 servicios gratuitos: consultas, radiografías, presupuestos sin compromiso, etc.
- Somos especialistas en niños y adultos.

Oviedo: Plaza Longoria Carvajal, 4-1º A. Tfños.: 985 25 22 80 - 985 27 55 49.

Langreo: C/ Celestino Cabeza, 16. Tfno.: 985 67 48 71.

Gijón: Emilio Tuya, 1 bajo. Tfno.: 985 33 95 17.



Nuestros servicios:

- Ortodoncia invisible y estética
- Endodoncia
- Blanqueamiento en una sesión
- Anestesia sin aguja
- Protésis fija, removible y estética circonio
- Especialistas en rehabilitaciones oclusales
- Disfunción témporo-mandibular, férulas y placas de descarga
- Especialista en implantología de carga inmediata, sin cirugía, sin sangrado, sin traumas, técnica sencilla y sin complicaciones



Objetivo, primera fuerza sindical

En lo que llevamos de año, se han celebrado en Asturias un total de 385 procesos de elecciones sindicales cuyo resultado sitúa a CCOO de Industria como organización más votada. En los próximos meses es necesario un esfuerzo final, reforzando nuestra presencia donde ya somos mayoría y mejorando en aquellos sectores donde aún no lo somos, para conseguir, con el esfuerzo de todos, ganar las elecciones sindicales.



A punto de comenzar en último trimestre del año, los resultados nos favorecen.

A falta de que se celebren los últimos procesos electorales, estamos por delante de otras fuerzas sindicales. Estos buenos resultados son el fruto de una intensa labor en el conjunto del tejido industrial asturiano, con la implicación de los delegad@s y la demostrada responsabilidad de CCOO, que los trabajadores están sabiendo valorar en justicia. Gracias a un enorme esfuerzo de compromiso y coordinación, nuestras candidaturas están siendo a día de hoy

las más votadas en las fábricas, empresas y talleres. Una organización sindical fuerte, como es CCOO de Industria, es la única capaz de diseñar una defensa eficaz de los derechos de los trabajadores, establecer negociaciones con el respaldo de un sindicato sólido y estructurado, y mediar en los conflictos con garantías de solución.

En diciembre finaliza el cómputo dinámico, que establece la comparativa con los resultados obtenidos en el período anterior (con fecha de diciembre de 2011). A finales de este año estaremos en disposición de saber si hemos

logrado mantener y aumentar la diferencia que hará que CCOO de Industria gane las elecciones sindicales en Asturias. Es necesaria por tanto la implicación de toda la organización, en un esfuerzo final por alcanzar el objetivo.

Desde CCOO de Industria de Asturias agradecemos la implicación de los afiliad@s, delegad@s, secciones sindicales, equipos de atención y todos los que colaboran para mejorar en aquellos sectores en los que no tenemos mayoría, y hacer posible que CCOO se convierta en la primera fuerza sindical en Asturias.

Ultimo trimestre

Hasta el 31 de diciembre de 2015 quedan por celebrarse varios procesos electorales en los que se elegirán alrededor de 200 representantes sindicales, entre Comités de Empresa y delegados. Serán Fertiberia, Saint Gobain, Imasa, Finanzauto, Isastur, Isotron, Mefasa, Masa Galicia, entre otras, las empresas que elegirán comités en próximas fechas. También habrá procesos en numerosas pequeñas empresas de sectores como metal, estaciones de servicio, automóvil, química, textil o naval.

En los 385 ya celebrados nos hemos situado por delante de la otra organización sindical mayoritaria y a día de hoy, continuamos teniendo mayoría en el metal, bienes de equipo, siderurgia, naval, defensa, montaje, auxiliar y textil y confección.

2015

octubre 2015						
lu	ma	mi	ju	vi	sa	do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

noviembre 2015						
lu	ma	mi	ju	vi	sa	do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

diciembre 2015						
lu	ma	mi	ju	vi	sa	do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Resultados de los últimos tres meses:

	CCOO	Otros
Leomotor	3	0
Alcoa Inxpal	5	8
Daorje	15	6
Hiasa	4	5
Tayma	2	1
Taller Eléctrico AMG	1	0
Carbonar	3	2
Starglass	2	3
Adober Electricidad	4	1
Corbide	3	0
Delfin Tubes	4	1
Obrerol	3	0

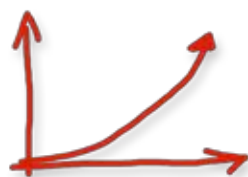
	CCOO	Otros
Cerámica del Nalón	2	1
Vesubius Ibérica	4	1
Tensa	5	0
Lozauto	3	2
Montajes Eléctricos y Mantenimiento Mecánico	2	1
Mivisa envases	7	2
Fábrica de Armas	6	7
Electricidad Llano	3	2
Tecno Oviedo	2	1
Eulen Centros de Metal	3	2
Carrocerías Ferqui	3	2

1 Delegado

También han sido muy numerosas las empresas en las que hemos obtenido un delegad@, entre ellas: Talleres Carlos Valle, Jofrasa, Artime Freire Hnos., EON Distribución Mieres, RZT Ingeniería y Proyectos, ATI Ascensores, Iturcemi, Instalaciones Nevares, Chamota, Talleres Elect Monje, Bernar, Siccis, Talleres Ferjovi, Talleres Acro, Talleres Mecan Manuel Silva, Talleres Jesús Alvarez, Air Liquide.



Votaciones en Daorje Avilés.



CCOO crece en el sector auxiliar.

Los resultados de los procesos de EESS celebrados este año en distintas empresas auxiliares demuestran que CCOO, que tradicionalmente ha gozado de una muy relevante presencia en el sector, no sólo mantiene su representación sino que la aumenta, poniendo así más distancia con el resto de sindicatos. CCOO obtuvo mayoría en la UTE TSK-Isastur y también se adjudicó los tres delegados que se elegían en Corbide, en-

tre otros procesos. Mención especial merece el caso de Daorje, donde no sólo se consolidó la mayoría sino que se aumentó el número de delegados, obteniendo entre las sedes de Gijón y Avilés 26 de los 38 miembros del Comité de Empresa. Son cifras positivas que demuestran que los trabajadores han sabido reconocer y valorar justamente la labor de este sindicato en el sector, depositando su confianza mayoritariamente en CCOO.



PRECIO TALÓN PARA SOCIOS RESIDENTES EN LA PENÍNSULA

- 1 Talonario de 8 noches para 2 personas **70€**
- 3x2 talonarios= son 24 noches **140€**

PRECIO TALÓN PARA SOCIOS RESIDENTES EN BALEARES

- 1 Talonario de 8 noches para 2 personas **80€**
- 3x2 talonarios= son 24 noches **160€**

PRECIO TALÓN PARA SOCIOS RESIDENTES EN CANARIAS

- 1 Talonario de 8 noches para 2 personas **90€**
- 3x2 talonarios= son 24 noches **180€**

- GASTOS DE ENVÍO E I.V.A. INCLUIDOS -



Teresa Valeiras.

Viajes a Hoteles - Turismo Promocional.
Central de reservas. Dpto. Comercial.

Telf. 986 24 48 41. 9.00h a 15.00h de lunes a viernes.

COEFICIENTE REDUCTOR: *Lo que debes saber*

• ¿Qué es el coeficiente reductor?



(Artículo 161 bis/ Ley General de la Seguridad Social). El coeficiente reductor es el mecanismo regulado por decreto que permite rebajar la edad de jubilación en aquellos grupos o actividades profesionales, en las escalas, categorías o especialidades cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de mortalidad o morbilidad, siempre que los trabajadores acrediten en la respectiva profesión el mínimo de actividad que se establezca.

Ejemplo

La edad ordinaria exigida en cada caso para el acceso a la pensión de jubilación se reducirá en un periodo equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado el coeficiente reductor que se indique para la escala, categoría o especialidad de cada sector o actividad laboral.

Operario 20 años trabajando + coeficiente reductor 0.10 = 2 años de coeficiente reductor
Edad de jubilación 65 años – 2 años de coeficiente reductor = edad de jubilación 63 años.

• ¿Cuándo se aplica el coeficiente reductor?

El coeficiente reductor se aplica, según el Real Decreto 1698/2011 de 18 de noviembre a todos los trabajos que, después de poner todas las medidas de seguridad en práctica, siguen teniendo riesgo de toxicidad, penosidad, peligrosidad y pueden afectar de manera importante a la salud de los trabajadores.

• ¿Por qué es importante el coeficiente reductor?

Porque obliga a la empresa a mejorar las condiciones laborales y minimizar los riesgos existentes. De igual manera se compensa al trabajador cuando esto no es posible mediante una bonificación en la edad de jubilación. Desde CCOO de Industria de Asturias se elaboran los informes para abrir los procedimientos de reconocimiento de coeficientes reductores que deben ser justificados de manera detallada y suponen un gran avance en la salud y calidad laboral de los trabajadores de la industria asturiana.

Industria Química del Nalón y Alcoa: *dos solicitudes en marcha*

CCOO de Industria de Asturias ha iniciado las diligencias para solicitar el coeficiente reductor para los determinadas áreas de Industria Química del Nalón y de Alcoa. De concederse, beneficiaría a más de trescientos trabajadores entre ambas empresas, que podrían así beneficiarse de un adelanto en la edad de jubilación.

En el caso de Alcoa, se solicita un coeficiente reductor de 0,10 para los trabajadores de las contratas, que desarrollan su actividad en contacto con sustancias que pueden causar daños en la salud, como brea de hulla, coque de petróleo calcinado e hidrocarburos policíclicos aromáticos, entre otros. La petición ha sido realizada conjuntamente con la Sección Sindical de CCOO en Alcoa-Avilés, y supondría un gran avance en las condiciones laborales tanto de los trabajadores de la empresa matriz como de las contratas.

De manera más reciente, se ha solicitado también el coeficiente reductor, en colaboración con la Sección Sindical de CCOO en la empresa, para los trabajadores de Químicas del Nalón que realizan

su labor en las Baterías de Cok en el centro de Sama. Este colectivo trabajan en condiciones similares a las de las baterías de ArcelorMittal y que ya tienen reconocido su coeficiente reductor desde 2008, por la demostrada exposición a tóxicos como polvo de carbón o hidrocarburos aromáticos como antraceno y pireno.

Para estos trabajadores, tanto de la empresa como de las contratas, se solicita un coeficiente reductor del 0,10 que en la actualidad tendría repercusión sobre unos cincuenta empleados pertenecientes a 16 categorías profesionales.

Ambas peticiones han sido presentadas por CCOO de Industria de Asturias en la administración competente, con la documentación que justifica que tales acti-

vidades suponen un riesgo para la salud del trabajador. La Dirección Nacional de la Seguridad Social decidirá ahora en función de los datos facilitados la conveniencia de aplicar el coeficiente reductor.

Paralelamente, el departamento de Salud Laboral de CCOO de Industria de Asturias seguirá trabajando en esta dirección, estudiando la posibilidad de nuevas peticiones de coeficiente reductor.

Con todo ello se demuestra una vez más el compromiso de CCOO de Industria de Asturias con la salud de los trabajadores y su concesión supondrá un importante avance en las reivindicaciones y unas relaciones laborales más justas y equitativas.

Siniestralidad: *una lacra que no cesa*

CCOO de Industria de Asturias lamenta profundamente los accidentes que se han producido en las últimas semanas en el marco laboral, particularmente en empresas pertenecientes a sectores industriales.

Julio y agosto han sido meses negros para la industria. El día 15 de julio tuvo lugar un grave accidente en la explotación minera de Cerredo con el resultado de la muerte de un minero que se encontraba manejando un camión y realizando tareas de evacuación del mineral. A falta de conclusiones oficiales sobre la causa del accidente, CCOO de Industria de Asturias recuerda que hace tiempo que viene denunciando ante la autoridad minera regional que explotaciones de este tipo y con estas dimensiones (como túneles de obra civil) no son las adecuadas para la realización de labores de extracción de carbón.

Otro accidente con resultado mortal tuvo lugar el día 22 de julio en un taller de Salas. El fallecido era un trabajador

que realizaba labores de soldadura en el interior de una cuba. A pesar de que también se está a la espera del informe oficial que detalle las causas, CCOO de Industria de Asturias quiere hacer hincapié en que existe un protocolo de soldadura en espacios confinados, y reclamará responsabilidades en caso de que se constate que éste no se había llevado a cabo.

Asimismo, CCOO de Industria de Asturias lamenta la muerte del trabajador que el pasado 7 de agosto se precipitó desde una grúa a una altura de 12 metros. La víctima era trabajador de la empresa Indemesa y delegado de CCOO. Como también era afiliado a CCOO el trabajador de la empresa Zitron que resultó herido grave tras caerle una pieza de gran tamaño sobre la espalda.



Los datos de siniestralidad a nivel regional ratifican que Asturias sigue a al cabeza de la siniestralidad laboral en España. Desde el Area de Salud Laboral de CCOO de Industria de Asturias queremos resaltar que la anunciada mejora en los datos económicos y de empleo debe venir acompañada de un sustancial incremento en las condiciones de seguridad. El repunte de los accidentes mortales y graves que está teniendo lugar en la industria pone de manifiesto la poca implicación de las autoridades responsables de la vigilancia y la prevención. La relajación en el cumplimiento de la normativa vigente está dejando un saldo trágico al que se debe poner freno de manera inmediata. Desde CCOO de Industria de Asturias no dudaremos en continuar denunciando las malas prácticas por parte de las empresas y la negligencia de las autoridades regionales en materia de prevención.



Avda del Cristo, 67 • 33006 Oviedo • Principado de Asturias
Tfno: 985 238 653 • blancogeriatria@gmail.com

- ☉ Plazas válidos asistidos
- ☉ Habitaciones con baño
- ☉ Servicio de ATS
- ☉ Cocina propia
- ☉ Zonas ajardinadas
- ☉ Estancias temporales



En los meses de septiembre y octubre darán comienzo nuevos cursos para trabajadores en activo promovidos por CCOO de Industria de Asturias.

Nuevos cursos: infórmate

CCOO de Industria de Asturias continúa ofreciendo cursos adaptados a las necesidades del mercado laboral y especialmente orientados a nuestros sectores. Nuestro compromiso con la formación es firme, porque entendemos que es lo que permite adecuarse a los cambios socioeconómicos y a los avances tecnológicos que conforman la realidad laboral de nuestro país. Mejorar la cualificación, ampliar áreas de conocimiento, mantenerse al día de

los avances técnicos... Una formación específica y de calidad es fundamental ante una realidad sociolaboral cambiante. Así desde CCOO de Industria de Asturias se promueven cursos dirigidos a trabajadores en activo y también a aquellos que estén dados de alta como autónomos. Así mismo, un porcentaje de plazas están disponibles para desempleados que se interesen por la materia en cuestión, independientemente de su actividad.

Metal	Horas	F.Inicio	Localidad
Interpretación de planos I	50	29/09/2015	Gijón
Domótica: proyectos de instalaciones automatizadas	50	14/10/2015	Avilés
Autómatas programables I	60	26/10/2015	Gijón
Soldadura TIG I	90	06/10/2015	Gijón
Mantenimiento industrial I	60	11/11/2015	Gijón
Eléctrico	Horas	F.Inicio	Localidad
Autómatas programables	30	28/09/2015	Oviedo
Minería	Horas	F.Inicio	Localidad
Autómatas programables	60	13/10/2015	Oviedo
Vidrio/Cerámica	Horas	F.Inicio	Localidad
Automatización, automatizadores programables y robótica en la industria cerámica	50	03/11/2015	Oviedo
Textil	Horas	F.Inicio	Localidad
Cool-hunter. Análisis de tendencias en el mundo de la moda	30	28/09/2015	Oviedo
Prevención de riesgos laborales en la manipulación de cargas	35	10/09/2015	Oviedo
Diseño y patronaje industrial	40	13/10/2015	Oviedo
Químicas	Horas	F.Inicio	Localidad
Gestión y control de almacenes	16	21/09/2015	Gijón
Ahorro y eficiencia en la gestión sostenible de la energía	45	29/09/2015	Teleformacion
Calibración de equipos de medida	30	14/10/2015	Gijón
Curso básico de hidráulica	16	01/10/2015	Gijón
Curso básico de neumática	16	22/09/2015	Gijón



INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES. CCOO de Industria de Asturias / Delegaciones Comarcales

C/ Sta. Teresa, 15 - 3ª planta. Oviedo. Tlf.: 985 25 15 77 / Fax: 985 24 40 62

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social
Sentencia de 11 de febrero de 2015.**

Vulneración del derecho de huelga y de libertad sindical

Texto: Amable Glez. Méndez

La empresa Pressprint encargada de la impresión del Diario El País, Diario AS y Diario Cinco Días, cuyo único socio es el Diario El País S.L, poseyendo éste el 100% del capital social y actuando como administrador único, perteneciendo ambas al Grupo Prisa, inició un proceso de despido colectivo para 92 trabajadores (80 en el centro de trabajo de Barcelona lo que suponía el cierre del mismo y 12 en el centro de trabajo de Madrid), lo que supuso la convocatoria de la huelga.

La huelga fue secundada por la totalidad de la plantilla lo que impedía la impresión de dichos diarios. No obstante, la impresión fue realizada por las empresas IMPRINTSA S.A e INDUGRAF en Barcelona y por BEPSA, PRINTOLID, IMPRESA NORTE e IMPRINTSA en Madrid, cuestión denunciada por los trabajadores ante la Inspección de Trabajo.

Presentada demanda por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO por vulneración de los Derechos Fundamentales frente a las empresas Ediciones El País S.L, Diario AS S.L., Estructuras Grupo de Estudios Económicos S.A y Pressprint, fue desestimada por la Audiencia Nacional por sentencia de 29 de julio de 2013. Contra la misma se interpuso recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, cuya sentencia pasamos a comentar.

La cuestión que analiza la sentencia es si resulta contrario a la libertad sindical y el derecho de huelga la conducta de las empresas demandadas consistente en contratar con otras empresas la impresión de los periódicos Ediciones El País, Diario AS, Estructuras Grupo de Estudios Económicos durante los días de convocatoria de la huelga.

La sentencia, entre otros asuntos, analiza la ponderación y los límites de esos derechos constitucionales, como son el derecho de huelga y la libertad sindical,



La huelga es un instrumento de presión esencial para la defensa de los intereses de los socioeconómicos de los trabajadores. Además, si se impide su libre ejercicio, el derecho reconocido por el artículo 7 de la Constitución a los sindicatos quedaría vaciado de contenido.

conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional.

Establece que el derecho de huelga está colocado en lugar preferente (artículo 28 de la Constitución) lo que supone un mayor rango exigible para la Ley que lo regule así como una más completa tutela jurisdiccional.

Es un instrumento de presión esencial para la defensa de los intereses de los socioeconómicos de los trabajadores. Además, si se impide su libre ejercicio, el derecho reconocido por el artículo 7 de la Constitución a los sindicatos quedaría vaciado de contenido.

A continuación analiza la sentencia los pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre los límites del derecho de huelga, como son el aseguramiento de determinados servicios esenciales para la comunidad o la seguridad y el mantenimiento de la empresa.

Entrando ya en el fondo del asunto considera el Tribunal Supremo que las empresas que finalmente realizaron la impresión de las citadas ediciones no mantenían una relación laboral directa con los trabajadores huelguistas. No obstante, la

actuación de las empresas demandadas al contratar con ellas si ha incidido seriamente en la repercusión de la huelga y sus efectos, variando su contenido, ya que durante los días de la huelga los diarios salieron a la calle con normalidad anulando los efectos de la huelga. Ésta, además de ser un medio de presión de los trabajadores para la defensa de sus intereses legítimos, tiene una vertiente externa, la de exteriorizar los efectos que produce haciendo visible a los ciudadanos la perturbación que provoca. Pues bien, ambas finalidades han sido anuladas por la actuación de las empresas demandadas al sustituir a los trabajadores huelguistas, aunque lo fuera con otras empresas con la que éstos no tenían relación laboral.

Por todo ello, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo anula la sentencia de la Audiencia Nacional, estimando en parte la demanda formulada y declarando que las demandadas han violado el derecho de huelga y de libertad sindical, condenando solidariamente a las mismas a que abonen al sindicato CCOO la cantidad de 100.000 €, en concepto de indemnización de daños y perjuicios.

NI NI DOBLADOS DOMESTICADOS

el documental

El próximo mes de noviembre se estrenará el documental, que pretende ser una reflexión y punto de partida para el debate sobre el sindicalismo actual: su sentido, sus objetivos, sus retos. El proyecto, de la productora Compacto y dirigido por Pol Fuentes, se ha sido financiado íntegramente mediante crowdfunding.



Pol Fuentes y David (productor) durante la presentación del proyecto en el acto celebrado en la antigua fábrica textil Fabra y Coats.

Compacto, la productora

“Nuestro objetivo no es sólo la producción de piezas, sino que éstas tengan el mayor impacto posible movilizándolo a la base social de las organizaciones para que con cada campaña estén más y más activas”. La productora está habituada a trabajar con entidades sociales: “Mejorar su comunicación a través de proyectos concretos como éste o de campañas de larga duración forma parte de nuestro compromiso. Creemos que uniéndonos todos somos más fuertes”.

La iniciativa de este audiovisual partió de la Federación De Industria y Agroalimentaria de CCOO de Cataluña, que pretendía crear una herramienta para debatir sobre el sindicalismo en el marco del 50 aniversario del sindicato en la región. Fue la productora Compacto la que propuso elaborar un cortometraje que pudiera ser presentado en la Asamblea Sindical Abierta de noviembre y difundido en festivales, televisiones y acontecimientos sociales, sirviendo como análisis de las lecciones aprendidas tanto en las victorias y como en las derrotas del pasado. También, una plataforma para indagar cómo tiene que ser el sindicalismo del siglo XXI para seguir defendiendo y mejorando la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

Se puso en marcha entonces la maquinaria para reunir fondos mediante una campaña de crowdfunding que resultó un éxito. Además de obtener la financiación necesaria, valió para

recabar el apoyo de federaciones y personas individuales. “Creemos que el sindicalismo tiene todavía mucho potencial por explotar en la comunicación 2.0 -comentan responsables de la productora-. Gracias a tod@s l@s mecenas que han hecho que la campaña fuera un éxito”.

El documental que está “en el horno” plantea preguntas actuales a distintas personas y las enmarca en hechos históricos del sindicalismo, para ligar así pasado, presente y futuro. El trabajo final se presentará en dos versiones: una de 15 minutos que circulará por festivales y otra de 22 minutos que servirá para la emisión televisiva, así como para la proyección en los actos sociales.

Así, permitirá que el mensaje llegue a muchas más personas, que disfruten y recomienden la experiencia a terceros. El debate posterior ha de ser aprovechado para plantearse y debatir hacia donde debe ir el sindicalismo.

Pol Fuentes, el director.

Músico y cantante barcelonés, bien conocido en la escena indie y con experiencia en trabajos audiovisuales. No es su primer proyecto centrado en temas sociales, ¿qué le ha aportado dirigir este documental? “Para mí lo más enriquecedor ha sido la parte previa de investigación, donde nos hemos entrevistado con veteranas y veteranos sindicalistas, disidentes que se distanciaron del sindicato, jóvenes críticos y jóvenes más afines. Sobre todo hablando con las personas con más experiencia, uno se da cuenta que hay derechos nacidos a partir de los 80 que nos creemos que son universales, pero que se han ganado en luchas muy recientes. Mi meta con el documental es poner los focos en la sinceridad y la autocrítica constante del sindicalismo. “Pese a compartir siglas y logotipo, es muy distinta de la imagen elitista de los dirigentes cuando aparecen en los medios”.

Los mejores viajes ¡EMPIEZAN YA!

HASTA UN
8%
D.T.O.
para compras con
45 DÍAS
de antelación para tus viajes

COSTAS, EUROPA,
CARIBE, ISLAS,
CIRCUITOS,
MEDITERRÁNEO,
CRUCEROS...

Barceló Viajes ofrece a los afiliados de C.C.O.O. un 6% de descuento directo o un 8% de descuento (excepto costas) reservando con 45 días de antelación, en viajes y paquetes vacacionales propios. Y además, un 7% de descuento en cajas de experiencias PlanB!

Barceló
VIAJES

INFORMACIÓN Y RESERVAS

Calle Corrida n 43
33206 Gijón - Asturias
Telf.: 985 350 717

Avda de la costa, 100
33205 Gijón - Asturias
Telf.: 985 374 455

Doctor Graiño, 7
33400 Avilés
Telf.: 984 118 101

Manuel Pedregal, 2
33001 Oviedo
Telf.: 985 227 887

BAL 005 MM

Guía de Servicios de

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

Afiliarse
tiene aún
+ ventajas!!

Europcar

Descuento del 22% para afiliados, sobre la mejor tarifa disponible y ofertas que pudiesen estar vigentes en el momento de la reserva. Imprescindible acreditar la situación de alta y estar al corriente de pago mediante la aportación de certificado de cotización.

Más información en www.europcar.es

**Europcar**

Viajes Viaca-Eroski




Descuentos para afiliados entre el 3 y 8% en los distintos productos. Extensible a cónyuges, hijos y familiares en primer grado. También, precios especiales en alquiler automóviles
Más información en 902.272.902 y empresas.gijon@viaca.es

Residencias universitarias

Descuentos entre el 5 y 15% en Residencias de Estudiantes de varias ciudades de España: Cataluña, Girona, Galicia, País Vasco, Madrid, Andalucía, etc. Algunas son utilizables todo el año y otras durante periodos vacacionales.

Más información en www.resa.es y 902.444.447



Viajes Barceló

Descuentos entre el 6 y 8%, para reservas con 45 días de antelación. Descuento acumulable a todas las ofertas y compra anticipada en mayoristas propias o preferentes.

Más información en 91.299.43.57 y mad-ibiza@barceloviajes.com



Hertz

Tarifa exclusiva en alquiler de vehículos en la Península, Canarias y Baleares, incluye 400 km/día, sin cargos de recogida o entrega en aeropuerto, puerto o estación de Renfe. Reservas en Barceló viajes, oficinas, central de reservas y enlace de la web confederal.

También, posibilidad de adquirir vehículos de la flota de Hertz con un descuento específico.

Más información en dmanso@hertz.com



Delegaciones comarcales

SIERO-ORIENTE

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

*Cuenta
con nosotros*

GIJÓN

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

OVIEDO

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

Afiliate

Participa

NALÓN

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

CAUDAL

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

Infórmate

Consúltanos

CANGAS-TINEO

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

AVILÉS-OCCIDENTE

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

