

Asturias Industrial

CCOO 
industria

Nº88 Septiembre/2018



CCOO defiende
una transición
energética justa

Cursos

Diez años formando sindicalistas

Elecciones Sindicales

¡Es el momento!

Negociación colectiva 2018-2020

El nuevo ANEC marca la pauta



Festa do Mar



San Xoán



Festa da Ameixa



historia e tradición

POIO
Municipio de Interese Turístico



“Mondariz Balneario cura los estragos del pensamiento y los males de la civilización”

Emilia Pardo Bazán

Declarada “moi hospitalaria vila” desde el 17 de abril de 1925, **Mondariz Balneario** está situada en el valle del río Tea, donde confluyen la naturaleza y el arte. Un lugar de regatos alegres y cantarines.

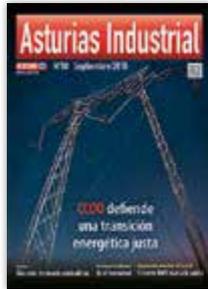
Es más que un lugar, es la Compostela del enfermo (Emilio Castelar). Es la Villa termal por excelencia, que nos brinda una estancia única con su gastronomía y el sonido de la naturaleza. En Mondariz Balneario el río Tea nos acompaña en sus senderos dejándonos disfrutar de sus aguas en las playas fluviales, y orgullosos de nuestro termalismo, también somos cultura, arte y ocio. Nuestras noches son claras para ver el cielo y las estrellas y nuestras instalaciones son ideales para practicar el golf y la hípica. Visite la Plaza de los Fundadores con el antiguo Gran Hotel realizado por Genaro de la Fuente y la Fuente de La Gandara, un monumento al agua realizado por Otamendi y Palacios. Esta villa es única y exquisita en su buen trato por eso ven y descubre nuestra hospitalaria villa.



Concello da moi hospitalaria
vila de Mondariz Balneario
-Pontevedra-

Sumario

CCOO +
industria



Asturias Industrial n°88. Septiembre 2018
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS.

Secretariado:

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

Coordinación:

Blanca M. Colorado.
Tamara Cuñado Rodríguez.

Fotografías: Fusión 10 y archivo.

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

Maquetación: Fusión 10.

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

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

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

Se autoriza su reproducción excepto
con fines comerciales.

CCOO +
industria

05 **EDITORIAL.** Calentando el otoño.

06 Transición energética. Ante la inminente descarbonización del modelo industrial, apostamos por un proceso justo y equitativo.

12 **Situación industrial.** Duro Felguera, Ovo Foods, sector de la elevación, sector naval, auxiliares de ArcelorMittal...

16 Negociación colectiva. ANEC, las líneas maestras para el 2018. Movilizaciones por el Convenio del Metal. Firmado el convenio de la Industria Química.

20 **ArcelorMittal.** Se acerca la negociación del próximo Acuerdo Marco. Los gruistas reclaman sus derechos.

23 **Hunosa**
Una empresa con presente, pasado y futuro.

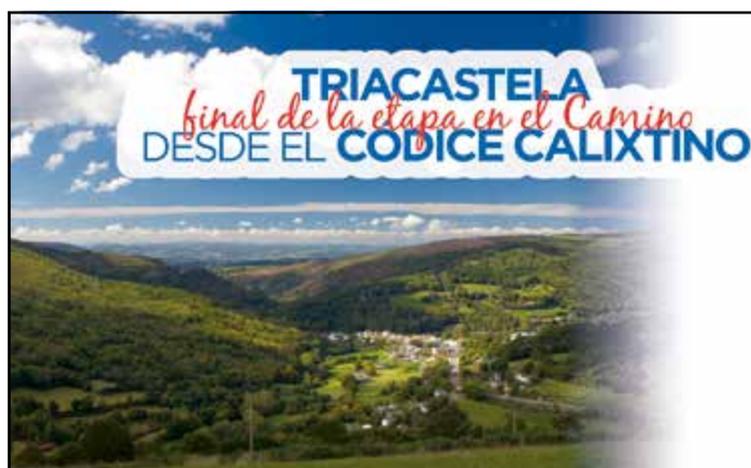
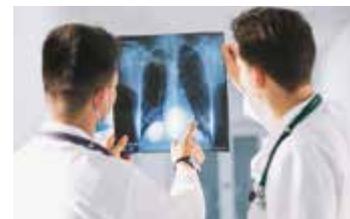
26 Elecciones sindicales. ¡Es el momento!

27 **Mutualismo.** El cáncer de pulmón por inhalación de sílice, reconocido como enfermedad profesional.

28 **Salud laboral.** Sílice cristalina, qué es y qué actividades están expuestas.

30 **Formación.** Diez años formando a los nuevos sindicalistas.

32 **Noticias.** CCOO despide al compañero Emilio Huerta "Triqui". Presentación de la biografía de Carmen Garrido González. Descárgate la nueva App gratuita de CCOO.



El Camino de Santiago, a su paso por el Concello de Triacastela, nos despedirá de la naturaleza en estado puro. Será la última vez que superemos los 1.000 metros de altitud y, posiblemente, sea ésta una de las razones de por qué el Codex Calixtinus ya la identifique como la penúltima etapa del Camino, de las trece existentes desde Pirineos.



Es tanta la historia que esconde este territorio que hace pocos años aún se descubrió el tesoro escondido en la Cueva de Eirós, uno de los principales vestigios del Paleolítico en el noroeste peninsular.



Descubre más!!
turismotriacastela.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
el socio ágil

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

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



Calentando el otoño

Nos encaminamos, con fuerzas renovadas, hacia la última parte del año, que sin ninguna duda vendrá cargada de retos que requerirán de CCOO un gran esfuerzo como organización. Los tiempos avanzan a gran velocidad y es necesario que estemos preparados para dar respuesta a cuestiones de gran importancia, que marcarán el futuro de esta región a corto, medio y largo plazo.

Enfilamos este otoño con la consciencia de que la cuenta atrás para el carbón continúa activada y de que se acerca la fecha señalada en el calendario para, teóricamente, dar la estocada mortal al sector. Por ello CCOO exige, de manera extremadamente urgente, que el Ministerio para la Transición Ecológica responda a nuestras peticiones para dar solución tanto al sector como a las comarcas mineras, mientras el reloj continúa avanzando inexorablemente hacia el 31 de diciembre de 2018.

En CCOO de Industria de Asturias somos conscientes de que la transición energética es un hecho. La Unión Europea está liderando a nivel mundial las medidas para combatir el cambio climático y eso va a exigir una transformación del mapa productivo de los países que la integran. Lo que no estamos dispuestos a admitir es que ese proceso se lleve a cabo sin contar con las necesidades y las peculiaridades de los territorios y a costa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Creemos que existen formas de llevar adelante estos procesos y defendemos que todo ello puede y debe realizarse de una manera justa, equitativa, inclusiva y participativa. Como

afiliados y afiliadas que sois, nos conocéis y sabéis que esta organización no se queda de brazos cruzados a la espera de que lleguen las soluciones, sino que tenemos una batería de propuestas que harían que este proceso se realizase de la forma menos traumática posible. Recientemente nuestra organización presentó el informe "El impacto de la transición energética en Asturias", que se encuentra a vuestra disposición, en el que se detallan las propuestas de CCOO y se realiza un análisis en profundidad del impacto de este proceso en cada uno de los sectores.

Por otra parte, se continúa trabajando intensamente en la negociación de uno de los convenios más importantes de la industria asturiana, el del Metal, que regula las condiciones laborales de más de 23.000 trabajadores y trabajadoras en Asturias. CCOO de Industria de Asturias no va a permitir que la patronal FEMETAL, como pretende, imponga unas condiciones abusivas e injustas, con incrementos salariales que no se ajustan a la realidad actual de un sector que es motor de la economía regional. Por tanto, iniciamos el verano planteando movilizaciones y, de ser necesario, no dudaremos en continuar en esa línea, endureciéndolas y, llegado el caso, convocando una huelga en el sector.

Estas y otras líneas de actuación serán protagonistas en este último tramo del año, en el que esperamos, como siempre, contar con todos vosotros para continuar construyendo un sindicato de referencia en la defensa de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras.

Asturias **tic tac** hacia la descarbonización

Los tiempos avanzan y se impone poco a poco el cambio hacia un modelo económico basado en una industria que apenas emita CO₂. El cambio de paradigma es una realidad y afectará profundamente a Asturias, dado nuestro modelo industrial actual. Para adelantarnos a los acontecimientos, en CCOO de Industria de Asturias hemos elaborado un completo informe que pretende aclarar dudas sobre el futuro y proponer fórmulas para una transición justa y equitativa.

La lucha contra el cambio climático es, desde hace años, una prioridad para los gobiernos, que han ido progresivamente diseñando una agenda para desarrollar un cambio hacia una economía que emita cantidades mínimas de CO₂ a la atmósfera.

En CCOO de Industria somos conscientes de que estamos ante un reto ineludible, y queremos asegurarnos de que la transición de un modelo fuertemente emisor a otro más acorde a las necesidades actuales, se produzca de una manera no traumática, velando por la conservación del empleo, apoyando a las zonas más afectadas para diversificar su economía y vigilando para que el cambio se produzca de una manera justa para todas las partes afectadas.

En 2015, casi 200 países firmaron el Acuerdo de París, en el que se comprometían a la descarbonización progresiva de sus economías para mediados del siglo XXI. España ha decidido tomar la delantera y agilizar este proceso, con el anuncio por parte de la ministra de Transición Ecológica de la intención de que las centrales térmicas de carbón reduzcan a mínimos sus emisiones, con el objetivo puesto en 2025. Paralelamente, ha expresado la necesidad de que se pongan en marcha las negociaciones para establecer las compensaciones a las zonas que van a verse afectadas por el futuro cierre de las centrales térmicas.

Los cambios que vendrán de la mano de la descarbonización de la economía se notarán en todos los sectores, pero especialmente en la industria, dado que la energía es un factor fundamental; también tendrá repercusiones so-

bre el transporte, sector responsable de la cuarta parte de los gases de efecto invernadero, y sobre la industria dedicada a la generación de electricidad.

El sector eléctrico será clave en este proceso de transición, puesto que se suprimirá la utilización de combustibles fósiles para la generación energética y se pondrá el peso en la generación a partir de renovables.

Para CCOO de Industria de Asturias, una transición energética justa debe tener en cuenta, además de los aspectos tecnológicos y ambientales, el impacto sobre la sociedad en un sentido amplio: actividad económica, empleo, presión fiscal, inflación, PIB, precio de la energía. Es necesario, pues, ampliar el radio de análisis para obtener una perspectiva completa de lo que va a suponer para los territorios, solo así se pueden estudiar los pasos para que el impacto sea calculado y se establezcan vías alternativas de desarrollo.

Porque ¿de cuántas maneras nos va a afectar este proceso? Lo más obvio es el impacto directo en la producción y el empleo de los sectores que van a ser objetivo prioritario de las reformas, pero también hay que meter en la ecuación el impacto indirecto en aquellos que suministran bienes y servicios a los sectores afectados; y además es necesario valorar el llamado impacto inducido, que se refiere a la repercusión que pueda tener la variación en el consumo de las personas trabajadoras afectadas, tanto directa como indirectamente. Y todo esto teniendo en cuenta que el alcance territorial será más amplio que el estrictamente limitado a las zonas más dependientes.



El cambio en Asturias

Como ya hemos explicado, Asturias, al poseer una economía fuertemente basada en la producción carbonífera, va a verse afectada en todos sus sectores por este proceso inevitable de transición energética.

Cada decisión que se tome en este sentido va a tener numerosas implicaciones. La presencia de la minería del carbón, con explotaciones aún activas, y varias centrales térmicas dedicadas a la generación de electricidad mediante la quema de este mineral, tienen un papel importante en nuestra economía.



Generación Asturias 2017. Balance (GWh)

Balance	Asturias	España	% del total
Hidráulica	981	18.364	5,3
Turbinación bombeo	13	2.249	0,6
Nuclear	0	55.609	-
Carbón	10.104	45.196	22,4
Fuel / gas	0	7.011	-
Ciclo combinado	685	37.296	1,8
Hidroeléctrica	0	20	-
Eólica	827	47.897	1,7
Solar fotovoltaica	1	8.385	0,0
Solar térmica	0	5.348	-
Otras renovables	271	3.614	7,5
Cogeneración	392	28.170	1,4
Residuos no renovables	734	2.608	28,1
Residuos renovables	0	877	-
Generación neta	14.008	262.645	5,3
Consumos en bombeo	-22	-3.675	0,6
Saldo intercambios	-3.403	9.171	-
Demanda B.C.	10.583	268.140	3,9

Fuente: Red Eléctrica de España

A mayores, existen otras industrias, como la siderurgia o la metalurgia del aluminio y el zinc, que en sus procesos productivos consume importantes volúmenes de energía y que dependen para su sostenimiento del precio de la electricidad.

Esta federación ha hecho un importante esfuerzo de documentación y análisis

Para CCOO de Industria de Asturias es fundamental que la sociedad esté informada sobre las causas y las consecuencias de esta inevitable transición.

para comprender en profundidad este proceso de transición energética en el que estamos inmersos y estar así preparados para dar respuesta a las cuestiones que se planteen en el futuro inmediato. Además, es nuestra responsabilidad mantener informada a nuestra afiliación y a la sociedad asturiana en general, sobre las causas y las consecuencias de esta transición. Y por último, debemos ofrecer soluciones y alternativas para conducir todo el proceso, teniendo en cuenta el mantenimiento de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.





La generación termoeléctrica a partir del carbón

Asturias se verá seriamente afectada si, como pretende el Gobierno, de cara a 2015 se reduce a mínimos el porcentaje de carbón destinado a la generación eléctrica. Se estima que en 2017 el carbón fue responsable de casi las tres cuartas partes de la energía generada en nuestra región, es decir, el carbón es, con diferencia, la primera fuente de generación en Asturias.

El sector eléctrico es, a su vez, uno de los más relevantes. Es fundamental como generador de riqueza y empleo e indispensable (hasta ahora) para el mantenimiento del tándem industria/energía en la región. Además, supone una fuente de empleo: unos 600 puestos de trabajo en las centrales, más casi 300 de subcontratas o ETT para trabajos circunstanciales de mantenimiento, más los puestos relacionados con otros servicios.

Cabe resaltar que en los últimos años las compañías eléctricas han venido haciendo importantes inversiones para adaptarse a las exigencias medioambientales establecidas por la UE. La incertidumbre generada a raíz de este proceso de transición no favorece que se continúe planificando con la vista puesta en el futuro, motivo por el cual alguna empresa, caso de Gas Natural Fenosa, ha decidido no invertir más de momento en su planta de Soto de la Barca.

CCOO defiende que el carbón, y en particular el autóctono, tiene que seguir formando parte del mix energético, en tanto continúa la progresiva implantación de los sistemas basados en renovables. De esa forma se mantienen los objetivos de sostenibilidad, a la vez que se continúa garantizando la calidad del suministro, que podría ponerse en riesgo si se prescinde prematuramente del carbón como fuente de generación.

Las cuatro centrales ubicadas en Asturias (Aboño y Soto de Ribera, de EdP; Lada, de Iberdrola; y Soto de la Barca, de Gas Natural Fenosa) dan empleo a unas 600 personas, entre puestos directos y contratas.

La minería del carbón

El sector de la minería, que ya ha pasado por duras reconversiones, sufriría el revés definitivo si se procediese al cierre total de las centrales térmicas. Semejante decisión supondría un gravísimo impacto socioeconómico en las comarcas mineras, un impacto que afectaría al resto de la región.

Hoy en día, la minería nacional cuenta con unos 2300 trabajadores que figuran como cotizantes en el Régimen Especial de la Minería del Carbón; de ellos, unos 1800 se ubican en Asturias, repartidos entre Hunosa y tres empresas privadas que a duras penas permanecen operativas: Asturleonera (en liquidación), Carbonar y Uminsa (en concurso de acreedores). La minería asturiana cuenta los días que quedan para que se termine el plazo fijado en la Decisión 2010/787/UE, que pone el 31 de diciembre de 2018 como fecha para el cierre de las explotaciones no rentables. Aquellas que pretendan continuar su actividad deberán devolver las ayudas vinculadas a los planes de cierre que recibieran en su día.

El cierre total de las explotaciones mineras supondría una pérdida de actividad económica de dramáticas consecuencias en estos territorios y, por extensión, en el resto de la Comunidad.



La sangría de puestos de trabajo que viene sufriendo la minería desde hace décadas ha dejado una huella importante en las comarcas mineras, aún con una dependencia importante de la minería del carbón. Estas comarcas han vivido con más virulencia que otros territorios las consecuencias de las reconversiones, sumadas a las de la crisis económica de 2007, con elevadas tasas de paro, pérdida de población y decrecimiento de la actividad económica. Muchos hogares reciben prestaciones sociales (por desempleo, pensiones, prejubilaciones), lo que permite que la renta de los hogares se mantenga cerca de la media regional, algo que sería difícil o imposible si tuviese que depender únicamente de la participación en el sistema productivo.

La industria electrointensiva

En CCOO de Industria hemos analizado también los efectos indirectos del cierre precipitado de las térmicas. El más destacado, la subida de precios, al tener que entrar en el *pool* los ciclos combinados (más caros) para sustituir al carbón.

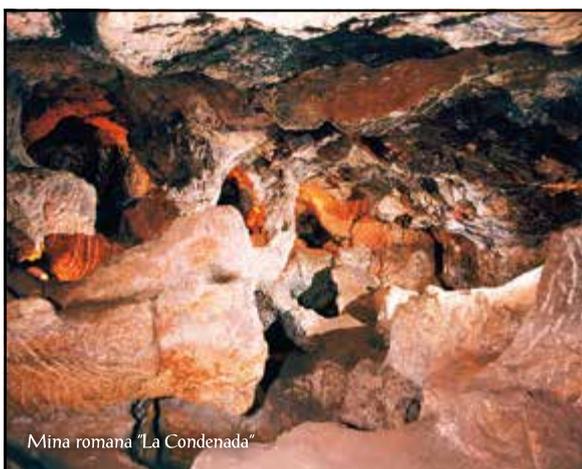
Para una región como Asturias, como para cualquiera con una fuerte dependencia del sector industrial, el precio de la energía va íntimamente ligado a la competitividad de las empresas, por lo que cada incremento en el precio lastra el crecimiento y perjudica las ventajas competitivas que se hubieran logrado por otras vías, como las innovaciones tecnológicas u otras. Tanto es así, que en algunos casos puede llegar a ponerse en riesgo su viabilidad. En el caso de Asturias, con una fuerte presencia de industrias electrointensivas (o grandes consumidoras de electricidad) el riesgo ante una subida de los precios es grande.

Hay que poner en la balanza el enorme potencial de creación de empleo que tienen estas empresas. ArcelorMittal, 5500 trabajadores y trabajadoras entre Gijón y Avilés; Alcoa, 360; Asturiana de Zinc, 870. Y se deben sumar los empleos generados a través de subcontratas, ETTs, empresas de servicios, de suministros, etc.

Es conocida la reclamación de estas empresas electrointensivas, sometidas al sistema de compensaciones conocido como "pago por interrumpibilidad", de poder tener acceso a unas tarifas eléctricas similares a las de otros países, simplemente para poder operar en el mercado en igualdad de condiciones, puesto que para ellas cualquier cambio en el sistema puede dejar de hacerlas competitivas. En cualquier caso CCOO reclama para ellas precios razonables y el establecimiento de medidas temporales de adaptación en este proceso de transición energética.



Las grandes industrias ubicadas en Asturias acaparan por sí solas el 2,2 % del consumo eléctrico total realizado en España, incluyendo consumidores domésticos.



Mina romana "La Condenada"

Osa de la Vega

¡Haz un viaje en el tiempo!



Osa de Osa de la Vega

Visita la mina romana de *lapis specularis* conservada prácticamente inalterada desde su explotación en el siglo I d.C.

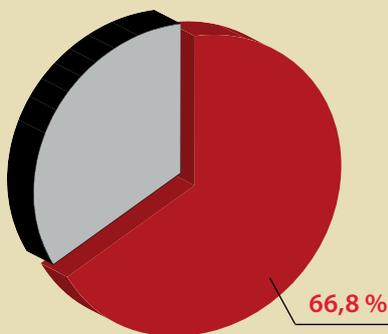


La industria manufacturera

Las empresas dedicadas a la industria identifican la energía como uno de sus mayores problemas a la hora de ser competitivas. Esto se agudiza en España, donde en los últimos 15 años la tarifa eléctrica ha pasado a ser una de las más caras de toda la UE. Los costes son insostenibles para muchas empresas, lo que deriva en amenazas de cierre, reducción de salarios o deslocalización de inversiones, entre otras consecuencias. Por tanto, disponer de energía a costes competitivos es fundamental para ellas.

En el caso concreto de la industria manufacturera (es decir, excluyendo la industria extractiva, y las actividades de suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, y de suministro de agua y saneamiento, gestión de residuos y descontaminación), que la transición energética se desarrolle de una manera equitativa es importante puesto que este sector tiene también carácter estratégico. Su aportación al Valor Añadido Bruto Regional (VAB) es del 16,8 %, dos puntos por encima de la media española. Además, da empleo a unas 60.000 personas, el 15 % del empleo total de la región, y supone el 5,2 % del tejido productivo asturiano.

La industria manufacturera asturiana realiza por sí sola dos terceras partes (66,8 %) del consumo total de energía eléctrica en la región y tres cuartas partes (77,7 %) del consumo no doméstico de electricidad.



Consumo eléctrico de la industria manufacturera sobre el consumo eléctrico total. Asturias 2016.

Fuente: CCOO Asturias a partir de Ministerio para la Transición Ecológica, *Estadística de la industria de la energía eléctrica*



El sector doméstico

También los hogares van a acusar este cambio. Lo notarán en el empleo, en la presión fiscal, y especialmente en la factura energética. Hace años ya que el coste de la factura eléctrica es desorbitado e insostenible para una gran parte de la ciudadanía, de ahí el concepto "pobreza energética", en la que están sumidos más de millón y medio de españoles. CCOO ha denunciado en infinidad de ocasiones que es producto de una política energética caótica que ha incrementado la tarifa eléctrica un 62 % en cinco años mientras los beneficios netos de las tres grandes eléctricas ascendían a más de 35.000 de euros.

En conclusión

Tras este estudio exhaustivo, queda reflejado que los sectores industriales van a verse afectados, sea positiva o negativamente. En algunos casos, se generarán nuevas oportunidades de negocio, por ejemplo en el campo de la fabricación e instalación de estructuras y equipamientos destinados al sector energético. En cambio, aquellos que tenga que esforzarse por cumplir con los compromisos de reducción de emisiones atravesarán dificultades.

Precisamente este es uno de los retos: lograr que la industria vaya reduciendo las emisiones sin comprometer su competitividad. Es necesario subrayar que la deslocalización de empresas no supone solución alguna, puesto que aunque la actividad se traslade a otro lugar se sigue emitiendo CO₂ a la atmósfera. Sí supone, a cambio, pérdida de empleos y tejido productivo en el lugar de origen. Por eso desde CCOO defendemos que es necesario un acuerdo global para abordar el problema de las emisiones. Si no es así, lo que se logrará será una pérdida progresiva de capacidad industrial en aquellos lugares, como Europa, con mayores estándares de protección ambiental.

Para CCOO es fundamental que los pasos se den de manera consensuada y sin caer en errores pasados, para que este proceso sea efectivamente una transición hacia otro modelo y no un final abrupto para el que ya existía.

CCOO propone



Sector de generación termoeléctrica

- Legislación específica para el cierre de cualquier planta generadora, que tenga en cuenta las consecuencias económicas y sociales de cada cierre solicitado.
- Presentación de planes de reconversión que conlleven la transformación en una actividad nueva y no meramente el cese de la existente.
- Creación de un "Fondo para la transición Justa" de carácter económico y con gestión pública.



Minería del carbón

- Establecimiento de un marco regulador que permita su continuidad, manteniendo la consideración de sector estratégico y su cuota en el mix energético, así como mecanismos para garantizar su consumo en los parámetros establecidos.
- Creación de una gestora estatal para la recuperación medioambiental de las comarcas.



Industria electrointensiva

- Reformulación del concepto de pagos por interrupción, con un tratamiento específico fuera del modelo de subasta y un marco temporal a medio-largo plazo.
- Establecimiento de medidas de compensación por emisiones indirectas de CO₂ que permitan que la repercusión de los costes eléctricos del proveedor por dicho concepto no recaigan sobre la parte industrial.
- Vinculación, en forma decreciente, del precio de los grandes consumidores industriales a la mayor presencia en el mix energético de energías renovables.



Territorios afectados

- Reconocimiento de la deuda histórica contraída con Asturias por parte del Estado ante el proceso de Transición Energética, por su trascendencia en el desarrollo en los territorios mineros e industriales.
- Determinación de los ámbitos territoriales afectados, tanto los concretos como los difusos, y establecimiento de medidas globales con aplicación local.
- Apoyo a la transición de una actividad por otra, especialmente en los territorios vinculados a la actividad minera de extracción y con presencia de centrales térmicas de carbón.



Conjunto de la industria

- Equiparación de la industria asturiana a la de otras regiones del estado español con medidas que permitan competir en igualdad de condiciones en lo relativo a los costes eléctricos.
- Adopción de medidas concretas, con dotación económica desde el "Fondo para la transición Justa", para que se puedan paliar las consecuencias sobre los sectores más afectados.



Para acceder al documento completo: www.industria.ccoo.es



Ovo Foods. Retorno a la normalidad

CCOO de Industria de Asturias celebra que se haya resuelto el conflicto que mantenía a los trabajadores enfrentados con la dirección de la empresa, y subraya una vez más la importancia de la movilización para obtener resultados.

La presión de la plantilla, que llegó a convocar una huelga de 48 horas para los días 24 y 25 de mayo, logró poner fin a un conflicto que duraba meses.

Los problemas ya se extendían en el tiempo sin que fuera posible alcanzar una solución razonable por la vía de la negociación. El origen del conflicto fueron los sucesivos incumplimientos por parte de la empresa de los acuerdos recogidos en el convenio, relativos

a temas tales como el exceso de jornada y otros desajustes del calendario laboral. Otro punto de fricción tenía que ver con el hecho de que los trabajadores realizasen frecuentemente tareas fuera de las correspondientes en función de su categoría profesional, sin que la empresa le pusiese solución a pesar de las reiteradas peticiones. A los sucesivos incumplimientos del convenio hay que sumar el clima de amenaza permanente con que la empresa pretendía mantener amedrentados a los trabajadores, extendiendo la represión, tanto laboral como sindical, y utilizando las sanciones como método de amenaza.

Representantes de Industria de CCOO llegaron a mantener varias reuniones con la dirección para tratar de alcanzar una solución por la vía del consenso, pero no quedó finalmente otra salida más que convocar a los trabajadores a una huelga de 48 horas.



Paralelamente, representantes de CCOO, con mayoría en el comité de empresa, negociaban en el SASEC, Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, la retirada de las sanciones y el compromiso de cumplir lo pactado en el convenio. La movilización acabó dando sus frutos y logró un consenso para normalizar las relaciones sociolaborales dentro de la empresa, por lo que finalmente la huelga fue desconvocada.

Ovo Foods, dedicada a la producción de derivados del huevo y situada en Baíña, Mieres, cuenta con una plantilla de aproximadamente 50 trabajadores.



Foto: freepik.com



Sector de la elevación menos precariedad, más seguridad

CCOO exige que se tomen medidas urgentes para acabar con la precarización del sector. El empeoramiento de las condiciones laborales es un peligro para la seguridad y pone en riesgo tanto a los trabajadores como a los usuarios.

El sector de la elevación vive desde hace años un deterioro de sus condiciones de trabajo, que en los últimos tiempos ya ha adquirido tintes dramáticos. La creciente precariedad, motivada por la competencia que manda en el mercado, con salarios a la baja y una pérdida generalizada de calidad en el empleo, todo ello respaldado por la reforma laboral. Las consecuencias son nefastas, ya que los trabajadores cada vez disponen de menos tiempo para realizar correctamente los trabajos de revisión y mantenimiento, al asumir una carga de trabajo superior a lo razonable que no les permite realizar las tareas en condiciones de seguridad. La situación se

hizo especialmente dramática durante el pasado año, cuando se produjeron varios accidentes, en cinco de los cuales hubo que lamentar víctimas.

Dada la situación, uno de los objetivos de CCOO es conseguir regular el sector, tratando de hacer frente común con las distintas comunidades autónomas, partidos, fuerzas sindicales y patronales, con la idea de introducir mejoras en las condiciones laborales y de seguridad de los trabajadores, y como consecuencia también de los usuarios.

Tras meses de esfuerzo negociador, el 29 de mayo pasado se decidió convocar una movilización sectorial a nivel estatal, que llevó a cientos de trabajadores



a manifestarse delante del Ministerio de Industria para reivindicar una mejora de las condiciones del sector. De no avanzar las negociaciones, CCOO de Industria no descarta plantear nuevas movilizaciones a lo largo del próximo otoño en todo el territorio nacional.

En Asturias son doce las empresas afectadas por este conflicto, con un total de 294 trabajadores.

Duro Felguera

Luchando por el futuro

Finalmente la compañía Duro Felguera ha conseguido completar la ampliación de capital iniciada meses atrás. La inyección de liquidez permite pensar en el futuro del grupo, siempre y cuando se articulen los planes industriales que permitan asegurar y dar viabilidad al empleo.

La compañía aprobó en el mes de julio en junta de accionistas una ampliación de capital de 125 millones de euros, a través, principalmente de inversores nuevos en el accionariado de la compañía. Se cumple así la principal exigencia de la banca y de algunos miembros del consejo de administración, que pedían liquidez para seguir avalando la deuda. Gracias a este paso los bancos han accedido a desbloquear la difícil situación anterior y el grupo se coloca en disposición de despejar la incertidumbre económica que se cernía sobre Duro Felguera.

Para CCOO de Industria de Asturias esto ha supuesto un paso fundamental en la dirección correcta. "Nos parece positivo que se haya realizado esta ampliación de capital -afirma Manuel Pérez Uría, secretario de Acción Sindical de CCOO de Industria de Asturias- y al mismo tiempo instamos a la dirección de Duro Felguera, tanto antiguos como nuevos accionistas, a que profundicen en el diseño de planes industriales que

aporten viabilidad al conjunto de la compañía y especialmente al mantenimiento del empleo.

En este sentido Duro Felguera comunicó al Comité de Empresa de su matriz DF S.A. su intención de no presentar el expediente de regulación de empleo que hace meses había manifestado tener intención de aplicar. Además, indicó que se realizaría la reducción de personal a través de despidos individuales en los centros de DF S.A. en Gijón y Madrid, y que se verían afectadas en torno a 20 personas.

A este respecto, y desde la Sección Sindical de CCOO en Duro Felguera SA, a través de sus miembros en el Comité de Empresa, se instó a la compañía a que dicho recorte de personal se realice en aquellas personas que, por sus costes salariales desorbitadamente elevados y por su nefasta gestión, son en buena medida, los causantes de la actual situación que trata de solventarse, y que, como es lógico, se haga con todas las garantías legales.



Felguera Rail

Exigencia de compromiso a los nuevos propietarios

La factoría, situada en Mieres y que da empleo a unos 80 trabajadores y trabajadoras, ha pasado finalmente a pertenecer al grupo Talleres Alegría, que se ha hecho con aproximadamente el 80 % del componente accionario de la hasta ahora filial de Duro Felguera. Esta, por su parte, mantiene el 20 % restante de las participaciones.

Desde CCOO de Industria de Asturias se mantuvieron, junto con los compañeros y compañeras de CCOO en Felguera Rail, diferentes reuniones tanto con las administraciones locales como regionales, para exigir que el mantenimiento del empleo y la viabilidad futura dentro de un grupo industrial fuesen la prioridad máxima por encima del intento de "hacer caja" con esta operación.

Una vez efectuada, CCOO tanto el Felguera Rail como desde la propia Federación de Industria de Asturias, se mantendrá especialmente vigilante en estos aspectos, que son fundamentales e imprescindibles para los trabajadores y trabajadoras.

Por otra parte, también se procedió a la venta de Núcleo, la división de ingeniería con sede en Madrid.





Foto: Miguel

Naval No volveremos sobre el *tax-lease*

Un fallo del tribunal de Luxemburgo amenaza con traer de nuevo la sombra del *tax-lease* al sector naval español. CCOO de Industria de Asturias quiere destacar la excelente salud del sector naval asturiano y recuerda que esa sentencia se refiere al *tax-lease* anterior a 2012, por lo que no tiene por qué afectar a los constructores españoles.

Se trata de la sentencia ante un recurso presentado por la CE que anula el fallo de 2015, que reconocía la legalidad de las ayudas estatales conocidas como *tax-lease*. La resolución devuelve a la actualidad el tema sobre determinadas cantidades de capital público que recibían los astilleros, y que en su momento algunos quisieron considerar competencia desleal. En concreto, los astilleros holandeses denunciaron el hecho ante los tribunales de la UE; en aquel momento el poder judicial resolvió a favor de los astilleros españoles, pero

el recurso presentado por parte de los constructores holandeses pretende ahora devolver la incertidumbre al sector naval.

CCOO quiere aclarar que, en primer lugar, ese fallo no afecta al nuevo *tax-lease*, que es el acordado a partir de 2012. El recurso que presentaron los astilleros holandeses se refiere al *tax-lease* generado entre 2002 y 2011, que nada tiene que ver con el sistema actual de acceso a fondos para la construcción naval. "Para CCOO ese tema ya está cerrado, por tanto pedimos tranquilidad a los astilleros asturianos, ya que el

nuevo *tax-lease* que se generó a partir de 2012 está totalmente asumido por la UE y no existe riesgo de ningún tipo. Es un tema cerrado", explica Manuel Pérez Uría, secretario de Acción Sindical de CCOO de Industria de Asturias.

"Lo fundamental es resaltar la buena salud del sector naval español, y especialmente el asturiano, que tiene carga de trabajo para 2018 y 2019. "Desde esta federación nos opondremos firmemente a cualquier exigencia que pretenda poner en riesgo a una industria que a día de hoy es un motor importante para la industria asturiana y nacional".

Mieres Tubos, continúa en liquidación

La empresa, ubicada en el Caudal, continúa su proceso de liquidación. Al cierre de esta revista la administración concursal ya ha comunicado a los agentes sociales la existencia de tres grupos industriales interesados en hacerse cargo de la factoría. Si fuese posible llegar a algún tipo de acuerdo entre la administración concursal y alguno de los tres potenciales interesados, CCOO de Industria de Asturias trasladará que en el ERE de extinción se había acordado la recuperación de parte de la plantilla.



Sector Auxiliar: Noticias

Próximamente se cerrará el acuerdo que va a hacer posible que unos **350 trabajadores se incorporen** a los listados de personal que quedan adscritos a los **Acuerdos de Oviedo**. Esto es así gracias a la insistencia de CCOO de Industria de Asturias por velar para que los Acuerdos de Oviedo continúen siendo una referencia para la industria y se perpetúen en el tiempo. Para CCOO, era fundamental que en los últimos acuerdos firmados para el periodo 2011-2021, se incluyese un compromiso para habilitar la incorporación progresiva de nuevos compañeros y se asegurase así el futuro de los mismos.

Informamos a nuestros afiliad@s que **la vigencia del convenio del sector auxiliar finaliza el 31 de diciembre**. En cuanto termine el periodo estival, esta federación comenzará a elaborar las bases de la plataforma que asumirá la inminente negociación del Convenio Colectivo de la Industria Auxiliar.

CCOO de industria de Asturias permanece vigilante para asegurar que se llevan a cabo las subrogaciones que se tienen que dar en el marco del sector, cuando se produce un cambio de titularidad en alguna de las empresas que prestan servicios a ArcelorMittal, después de haber detectado algunas irregularidades. Queremos recordarles a todas las empresas que realizan trabajos para ArcelorMittal que tienen **la obligación de respetar los convenios y hacer valer la subrogación a la que tienen derecho los trabajadores** del sector de las auxiliares. CCOO vigilará que se cumplan las obligaciones que deben ser respetadas por todas esas empresas.

Alcalá del Júcar,



naturalmente



Ayto. de Alcalá del Júcar



IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (ANEC)

Líneas maestras para 2018

El pasado 5 de julio CCOO firmó, junto con la patronal y el otro sindicato mayoritario, el acuerdo salarial que marcará la pauta para la negociación colectiva en el periodo 2018-2010.

Después de nueve meses de negociaciones se logró por fin un acuerdo salarial que unifica a todas las partes firmantes del ANEC, y que establece los criterios para el periodo de vigencia del acuerdo.

Hemos de tener en cuenta que aunque el acuerdo no es vinculante, sino una mera guía a la hora de sentarse en una mesa de negociación, resulta una herramienta sumamente útil a la hora de reclamar unos mínimos que previamente han sido aceptados por las patronales.

“Para CCOO es un documento importante porque nos traza las líneas maestras de la negociación colectiva en los próximos años –explica José Manuel Cima Fernández, secretario de Negociación Colectiva de CCOO de Industria de Asturias-. No es una herramienta definitiva, pero no tenerla añadiría dificultades a las ya intrínsecas de la negociación colectiva”.

La negociación colectiva no es uniforme, sino variada y compleja. Los crite-

rios y las formas de actuar y de entender la mesa de negociación fluctúan en función de las características de cada sector en particular, por eso resulta de ayuda disponer de un documento consensuado para abordar los distintos aspectos que se recogen en un convenio colectivo: salarios, igualdad, formación, etc.

Estos son los principales puntos del acuerdo firmados por sindicatos y patronal:

Incrementos salariales

Se establece una parte fija de entorno a un 2 %, más una parte variable del 1 % ligada a la productividad, resultados o absentismo injustificado y otros, según se determinan en cada convenio, pero siempre basándose en indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes.

Salario mínimo en convenio

Durante la vigencia del acuerdo lo pactado es llegar a salario mínimo de 14.000 euros anuales en 2020. Es uno de los objetivos de este ANEC que ha-

bría que ir introduciendo poco a poco en los convenios.

Mecanismos de revisión

Se especifica la posibilidad de establecer mecanismos de revisión salarial teniendo en cuenta los indicadores que en cada caso se estimen aplicables. Para CCOO, la revisión salarial vinculada al IPC debería ser incluida en todos los convenios.

Ultraactividad

Hay unanimidad en la necesidad de que durante los periodos de negociación de los convenios colectivos, estos conserven su vigencia. Para CCOO este es un punto fundamental, ya que con la reforma laboral los convenios dejaban de estar vigentes salvo en aquellos casos en los que estaba incluida una cláusula adicional. Si la situación se alargaba se podía retroceder hasta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En el actual ANEC se reconoce la vigencia de la ultraactividad y se establece que hasta que no se firme un nuevo convenio sigue en vigencia el anterior.

Además de estos puntos firmados entre sindicatos y patronales, también se han alcanzado acuerdos tripartitos, junto con el Gobierno de España:

Reforma del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores

Es necesaria para garantizar las condiciones laborales en los procesos de descentralización productiva. La descentralización no debe incentivar la competencia desleal entre empresas ni suponer un deterioro de las condiciones de empleo.

Alternativas al despido

Desarrollo de medidas para mantener el empleo en empresas con dificultades económicas, mediante la adaptación de jornada. El objetivo es que a través de reducciones temporales de jornada se favorece que el trabajador no se vea perjudicado ni en su protección social ni en su retribución. De esta manera lo que se logra es adecuar la jornada a la carga de trabajo real, se evitan despidos y se da un margen para facilitar la viabilidad de las empresas. El Gobierno contribuye asumiendo la parte del salario de las horas no trabajadas y se le da al trabajador la posibilidad de mejorar su formación. Esta fórmula, que ahora se incluye en el ANEC, se aplicó en la Alemania de los años 90 del pasado siglo y contribuyó a salvar muchos empleos.

Formación y cualificación profesional

Se insta a alcanzar un acuerdo relativo a la Formación Profesional para el Empleo, para proporcionar a los trabajadores las competencias necesarias para mejorar su cualificación.

Las partes se comprometen a impulsar la reforma del marco legal y reforzar el carácter laboral del sistema. El objetivo final es que se haga un uso correcto y de utilidad de las retenciones destinadas a formación, de manera que el trabajador llegue a recibir los beneficios de ello y mejore progresivamente su cualificación profesional.

Contrato de relevo

Recuperarlo en las condiciones de su puesta en marcha, como elemento esencial para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de plantillas, mejora de productividad.

Igualdad

Desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres. Algunas de estas medidas serían: crear un sistema de atención a la dependencia y la infancia para que la actividad profesional retribuida de las mujeres en las empresas no se vea tan afectada como en la actualidad por esas contingencias; y equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad maternidad, para que hombres y mujeres se acojan al ejercicio de ese derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.

Convenios firmados

CCOO firma el **Convenio de empresa para Thyssen Elevadores**, que incluye incrementos salariales y asegura el mantenimiento de los puestos de trabajo.

El convenio, que regula las condiciones de los 40 trabajadores de la empresa, tiene una vigencia de siete años (2015-2021) y establece unas subidas salariales equivalentes al IPC real para el periodo 2015-2018; el IPC real más el 0,3 % en 2019 y 2020; y por último el IPC real más el 0,5 % en 2021.

Para CCOO de Industria de Asturias se trata de un convenio que mejora significativamente las condiciones salariales de los trabajador@s. Además, recoge el cobro del cien por cien de todos los conceptos en caso de baja, desde el primer día, y se compromete a mantener el empleo del total de la plantilla durante los años de vigencia del convenio.

Convenios en negociación

Se encuentran en curso las negociaciones para el **Convenio Colectivo de Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias**, que regula las condiciones de unos 250 trabajadores y trabajadoras pertenecientes a unas cuarenta empresas. Después de haber mantenido tres reuniones, la mesa de negociación se retomará en septiembre.

Por otra parte, en el mes de septiembre está previsto que se empiece a negociar el **Convenio de Fabricantes de Sidra**, en el que están representados aproximadamente 500 trabajadores y trabajadoras.



Dada la negativa de Femetal de negociar un convenio acorde a la buena marcha del sector, se mantiene el bloqueo a la espera de nuevas movilizaciones después del verano. CCOO de Industria de Asturias solo defenderá un convenio que mejore las condiciones de los trabajadores de un sector que continúa arrojando buenos resultados.



Sector del metal

Movilizaciones por un convenio justo

Para CCOO de Industria de Asturias resulta inadmisibles que la patronal del sector trate de imponer un convenio con un incremento salarial del 1%, variable en función de la producción y sin cláusula de revisión, con eliminación de la antigüedad, precarización del trabajo eventual y aumento de la jornada irregular. Además, Femetal pretende que los alumnos de los cursos de formación dual trabajen con el sueldo más bajo de la escala salarial.

En el mes de junio y tras la celebración de asambleas de trabajadores y trabajadoras, tuvieron lugar dos con-

centraciones ante la sede de la patronal en Gijón. Si a comienzos de septiembre Femetal no se aviene a plantear unas condiciones sensatas y razonables nos veremos obligados a continuar movilizándolo al sector. Especialmente cuando se sabe que la evolución de la industria asturiana del metal es positiva y supera las cifras del sector a nivel nacional.

“La patronal debe adaptarse a las condiciones del sector. Si este mejora debe haber una repercusión directa en los salarios de los trabajadores. No vamos a admitir una subida irrisoria como ese 1 %, afirma José Manuel Cima Fernán-

dez, secretario de Negociación Colectiva de CCOO de Industria de Asturias.

Los días 13 y 21 de junio, fueron un completo éxito y demuestran la capacidad de movilización de un sector clave para la industria asturiana, con más de 20.000 trabajadores y trabajadoras.

Por otra parte CCOO propone que el convenio recoja la creación de una comisión para temas de igualdad, fundamental para ayudar a que un sector tan masculinizado como el metal pueda avanzar en políticas que mejoren la situación de las trabajadoras del metal.

Convenio de Fertiberia

Mantenimiento del poder adquisitivo y reducción de jornada

CCOO de Industria firma el convenio colectivo de Fertiberia para el periodo 2018-2021, que mantiene el poder adquisitivo de los salarios, que incluso mejorarían en el caso de que la inflación no llegue al 1,5 %

El convenio regulará las condiciones laborales para los próximos años de unos 860 trabajadores y trabajadoras a nivel nacional distribuidos en cinco factorías, 140 de los cuales corresponden a la planta ubicada en Asturias.

El acuerdo contempla incrementos salariales del 1,5 % para 2018 y 2019 y del 2 % para 2020 y 2021, teniendo en

cuenta el IPC y con revisiones al alza en caso de desviación.

En cuanto a la jornada, se pacta una reducción de ocho horas en 2021 y otras ocho en 2022. Hay que tener en cuenta que para 2018 ya se había acordado previamente la reducción de otras ocho horas, de modo de las 1736 horas anuales de 2017 se pasará a 1712 horas en 2022. Otro aspecto relevante es que se mantiene la jubilación parcial. El contrato de relevo se condiciona a las características de la Seguridad Social y se negociará a comienzos de 2019 para todos los centros.

Por otra parte, se mantiene el 100 % de las retribuciones por incapacidad transitoria en casos de enfermedad o accidente común y laboral, y también contiene un plus mejorado de 48 euros mensuales como incentivo individual para reducir el absentismo. Se introducen mejoras en derechos y para posibilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la igualdad. Se mantienen las ayudas sociales en el mismo porcentaje que el incremento del convenio, salvo en las ayudas de estudio para hijos de trabajadores y algunos pluses que han sido redondeados al alza.



XIX Convenio General de la Industria Química

En la vanguardia de la igualdad

CCOO firmó el pasado julio el convenio sectorial que regulará las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la industria química hasta 2020. Los avances en igualdad lo convierten en una referencia.

El documento, con una vigencia de tres años (2018-2020) da cobertura a más de 240.000 trabajadores y trabajadoras en todo el país. Llega tras seis meses de negociación y nueve reuniones en las que se han modificado más de treinta artículos.

El convenio recoge un incremento salarial del 2,5 % durante cada año de vigencia del nuevo convenio, y establece una garantía salarial con base en el IPC acumulado cuando caduque el convenio, que se aplicará en el año 2021.

Pero sin duda uno de los avances más notables se produce en materia de igualdad. El convenio reduce a 150 (y no 250 como anteriormente) el número de personas que debe tener una empresa en plantilla para empezar a negociar un plan de igualdad con los sindicatos, crea la figura del delegado o delegada de igualdad y tendrá en cuenta la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Se ponen además herramientas para reducir la brecha salarial, como entregar la masa salarial

bruta separada por género. En su articulado también se recoge el compromiso de promover la no discriminación del colectivo LGTB y de luchar contra el acoso.

También mejora la formación, se producen avances en flexibilidad y modificaciones positivas en las licencias y permisos.

www.industria.ccoo.es

CONCELLO SALVATERRA DE MIÑO

Disfruta de nuestra
HISTORIA, GASTRONOMÍA
COMERCIO y OCIO
en esta Villa Milenaria

Negociación colectiva: se acerca la negociación del próximo Acuerdo Marco

Se aproxima el final de año, y con él termina el periodo de vigencia del VI Acuerdo Marco y del Convenio Colectivo, en vigor desde el año 2016. CCOO se prepara ya para afrontar la próxima negociación y lograr mejoras tanto salariales como sociales para los trabajadores y trabajadoras de ArcelorMittal.

La primera mesa de negociación que se abrirá, una vez finalice el periodo de vigencia actual, será la del Acuerdo Marco, que marca la referencia en materia salarial, contrato relevo, igualdad, etc. y que es de aplicación en todas las plantas del grupo ArcelorMittal en España, con excepción de las plantas de largos (las plantas de largos de Veriña están integradas en ArcelorMittal Asturias y por tanto sí le es de aplicación).

En la negociación del Acuerdo Marco participan, tal y como establece la legislación vigente, aquellas organizaciones sindicales con representatividad de al menos un 10 % a nivel nacional (CCOO, UGT y USO) o un 15 % a nivel autonómico (ELA y LAB en Euskadi). Esta representatividad la determinan los diferentes procesos de elecciones sindicales en cada una de las fábricas, a través del voto de los trabajadores y trabajadoras. Queda, por tanto, claramente demostrada la legitimidad de los representantes sindicales que participan en estas negociaciones.

CCOO se plantea varios objetivos en esta negociación. Uno de ellos es **dar continuidad al Contrato de Relevo**, que se ha visto afectado negativamente por los cambios legislativos introducidos en 2013 por el Gobierno del PP, que alargaba la edad de acceso al mismo, así como el endurecimiento de las condiciones económicas para la empresa, lo que hace que su continuidad pueda verse amenazada, algo realmente inasumible en un sector tan agresivo como la siderurgia.

Otro de los pilares básicos de la negociación será lograr la efectiva implantación de medidas que contribuyan a una **igualdad real entre hombres y mujeres**. Trataremos de aumentar el ridículo porcentaje de mujeres en la empresa, cercano al 5 %. Se deben acometer políticas activas que supongan el incremento de contrataciones

de mujeres. Los requisitos actuales son claramente excluyentes, ya que exigen ramas de formación profesional en las que la presencia de mujeres es meramente testimonial. Esto es algo que puede y debe corregirse.

Otro punto de vital importancia serán los **incrementos salariales**, así como el restablecimiento de mecanismos que impidan la pérdida de poder adquisitivo en caso de subidas acentuadas de la inflación. En un escenario de obtención de beneficios multimillonarios por parte de ArcelorMittal, sobremanera en Europa, muy alejado de la situación que teníamos a finales de 2015, la empresa tendrá que hacer un ejercicio de responsabilidad social para con sus trabajadores y trabajadoras, y acceder a subidas salariales dignas. Desde CCOO tenemos claro que, si no hay reparto, habrá conflicto, sobremanera después de años de variabilización salarial e incrementos económicos más bien modestos.

En el seno del anterior Acuerdo Marco, también se firmaron una serie de compromisos específicos para las plantas de Asturias, entre los cuales destacaban el mantenimiento del calendario de trabajo 3T5 para todo el año, la programación de vacaciones en tandas de 20 y 10 días naturales con una contraprestación de 300 €, la contratación de 100 eventuales para cada uno de los años de vigencia del Acuerdo, así como las inversiones de la nueva máquina de colada continua en la Acería LDA, el proyecto de 108 metros en el Tren de Carril y las nuevas Baterías en Gijón.

No esperamos que la próxima negociación sea fácil, pero lo que sí tenemos claro es que se debe y se puede lograr un claro avance, tanto en el aspecto salarial, como el social, tratando de conseguir un Acuerdo Marco que posteriormente deberá trasladarse a los respectivos Convenios Colectivos locales y que suponga la mejora significativa de las condiciones laborales de los traba-



adores y trabajadoras de ArcelorMittal. No hay excusas para que no sea así.

Desde la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias promoveremos la celebración de Asambleas Generales de Afiliados, previas a la negociación, de cara a explicar las líneas maestras de nuestra plataforma, así como para recabar e incorporar aquellas propuestas que salgan de los procesos assemblearios. Tal y como hicimos en el VI Acuerdo Marco, el resultado de la negociación deberá ser obligadamente ratificado por la Asamblea General de Afiliados de CCOO en ArcelorMittal Asturias, quienes serán los que tengan la última palabra.



Situación insostenible del personal de contrato individual

La Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal alerta sobre la situación de los trabajadores y trabajadoras con contrato individual y presentará una demanda de conflicto colectivo si no se logran avances con el proceso de mediación ya iniciado.

En los plenos de los comités de Avilés y Veriña, celebrados en el mes de julio, se aprobaba por unanimidad una propuesta presentada por la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias, que consistía en la presentación de una demanda de conflicto colectivo por vulneración de los derechos de información y consulta de los trabajadores de contrato individual. Como paso previo a la presentación de dicho conflicto colectivo, se ha iniciado el preceptivo procedimiento de mediación. En dicho procedimiento, se insta a la empresa a facilitar un listado de todos los trabajadores y trabajadoras con contrato individual, organizado en organigramas, junto con todos los anexos y condiciones complementarias a sus contratos de trabajo, así como su modificación o pactos posteriores. También se solicita la entrega de los controles de presencia, de cara a determinar el abuso de horas extraordinarias que este colectivo se ve obligado a soportar.

Las condiciones económicas y salariales de este colectivo se han ido degradando progresivamente. Además, en la actualidad existen diferen-

tes escalas según la fecha de firma del contrato individual o su modificación. Históricamente, la empresa ha venido ignorando las competencias de la Representación Legal de los Trabajadores para con el personal de contrato individual, lo que impide una adecuada negociación colectiva y la defensa de sus intereses.

Las prácticas de la empresa, que decide unilateralmente modificaciones en sus contratos, y establece mecanismos arbitrarios para decidir sobre el grado de cumplimiento de los objetivos (que redundan en una parte de su salario), no son compatibles con unos derechos mínimamente dignos. Solo desde el conocimiento de la situación real del personal de contrato individual se podrá ejercitar la legítima defensa de sus derechos. Esta competencia corresponde a los respectivos Comités de Empresa, de los que ellos son electores y elegibles. También deben ser partícipes de los beneficios que el Acuerdo Marco y el convenio colectivo puedan determinar, y del que también participan a la hora de su aprobación en referéndum. Todos somos trabajadores, con independencia del tipo de contrato.

www.industria.ccoo.es



Centro Colaborador
CCOO
industria

clínica **martinezcortina**

NO MÁS RONQUIDOS
Tratamiento del Ronquido y la Apnea

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

985 69 63 05
martinezcortina.es

Los gruístas en ArcelorMittal reclaman sus derechos

Tras años con salarios estancados y nulas posibilidades de promoción laboral, los gruístas protestan contra la discriminación que sufren en ArcelorMittal, respaldados por la Sección Sindical de CCOO

El colectivo de gruístas en ArcelorMittal lleva décadas sin avanzar en su retribución salarial y sin posibilidades de promoción laboral, ya que se les niegan los derechos de integración en los escalafones (organigramas que ordenan las plantillas de los diferentes talleres). Esta situación les impide desarrollarse profesionalmente como el del resto de sus compañeros. La discriminación es tan evidente, que incluso el personal de nueva incorporación tiene la posibilidad de ascender en cuestión de meses, accediendo a puestos de mayor responsabilidad y mejores condiciones económicas, mientras que la mayoría de gruístas llevan años estancados en su puesto.

Desde la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal llevamos años defendiendo la necesaria integración de este colectivo, así como una mejora de su nivel salarial, en el caso de talleres donde no sea posible el acceso al escalafón o que se requiera una alta especialización en el manejo de las grúas. En algunos lugares, gracias a iniciativas presenta-

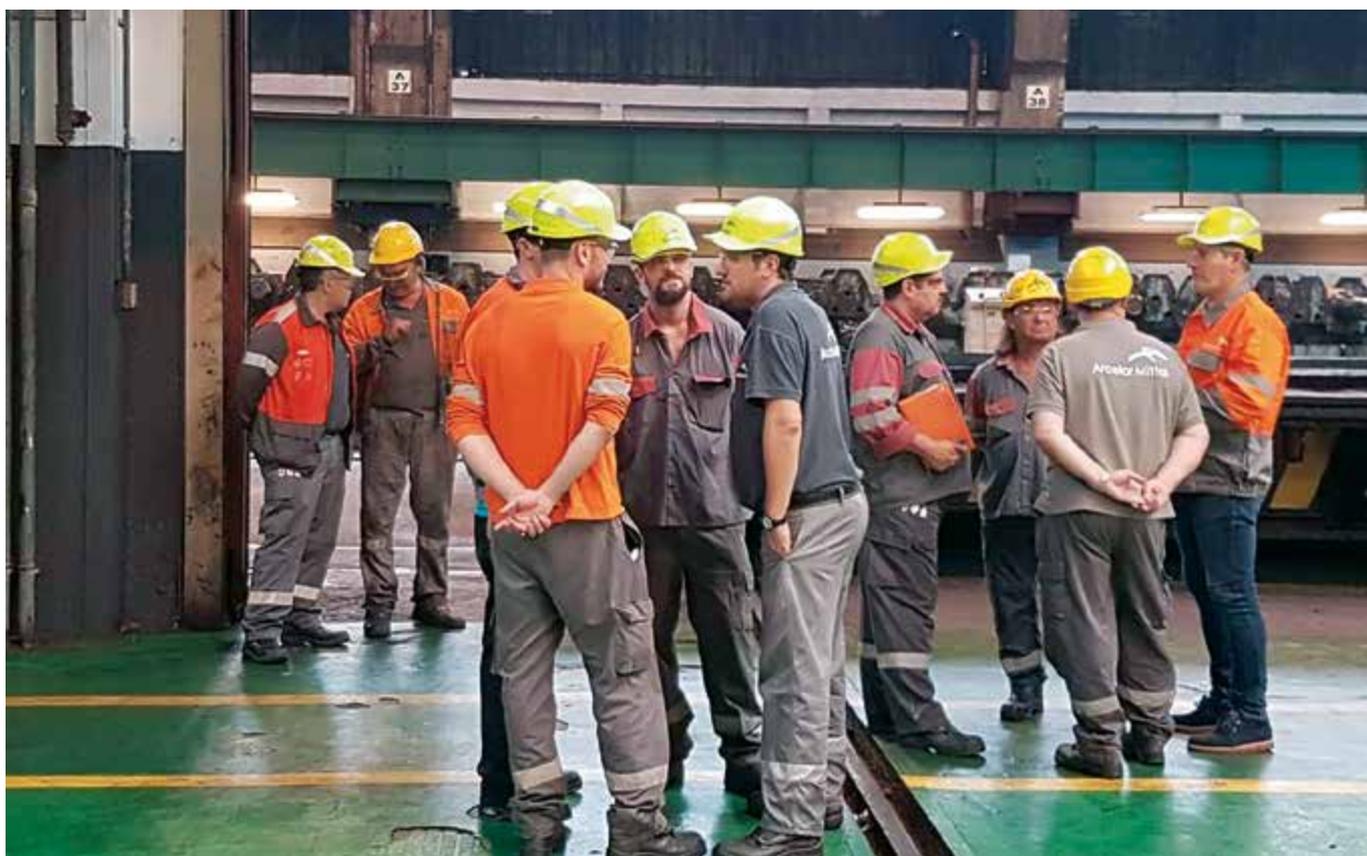
das por CCOO, se ha conseguido esa integración, así como incrementos retributivos importantes.

Desgraciadamente, la dirección de la empresa, con la inexplicable complicidad del resto de organizaciones sindicales, no están por la labor de satisfacer

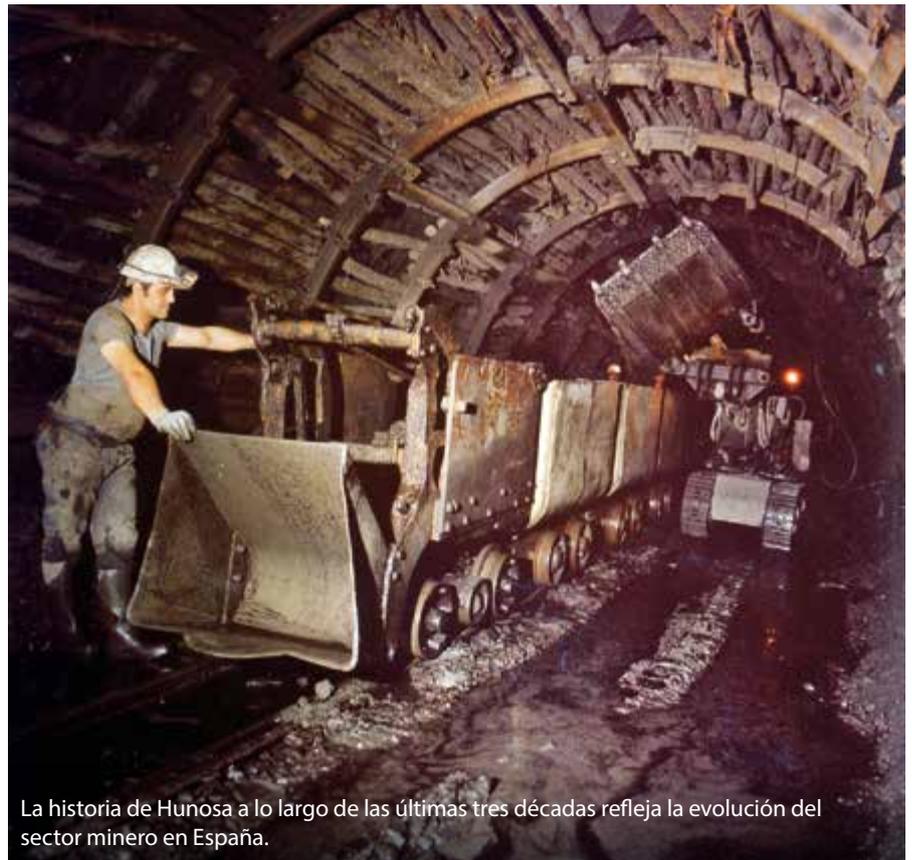


Desde la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal llevamos años defendiendo la necesaria integración del colectivo de los gruístas, así como una mejora de su nivel salarial.

las justas reivindicaciones de los gruístas. Prueba de ello es que el pasado 4 de julio de 2018, la empresa y los sindicatos UGT, USO y CSI firmaban un acuerdo que conllevaba incrementos de niveles salariales para todo el personal del Tándem 1, con la excepción del colectivo de gruístas de esa instalación, condenados de nuevo al mismo puesto y mismo salario. El caso es aún más sangrante, ya que fueron los gruístas los que en su día iniciaron las movilizaciones, convocadas en solitario por CCOO, de cara a conseguir su mejora salarial y de promoción laboral. Desde la Sección Sindical de CCOO se han convocado nuevos paros, con un gran seguimiento, tanto del colectivo de gruístas, como de otros compañeros del Tándem 1, en un admirable ejercicio de solidaridad y compañerismo, más aún cuando desde la empresa y del resto de organizaciones sindicales se está haciendo una insidiosa campaña de coacciones y amenazas que buscan, a toda costa, la desmovilización de un conflicto que amenaza con extenderse a toda la fábrica.



Está a punto de terminarse el plazo establecido por la UE para poner fin a la extracción (no competitiva) de carbón. Más allá de la fecha del 31 de diciembre de 2018, el futuro de la hullera pública Hunosa pasa por el mantenimiento del empleo, compatibilizando la extracción de carbón con la investigación en la captura y almacenamiento o transformación del CO₂ y el desarrollo de energías verdes.



La historia de Hunosa a lo largo de las últimas tres décadas refleja la evolución del sector minero en España.

Hunosa

Una empresa con pasado, presente y futuro

Se agota 2018 a la misma velocidad que la incertidumbre se apodera de los trabajadores y trabajadoras del sector de carbón en general y de minería en particular.

El 31 de diciembre de 2018 es la fecha marcada por la UE para poner fin a la extracción de carbón, con la salvedad, que nada salva, de la posible devolución de las ayudas para aquellas empresas mineras que hayan conseguido ser competitivas y quieran continuar con la actividad.

Este sector, tanto en Europa como en España, lleva décadas en un constante proceso de reestructuración y modernización, siempre con el objetivo de poder competir con el carbón mundial.

Cabe recordar que a finales de 1985 en España había 221 empresas que daban trabajo de forma directa a 50.800 trabajadores y trabajadoras. En aquella época se extraían 22 millones de toneladas de carbón y más de 20.000 mineros pertenecían a Hunosa.

En el periodo comprendido entre 1986, cuando España firma el Tratado de Adhesión a la UE y pasa a ser

miembro del Tratado CECA (Comunidad Económica del Carbón y el Acero) y 1993, es decir, en solo ocho años, el sector se redujo de 221 a 105 empresas y se perdieron 20.000 puestos de trabajo directos.

Las diferentes decisiones europeas referidas al sector del carbón han ido variando desde las “ayudas al funcionamiento” (1993-2002), aprobadas siempre con el objetivo de buscar la competitividad de la industria del carbón en la UE con el mercado mundial; pasando por las “ayudas de acceso a reservas” para garantizar la seguridad energética de la UE (2002-2010); hasta las actuales “ayudas al cierre de las minas de carbón no competitivas” (2010-2018).

Desde CCOO de Hunosa exigiremos a SEPI y al nuevo presidente de Hunosa, de cara a la negociación del próximo plan de empresa y del convenio colectivo, que se garantice todo el empleo existente en la empresa.

La vigente Decisión 787/2010 ya no contempla la figura de ayudas de acceso a reservas de carbón, sino que recoge que para recibir estas ayudas es necesario que todas las empresas presenten un plan de cierre, a más tardar el 31 de diciembre de 2018. De no cumplirse, las obliga a devolver todas las ayudas recibidas desde 2011. Estas ayudas se deberán dedicar a cubrir pérdidas de producción derivadas de la reducción de actividad, costes excepcionales y cargas heredadas del pasado.

Cabe recordar que contra esta decisión 787, CCOO convocó en solitario una huelga del sector a nivel nacional y una concentración en Madrid frente al Ministerio de Industria. Ya en aquel momento exigimos al gobierno socialista de Rodríguez Zapatero que se opusiera a una Decisión que teníamos muy claro que significaba el principio del fin de la minería del carbón.

Por si aquello fuera poco, el PP se encargó, en 2012, de darle otra tremenda estocada al sector con un brutal recorte de ayudas (bastante más del mínimo exigido por la UE). Y le puso la puntilla

Evolución de la producción y plantilla en Hunosa en la última década

Año	Producción (TN)	Plantilla
2008	1.402.000	2.490
2009	1.315.000	2.290
2010	1.206.000	2.042
2011	1.027.000	1.748
2012	712.000	1.646
2013	661.000	1.639
2014	527.000	1.539
2015	436.000	1.357
2016	428.000	1.226
2017	357.000	1.098

En este cuadro se puede apreciar la disminución de más de del 50% de la plantilla de Hunosa en los últimos 10 años.

finalmente al no prorrogar en 2014 el Real Decreto por Garantía de Suministro, ni buscar ningún otro mecanismo que ayudara a las empresas privadas a vender su producción. De esta manera, quedaron desamparadas a pesar de ofrecer su carbón al mismo precio, o incluso menor, que el de importación.

Como consecuencia de este proceso de reestructuración, la empresa Hunosa pasó de una plantilla de 14.000 personas a finales de 1992, a 6000 en 2002. La cifra

La reestructuración sufrida por el sector se refleja en las cifras de empleo: Hunosa pasó de tener 14.000 trabajadores y trabajadoras en 1992 a menos de 1500 en la actualidad, entre plantilla y contratados.



continuó descendiendo hasta los 2042 puestos de trabajo en 2010 y ha llegado al día de hoy con una plantilla de 1050 mineros y mineras y unos 400 de contratados. En lo referente a la producción, se pasó de más de 3 millones de toneladas a las poco más de 400.000 previstas para este año. En total, más de 41.000 trabajadores y trabajadoras han pasado por la empresa a lo largo de los años.

Por si la brutal reestructuración del sector acometida en estos años no hubiera sido suficiente esfuerzo para las comarcas mineras que están sufriendo el mayor índice de paro de toda Asturias, la llegada de este nuevo gobierno del PSOE ha significado la puesta en marcha de una política energética donde prima el ecologismo radical.

Esta política de descarbonización expresará, entre otras cosas, el cierre de manera casi inmediata de las centrales térmicas y, como consecuencia, el cierre de la minería del carbón y la posible deslocalización de la industria electrointensiva asturiana. Para llevar todo esto a cabo, el gobierno de PSOE cuenta con el apoyo y el empuje de sus principales "socios políticos". Estamos hablando de Unidos Podemos, que recientemente ha presentado una Proposición de Ley con unos objetivos que van mucho más allá de lo exigido por la UE en lo relativo a limitar el volumen de emisiones. De esta forma, se accele-

Hunosa, como empresa pública, debe ser ejemplo de una transición ordenada y justa, puesto que cuenta con los recursos humanos, la capacidad técnica y las infraestructuras necesarias.

raría el proceso de cierre de térmicas y nucleares poniendo en riesgo miles de puestos de trabajo y la seguridad energética nacional.

Esta transición "acelerada e injusta" deja a la empresa Hunosa, y a sus casi 1500 trabajadores y trabajadoras entre empresa y contratados, en una situación terriblemente complicada, ya que, como desde CCOO de Hunosa venimos advirtiendo y denunciando desde el primer momento, ni la dirección de Hunosa, ni su único accionista SEPI, han sido capaces en estos años de poner en marcha ningún proyecto alternativo a la extracción del carbón capaz de generar el empleo necesario, ya no para sustituir el actual, sino tan siquiera para complementarlo.

Desde CCOO de Hunosa exigiremos a SEPI y al nuevo presidente de Hunosa, de cara a la negociación del próximo plan de empresa y del convenio colectivo, que se garantice todo el empleo existente en la empresa, que se asegure la continuidad de la extracción de carbón después del 1 de enero de 2019 como única alternativa viable para el mantenimiento de la totalidad de ese empleo, y que se haga una apuesta clara y decidida por una Hunosa de futuro y energética.

Hunosa, como empresa pública, debe ser ejemplo de una transición ordenada y justa, puesto que cuenta con los recursos humanos, la capacidad técnica y las infraestructuras necesarias para compatibilizar la extracción de carbón con la investigación de la captura y almacenamiento o transformación del CO₂, y el desarrollo de nuevas fuentes de energías verdes. También, y ahora más que nunca, exigimos al gobierno y a SEPI que Hunosa actúe como agente de dinamización y reactivación de la economía para generar riqueza y empleo alternativo en las comarcas mineras.

Este será el camino que desde CCOO creemos que la nueva dirección de Hunosa debe seguir y que nosotros apoyaremos.



Minería privada

Expectación ante el último tramo del año

A punto de que expire el plazo del 31 de diciembre de 2018, CCOO de Industria está a la espera de que el nuevo gobierno defina su postura con respecto a los trabajadores del carbón y las comarcas mineras.

Tras el cambio operado en la titularidad del Gobierno y con la creación del nuevo Ministerio de Transición Ecológica, CCOO de Industria trasladó a los nuevos responsables un informe detallado de la situación que atraviesa en estos momentos tanto el sector en su conjunto como las comarcas que dependen de él. Así mismo, nuestra organización ha insistido especialmente en la necesidad de agilizar todas las gestiones, puesto que la minería vive una situación dramática, el calendario avanza y no se puede perder ni un minuto para dar soluciones al sector. CCOO de Industria presentó el pasado mayo al que entonces era Secretario de Estado de Energía un lista-

do de propuestas que se basan en cuatro ejes fundamentales: horizonte para la minería del carbón más allá del 31 de diciembre de 2018, plan social que dé cobertura a todos los trabajadores, garantía de presencia del carbón autóctono dentro del mix energético y planes de reactivación y diversificación para las comarcas mineras. CCOO espera que, en próximas reuniones, el nuevo Gobierno se comprometa con los trabajadores y trabajadoras del carbón y lo refleje en sus propuestas.

Mientras tanto, las empresas dedicadas a la extracción de carbón viven en una situación límite. **Asturleonosa** continúa en liquidación, mientras negocia que se aplique un expediente de

regulación temporal y no de extinción. **Carbonar** tiene un ERE por causas de fuerza mayor, como consecuencia de los daños producidos por el incendio que tuvo lugar meses atrás, y se mantiene a la espera de que el administrador concursal valore la situación económica de la empresa para diseñar un plan de viabilidad. **Uminsa** continúa en concurso de acreedores, vendiendo mineral pero con la incertidumbre de si las térmicas van a seguir quemando carbón en el futuro inmediato.

Por todo ello, es urgente que este Gobierno adopte ya las medidas necesarias, antes de que se cumplan los plazos que sentenciarán el cierre.

Descubre
Langreo,
ahora más
cerca de tí



Oficina de TURISMO

Ayuntamiento de Langreo



ES EL MOMENTO!

Por Carlos Braña, secretario de Elecciones Sindicales y Afiliación

No vamos a descubrir ahora la importancia que las elecciones sindicales tienen para nuestro sindicato. Por un lado, nos dan la posibilidad de ejercer la acción sindical en la empresa a través de la representación que en ella conseguimos; nos proporciona, entre otras cosas, la representatividad necesaria a la hora de negociar, por ejemplo, convenios de carácter sectorial. Esa representatividad nos permite luchar contra la precariedad de los contratos y salarial, contra la discriminación... al tiempo que también refuerza nuestra legitimidad, tantas veces puesta en entredicho de manera torticera. Todo esto implica que ganar las elecciones sindicales es algo fundamental que está en el ADN de nuestra organización y de nuestra Federación, una responsabilidad que tenemos totalmente interiorizada.

En Asturias, donde se dan circunstancias de orden sociopolítico que di-

ficultan que CCOO gane las elecciones sindicales en las empresas, CCOO de Industria es la primera fuerza sindical desde hace cinco años, desde que en 2014 conseguimos ganar al segundo sindicato después de varios años recortando la distancia. Los magníficos resultados de estos últimos años se han producido gracias al esfuerzo colectivo de tod@s los que formamos parte de nuestra organización (delegaciones, equipos de atención...).

Aunque sabéis que las elecciones sindicales se celebran constantemente, existe lo que llamamos el "período álgido", durante el cuál se produce una grandísima concentración de procesos electorales. El próximo mes de septiembre entraremos en ese período que durará hasta el 31 de diciembre de 2019, fecha de cómputo de elecciones sindicales.

Mientras que en un año normal se producen unos 150 procesos (147 proce-

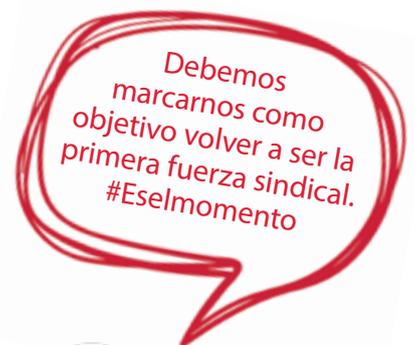
sos electorales en 2016; 142 procesos en 2017; 73 procesos en el primer trimestre de 2018), solamente entre octubre, noviembre y diciembre de este año caducan 134 actas electorales y en el año 2019 serán 380 las elecciones sindicales que caducan. Como es fácil deducir, son más procesos que días hábiles, lo que va a obligar a redoblar los esfuerzos con el objetivo de seguir siendo la fuerza sindical de esta región en el ámbito de los sectores de la Industria (metal, bienes de equipo, energía, defensa, agrario, industria agroalimentaria, industria química...). Estoy seguro de que será un reto que lograremos culminar de nuevo entre todos, porque cuando a los hombres y mujeres que conformamos Industria de CCOO de Asturias se nos mete algo entre ceja y ceja, lo conseguimos: ahí están los resultados para verlos.

Próximas citas electorales

Próximamente entraremos en un período electoral que durará hasta el 31 de diciembre de 2019, fecha de cómputo de elecciones sindicales.

En octubre, noviembre y diciembre (2018) se celebrarán 134 procesos, en los que serán elegidos 240 representantes de los trabajadores:

- ✓ 9 procesos electorales para elección de comité.
- ✓ 125 procesos electorales para elección 1 o 3 delegados.



Ultimos resultados (2018)

Empresa	CCOO	Otros
Fundiciones Veriña	2	1
Villaviciosa Energía	1	0
Leomotor	1	0
Daorje	11	6
Bilfinger Industrial Services Spain	6	3
Thyssen Krupp Airport Systems	7	6
Siemens	1	0
Carpintería Metálica Alfer	1	0
Inversiones Sergon	5	4
Calderys Iberica Refractarios	4	1
Tapia Seguridad	2	0
Estación de Servicio La Isla	1	0



www.industria.ccoo.es

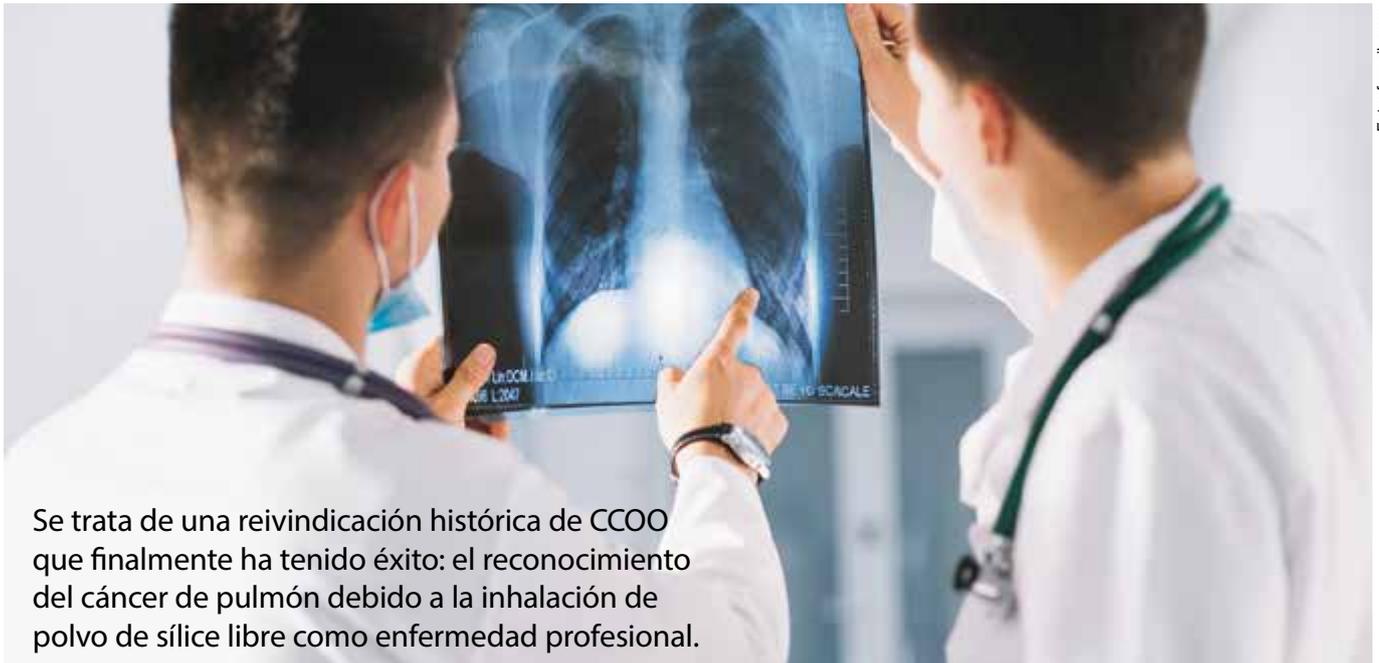


Foto: freepik.com

Se trata de una reivindicación histórica de CCOO que finalmente ha tenido éxito: el reconocimiento del cáncer de pulmón debido a la inhalación de polvo de sílice libre como enfermedad profesional.

Enfermedad profesional: el cáncer de pulmón por inhalación de sílice

Por fin, el pasado 5 de mayo fue publicado en el BOE el Real Decreto 257/201, que aprueba la incorporación de esta dolencia al conjunto de enfermedades profesionales.

El sílice libre es un agente carcinógeno presente en actividades con una importante presencia en Asturias: minas, siderometalurgia, túneles, obras públicas, trabajos en canteras, manipulación de minerales o rocas, demolición, industria de la cerámica, del papel, plásticos y pinturas... Todos ellos son trabajos expuestos a la inhalación de polvo de sílice, y en Asturias afecta a un amplio colectivo de trabajadores y trabajadoras de la industria. Por ello

CCOO llevaba años pidiendo a distintos organismos, principalmente al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que el cáncer de pulmón vinculado a esta sustancia sea reconocido como enfermedad profesional.

Haberlo conseguido ahora supone un avance muy importante en materia de prevención de riesgos laborales. A partir de este momento se facilita que se reconozca como enfermedad profesional el daño ocasionado por el sílice, que ya estaba reconocido como agente carcinógeno.

Desde CCOO de Industria de Asturias, animamos a aquellos trabajadores

y trabajadoras de sectores vinculados con la industria, que estén interesados en recibir información sobre el tema, a que se pongan en contacto con nuestra federación. Pondremos a su disposición la información necesaria para canalizar las reclamaciones de aquellos que pudieran verse afectados. También podemos aconsejar sobre los procedimientos adecuados de vigilancia de la salud que deben tener en cuenta aquellos que estén sometidos a este riesgo.

Si en tu puesto de trabajo estás expuesto a esta sustancia, no dejes de informarte en CCOO.



Haz
Casu
y ven

ILMO AYUNTAMIENTO
DE
CASO
(ASTURIAS)

Salud Laboral

El pasado mayo, quedaba recogido en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 257/2018. En él se incluye el cáncer del pulmón como enfermedad profesional, en trabajos expuestos a la inhalación de polvo de sílice libre. Es la primera vez que esta dolencia entra en el cuadro de enfermedades profesionales reconocidas en el sistema de la Seguridad Social.

Sílice cristalina qué es y qué actividades están expuestas

A partir de ahora, y gracias a este importante avance, se establecerán criterios para la notificación y registro de esta enfermedad profesional, que puede afectar a los trabajadores expuestos a la sílice cristalina, entre ellos, los dedicados a trabajos en minas, túneles, canteras, galerías y obras públicas.

Conviene saber que existen dos tipos de sílice libre (SiO_2): sílice cristalina y sílice amorfa. De ellos, el primer tipo es el que se considera factor de riesgo para el desarrollo de cáncer de pulmón, y está compuesto de cuarzo en su mayor parte (más del 90 %), cristobalita, tridimita, trípoli, coesita, estisovita...

¿Qué es la sílice cristalina?

Se trata de un componente natural muy abundante en rocas, suelo y arena. También se encuentra en el hormigón, el ladrillo, el mortero y en otros materiales para la construcción. La sílice cristalina puede presentarse en varias formas, de las que el cuarzo es la más común. El polvo de cuarzo puede ser inhalado al respirar y penetrar profundamente en los pulmones.



La sílice cristalina en el día a día

La exposición a partículas pequeñas de sílice que se encuentran en el aire, principalmente el polvo de cuarzo, sucede mayormente en entornos industriales y ocupacionales. No obstante, la población general también puede estar expuesta a la inhalación de sílice cristalina al usar productos comerciales que contienen cuarzo, tales como, artículos de limpieza, cosméticos, arcillas y esmaltes para arte, arenas utilizadas para evacuaciones de animales domésticos, talco, masilla y pintura.



¿Cuáles son los cánceres relacionados con la exposición a la sílice cristalina?

La exposición de los trabajadores a la sílice cristalina respirable está relacionada con índices elevados de cáncer de pulmón. El vínculo más fuerte entre el cáncer de pulmón en seres humanos y la exposición a la sílice cristalina respirable se ha determinado en estudios con trabajadores de canteras y granito, y con personas que trabajan con cerámica, alfarería, ladrillos refractarios y ciertas industrias de explotación minera.



¿Qué actividades profesionales pueden estar expuestas?

Hay una gran variedad de sectores industriales que pueden verse afectados por la sílice cristalina, entre ellos los dedicados a:

- Áridos.
- Industria cerámica.
- Industria de la fundición.
- Industria siderometalúrgica.
- Industria del vidrio.
- Industria de minerales industriales y minerales metálicos
- Industria del cemento.
- Lana mineral.
- Industria de la piedra natural.
- Industria del mortero.
- Industria del hormigón prefabricado.

En estas actividades, la exposición se puede producir en cualquier momento de trabajo en el que se genere polvo de sílice cristalina y pase al ambiente. Por tanto, en aquellas operaciones

en las que se trituran, cortan, perforan, tallan o muelen materiales, productos o materias primas que contienen sílice cristalina, se pueden liberar partículas al ambiente de trabajo. Es imprescindible tomar las medidas oportunas de prevención para evitar que los trabajadores sufran daños.

En los últimos años, la aparición de nuevos materiales de construcción con un elevado porcentaje de sílice libre cristalina entre sus componentes ha propiciado la aparición de nuevos casos de silicosis en actividades laborales en las que hasta ahora, no se producían casos de enfermedad por este motivo. Por tanto, la posibilidad de contraer silicosis profesional se considera un riesgo emergente para la salud en el trabajo, ya que se ha registrado un aumento de situaciones de peligro en actividades en las que intervienen nuevos procesos o tecnologías.



Síntomas de la silicosis

Existen tres tipos de silicosis:

Silicosis crónica/clásica. Es la más común. Ocurre tras 15 o 20 años de exposiciones moderadas o bajas a la sílice cristalina respirable. Los síntomas asociados con la silicosis crónica pueden ser o no ser evidentes, por lo tanto los trabajadores necesitan hacerse una radiografía del pecho para determinar si se han dañado los pulmones. A medida que avanza la enfermedad, el trabajador puede perder el aliento cuando hace un esfuerzo o tener indicaciones clínicas de un intercambio insuficiente de oxígeno y dióxido de carbono. En las fases posteriores, el trabajador puede sentirse cansado, tener poco aliento, dolor de pecho o insuficiencia respiratoria.

Silicosis acelerada. Puede ocurrir con 5 a 10 años de exposición elevada a la sílice cristalina respirable. Los síntomas incluyen: tener muy poco aliento, debilidad y pérdida de peso. El inicio de los síntomas tarda más tiempo que en el caso de la silicosis aguda.

Silicosis aguda. Es una forma clínica rápidamente progresiva, que puede evolucionar en un corto periodo de tiempo. Ocurre en unos cuantos meses o hasta dos años después de la exposición a muy altas concentraciones de sílice cristalina respirable. Los síntomas de la silicosis aguda incluyen una pérdida de aliento severa e incapacitadora, debilidad y pérdida de peso. Suele llevar al fallecimiento del paciente.

Fuentes: Instituto Nacional del Cáncer.

Agglomerados de cuarzo: medidas preventivas en operaciones de mecanizado. Notas técnicas de prevención. Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el trabajo.

Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Asturias.





Laviana
deportes



Centro BTT Laviana

Un lugar donde disfrutar de la bici

Apúntate al 10

Por **Idoya Unzueta**, secretaria de Formación, Política Social y Mujer de CCOO de Industria de Asturias.

En el mes de septiembre comenzará un nuevo ciclo de formación sindical para delegados y delegadas de CCOO de Industria de Asturias. Con este, ya son 10 años trabajando en este campo, ofreciendo un programa completo en distintas áreas para garantizar una acción sindical de calidad.



**Estos son algunos de l@s compañer@s que
¿Quieres apuntarte en el próximo ciclo?
¡Contamos contigo!**

La formación sindical siempre ha sido una de las prioridades de nuestra organización. Por eso ya en el año 2008 le dimos forma con un itinerario formativo específico para delegados y delegadas jóvenes, con el objetivo de que puedan contar con una formación básica en aquellas materias ligadas a los problemas más comunes en los centros de trabajo.

Por este programa diseñado específicamente por CCOO Industria de Asturias han pasado en estos 10 años más de 200 delegados y delegadas. Uno de los resultados más evidentes de este programa, que es a la vez una muestra del éxito que ha tenido, es que algunas de las personas que participaron en él han ido asumiendo mayores responsabilidades sindicales.

La escasez de recursos económicos derivados de los recortes en formación, consecuencia a su vez de las distintas leyes siempre lesivas que regulan el sistema de formación profesional, nos obligó a modificar nuestra intervención en la formación sindical. Aun así, hemos sido fieles a nuestro compromiso con la formación de nuestros delegados y delegadas, y hemos hecho el esfuerzo

de mantener este itinerario formativo, con algunas modificaciones, pero siempre con la premisa de mantener el estándar de calidad alcanzado en sus inicios. También hemos tenido que adaptar la duración de los ciclos, debido a la dificultad de algunos delegados y delegadas en la disponibilidad de crédito horario.

En los últimos años hemos incrementado nuestro esfuerzo. La mayor novedad introducida ha sido asumir internamente todo el proceso formativo, desde

la elaboración del material hasta la impartición de los cursos, llevada a cabo por sindicalistas de CCOO de Industria.

Son muchos los retos, los cambios, las tareas que los delegados y delegadas tienen que enfrentar en la empresa. Con la formación sindical queremos dotarlos de herramientas e incrementar los conocimientos sobre las materias más comunes en el día a día. Ese es el modo de ir mejorando la acción sindical y conseguir ser más eficaces como organización.

El nuevo curso comenzará entre finales de septiembre y principios de octubre, y tiene prevista su finalización en el mes de junio de 2019.

Sabemos que una de las dificultades de los delegados y delegadas es el crédito horario. Para que esto no sea un problema hemos programado una jornada formativa al mes; en aquellos casos en que por la naturaleza de la materia pueda ser necesaria más de una jornada, la programamos el último y primer día del mes siguiente, así las horas se pueden repartir en dos meses y las jornadas son seguidas. El requisito imprescindible para acceder a esta formación es la realización del curso completo.

El programa consta de distintos módulos:

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



Ilustraciones: freepik.com



Si estas interesad@ en inscribirte o quieres solicitar más información, envía un e-mail a idoya@industria.ccoo.es

a lo largo de estos nueve años han participado en nuestros cursos de formación.



Fiesta La Vendimia
12, 13 y 14
octubre 2018

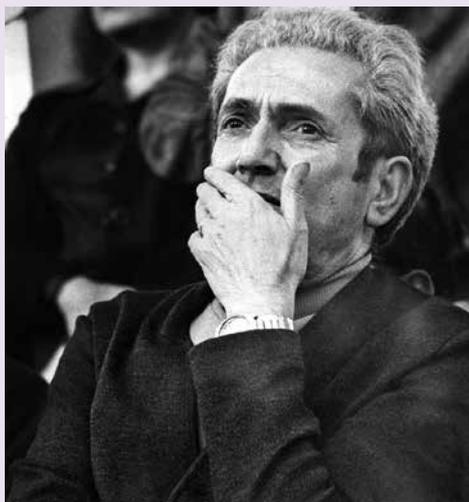
Ayuntamiento de Cangas del Narcea www.ayto-cnarcea.es

Marcelino Camacho ya tiene calle en Tineo

El próximo 22 de septiembre una de las calles de Tineo llevará el nombre del histórico sindicalista Marcelino Camacho.

La iniciativa pretende recordar la figura de uno de nuestros compañeros más destacados y servir de punto de encuentro y de impulso para la actividad sindical del próximo periodo.

Con motivo de la inauguración, se celebrará un acto conmemorativo en el que intervendrá el alcalde de Tineo, la UC de Cangas del Narcea, el hijo de Marcelino, el secretario general de CCOO de Asturias y un representante de la Confederación sindical. Posteriormente, una espicha pondrá el cierre a los actos.



Carmen Garrido González. Una vida de lucha

La tercera biografía de la colección de historias de vida de la Fundación Juan Muñiz Zapico de CCOO Asturias relata la vida de Carmen Garrido González, vinculada a: su activismo personal, su trayectoria en Ensidesa y el contexto histórico y social de su época.

En esta ocasión el trabajo biográfico ha corrido a cargo del historiador Enrique Antuña Gancedo, que nos narra la vida de Carmina Garrido. En cierta medida, no es una biografía al uso. Por una parte está el interés del personaje; por otra, nos acerca a la historia social, política y sindical de la dictadura en Asturias, y en especial a la de Ensidesa, sin olvidar un presente de activismo, siempre en defensa de los derechos laborales y sociales.

Carmen Garrido González nació en Folgueras (Pravia) en septiembre de 1934. No fue, por tanto, partícipe ni de la Revolución ni de la Guerra Civil. Esta es la historia de una mujer trabajadora que desarrolla la mayoría de su vida laboral en Ensidesa y Avilés. Es también la historia de



la principal siderurgia asturiana y de la evolución personal de la protagonista: cristiana de base, de las Comisiones Obreras y antifranquista. Activista, sindicalista, concejala y militante. Hasta llegar a un presente en lucha por los derechos de las pensiones y en las movilizaciones sociales del momento que vivimos.

El libro se presentará el 18 de septiembre en Avilés, en las jornadas de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Asturias.

Más información sobre el libro y sus presentaciones en www.fundacionjuanmunizzapico.org

Sentido adiós a nuestro compañero Emilio Huerta "Triqui"



El pasado 5 de junio falleció a los 73 años de edad un líder sindical histórico, de los que dejan una huella imborrable en la historia de las Comisiones Obreras. Emilio Huerta, a quien todos conocíamos como Triqui, fue secretario general en Asturias y su sentido de la lucha sindical perdurará por siempre en el ADN de esta organización.

Triqui fue desde siempre una persona comprometida con las libertades, con la democracia y con los derechos inalienables de la clase trabajadora. Venía del sector del metal. Se inició como aprendiz en Ensidesa, donde permaneció toda su vida laboral hasta jubilarse como maestro industrial. Se afilió al Partido Comunista y a las Comisiones Obreras en los años 70, aún en la clandestinidad. A partir

de ahí su compromiso y su responsabilidad no dejaron de crecer un solo día. Su actividad sindical lo llevó a ejercer como secretario de Organización de CCOO de Asturias, con Gerardo Iglesias y Francisco Javier Suárez, y su labor resultó fundamental en la configuración de la estructura del sindicato. Más tarde sustituyó en la secretaría general a Francisco Javier, hasta que dimitió a finales de 1994 y recuperó su puesto en Ensidesa.

Triqui tuvo además una trayectoria política destacable a partir de 2011 y llegó a ser concejal en el Ayuntamiento de Oviedo. Pero por encima de toda su actividad y compromiso social, de Triqui nos queda el recuerdo de quien toda la vida fue una excelente persona y un gran compañero.

Tu sindicato ¡en el bolsillo!

Descárgate la App gratuita y no te pierdas nada

La Confederación sindical de CCOO os invita a que os descarguéis en el smartphone o la tablet la nueva aplicación gratuita. Es la manera más sencilla de manteneros informados y al día de la actualidad sindical.

Nada más fácil que tener toda la información disponible a cualquier hora y en el dispositivo que te resulte más cómodo. Simplemente tienes que descartarte la aplicación desde Google Play (para Android) o App Store (para IOS), instalarla y registrar-

te en ella. Luego la configuras de la manera que te resulte más práctica, eligiendo lo que quieres ver en primer lugar, personalizando las alertas con la información que te interesa: noticias generales de la Confederación Sindical de CCOO, actualidad de las secciones sindicales a las que estés suscrito, noticias de tu federación territorial... También puedes consultar a través de ella tus dudas, enviar un mensaje o hacer una consulta directamente en el email que elijas.



La nueva App es una manera más de acercar la actualidad del sindicato tanto a vosotros, afiliados y afiliadas, como a toda la sociedad.

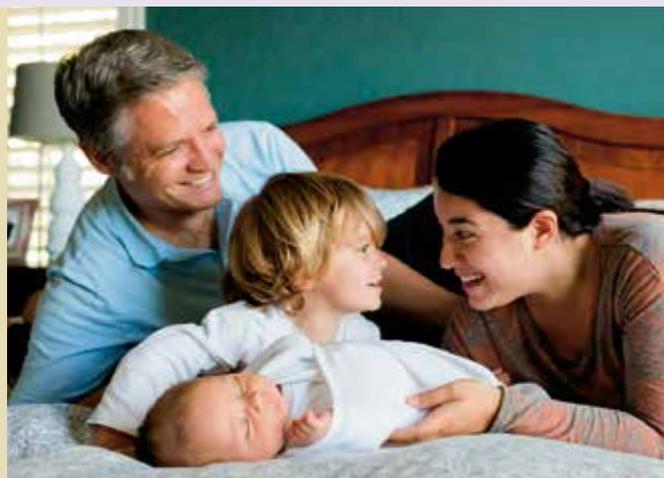
Atlantis

Consulta las ventajas para afiliad@s

Como afiliado o afiliada a CCOO tienes la posibilidad de acceder a una gama de seguros individuales a través de Atlantis, en condiciones muy favorables. No dejes de consultar cuáles son los servicios y ofertas en seguros, para cubrir tus necesidades y las de tu familia con la mejor calidad-precio.

Atlantis, la aseguradora que opera para CCOO desde 1995, ofrece a todas las organizaciones que componen la Confederación asesoramiento profesional y seguros colectivos para toda la afiliación. Puedes consultar las condiciones en la página servicios.ccoo.es y comprobar a qué condiciones tienes acceso.

Por ejemplo: ¿Sabías que cualquier afiliado o afiliada, con un año de antigüedad, tiene derecho a una póliza gratuita que cubre la muerte por accidente? ¿O que los delegados y delegadas pueden tener acceso a una póliza



gratuita de accidentes durante su actividad sindical? Son solo algunas de las ventajas a las que puedes acceder solamente por pertenecer a CCOO.

Consulta el resto de las ofertas.

¡Te interesa!

CCOO +
industria



Síguenos en las
redes sociales
y en nuestra web

www.industria.ccoo.es

Lousame: naturaleza minera

Las minas de San Finx son una oportunidad extraordinaria de viajar en el tiempo y en la memoria de un pueblo, el de Lousame, cuya historia está estrechamente vinculada a la minería. Su rico patrimonio geológico, natural e industrial las convierte en un espacio único en el que el visitante podrá disfrutar de un paisaje de singular belleza al tiempo que ahonda en el trabajo y en la vida de la población minera desde finales del siglo XIX hasta mediados del XX. La recuperación y puesta en valor de este espacio es, por lo tanto, una invitación a participar de una iniciativa turístico-cultural abierta a todas las personas que buscan alternativas de ocio diferentes y enriquecedoras.

El yacimiento minero de San Finx está presente en la historia universal de la minería desde la Edad del Bronce, con un papel esencial en el comercio de los fenicios. En la baja Edad Media sigue constatándose la explotación del estaño, probablemente destinado a los talleres de orfebres de estaño y plata en Santiago de Compostela. Pero es la finales del siglo XIX cuando San Finx adquiere mayor relevancia histórica, con la creación de la sociedad de capital británico The San Finx Tin Mines Limited: la primera explotación de volframio iniciada en España y unas de las primeras de Europa. La explotación dispone de las instalaciones técnicas más avanzadas y llega a darles trabajo estable a 400 personas. En 1940, la mina pasa a ser propiedad de la empresa de capital español Industrias Gallegas S.A. En la II Guerra Mundial, con la llamada fiebre del volframio, San Finx se convierte en un foco industrial de interés estratégico. Tras la guerra, la producción se normaliza, manteniéndose hasta el año 1990, en el que se suspende la explotación, retomándola en 2015.



Museo Minero de San Finx: un hermoso ejemplo de Turismo Industrial



La historia de unas personas, de su trabajo y de sus vivencias sociales

Declarado como Punto de Interés Geológico por el Instituto Geológico Minero de España, además su entorno representa un espacio natural de gran belleza e interés biológico. Se trata de un espacio constituido por filones de cuarzo que se extienden a lo largo de unos dos kilómetros. Su composición indica temperaturas de formación relativamente bajas (200°C a 300°C) y posee una riqueza en estaño y volframio poco frecuente en depósitos europeos.

Respecto del patrimonio industrial, el Museo Minero refleja la evolución de la mina en más de un siglo de actividad. Además de las labores superficiales de tiempos antiguos, de los pozos más recientes y de los elementos constructivos conservados (almacén, lavadero gravimétrico, edificio de compresores y enganche eléctrico, entramado del pozo nuevo...). En esta arqueología industrial, debe destacarse también la existencia de equipos, algunos en perfecto uso, como separadoras magnéticas de bandas cruzadas, el horno de fundición de estaño o el compresor, entre otros.



En agosto ya se ha superado la cifra de visitas de los años anteriores



Desde su rehabilitación y el posterior proceso de musealización, realizado en diversas fases, San Finx ha recibido a unas 7.000 personas.

El dato más valorable de las cifras de visitas es que cada año ha logrado mejorar la cifra del año anterior, y que en este 2018, los resultados se miran con mucho optimismo, ya que al finalizar agosto ya se ha superado en un 10% las cifras de todo el 2017. San Finx: gran historia y gran futuro.



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



Salto do Piago



Avifauna



Marcelle Natureza



Ponte Colgante



Olería de Bonxe



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



Casa-Museo
Manuel Maria


Clínica Dental
JORGE HUERTA

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

**Acuerdo de
colaboración**



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



**Grandes ventajas para
los más pequeños:**

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

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



XUNTA
DE GALICIA

galicia

Descubre en nuestra web
cómo eran las rías gallegas

... y cómo sigue siendo la Ría de Muros Noia



Ría de
Muros-Noia

A Ría da Estrela®

www.riademurosnoia.com

