

Asturias Industrial

CCOO 
industria

Nº97 Diciembre 2021/Enero 2022



**Apostamos por la
FORMACIÓN**



#AHORASÍ
**Ganamos
derechos**

**CCOO firma el acuerdo para
derogar la **reforma laboral****

Análisis Sindical 2021
por Damián Manzano

Secciones Sindicales
**La voz de CCOO
en las empresas**

*Convenios del metal
y del sector auxiliar*
Negociación colectiva





Mota del Cuervo,

tu lugar de La Mancha



CAMPILLOS

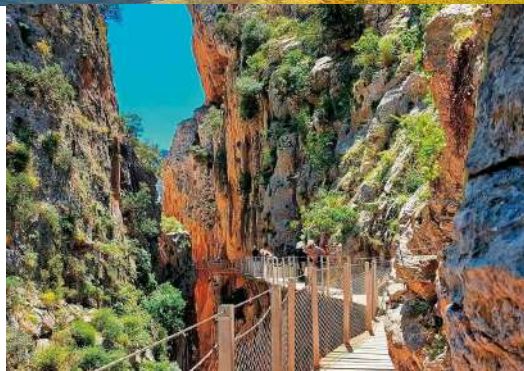
Málaga

TODLO QUE NECESITAS

Agu - Naturaleza - Aire - Motor - Patrimonio - Deporte - Gastronomía



CAMINITO DEL REY



Sumario

CCOO 
industria



Asturias Industrial nº97.
Diciembre 2021 /Enero 2022
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS

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

Coordinación:
Blanca M. Colorado.

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

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

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

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

Se autoriza su reproducción excepto
con fines comerciales.

CCOO 
industria

05 **EDITORIAL**
#AhoraSí. Ahora, CCOO.

06 **Balance sindical 2021**
por Damián Manzano, secretario general de CCOO de Industria de Asturias.



09 **12º Congreso Confederado de CCOO**
Unai Sordo, reelegido.

10 **Derogación de la reforma laboral: un éxito del diálogo social.**
CCOO firma el acuerdo.

12 **Negociación colectiva.** Comienza el año con la negociación del convenio de auxiliares y metal.

18 **ArcelorMittal.** Balance 2021.

20 **Situación Industrial**
Expediente de extinción para la plantilla de Alu Ibérica.



22 **Hunosa.** A la espera del Plan Industrial.

23 **Secciones Sindicales.** En Fusba, General Dynamics, Saint-Gobain y Gondán.

26 **Formación.** Formación sindical para delegados y delegadas.

27 **Elecciones Sindicales.** CCOO, mayoría sindical.

30 **Planes de Igualdad.** Cada paso, una conquista.



32 **XVIII Concurso de Microrrelatos Mineros.**
Premiado Luis Pachón, por *La sota de bastos*.

¿Aún no lo conoces?

Tiedra

 www.tiedra.es
Valladolid

SODECO

Sociedad para el Desarrollo
Comarcas Mineras de Asturias

Capital riesgo público y emprendimiento

Aportación financiera a proyectos empresariales

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

Centros de empresas

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

SODECO NALON / SODECO CAUDAL

LaC6, HUB de emprendimiento e innovación

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

170

Proyectos realizados.

62.950

Millones de euros invertidos en grandes proyectos.

3.652

Empleos creados.

6.370

Millones de euros invertidos en capital semilla.

#AhoraSí. Ahora, CCOO

Ha tardado, pero por fin se puede decir alto y claro: se han derogado los aspectos más lesivos de la reforma laboral impuesta en 2012 por el Partido Popular, después de casi una década conduciendo a la sociedad española hacia el túnel de la precariedad.

La reforma laboral ha sido la causa de que, durante todo este tiempo, miles de ciudadanos y ciudadanas hayan tenido que aplazar su proyecto de vida, al carecer de una estabilidad económica mínima para poder mirar hacia el futuro con confianza. No ha servido para nada más que para generar un modelo económico menos productivo, con una clase trabajadora sumida en la incertidumbre y la desigualdad.

El coste económico y social de la alta temporalidad, una de las mayores de Europa, ha arrasado las esperanzas de una generación entera, y por eso la derogación de esa reforma ha sido, durante todos estos años, uno de los pilares de la lucha de CCOO. Simplemente, no podíamos tolerar que casi la mitad de los asalariados y asalariadas en España y en Asturias, fuesen precarios, especialmente en el caso de mujeres y jóvenes.

Hoy, finalmente, podemos decir que se ha conseguido y que, una vez más, se ha demostrado que la lucha sindical y el diálogo social funcionan. A partir de ahora se abre un nuevo tiempo con un escenario distinto, socialmente más justo, aunque continuaremos trabajando para profundizar en la recuperación de derechos sociales y laborales y por un mejor modelo productivo.

Pero, en el cierre del año, no todo ha sido motivo de celebración. También ha habido malas noticias, como el anuncio de despidos en Alu Ibérica, justo antes de cerrar el 2021. Un mal final para una lucha larga en el tiempo y muy injusta para todas las familias de los trabajadores y trabajadoras. Una "tormenta perfecta" en la que han confluído la mala fe em-

presarial, el fraude, una política energética nefasta y la falta de compromiso por parte de las distintas administraciones.

Queda mucho por hacer, muchas luchas abiertas y miles de trabajadores y trabajadoras esperando mejores condiciones sociales y laborales para los próximos tiempos. Por eso seguiremos trabajando de diversas maneras, entre ellas, apostando fuertemente por la formación de nuestros delegados y delegadas, porque sabemos que su labor en el día a día de las empresas es la base sobre la que se asienta el trabajo sindical. Ellos hacen un trabajo imprescindible, que debe realizarse desde el convencimiento personal y los valores que como sindicato defendemos, pero también desde el conocimiento de la legalidad vigente y de los derechos laborales y sociales que, como clase trabajadora, nos corresponden. Por eso llevamos muchos años apostando por la formación como vía para desarrollar una acción sindical sólida y eficaz.

Con todo ello, nuestra obligación es mirar hacia delante con la confianza que nos da el saber que estamos luchando por la justicia social y por los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras de este país. Y además, hacerlo con la certeza total de que, antes o después, la lucha por la clase trabajadora acabará imponiéndose. Por lógica, por justicia social, por sensatez, y porque una sociedad basada en la desigualdad es insostenible.

Los éxitos, cuando llegan, sirven para recordarnos que existen otras muchas luchas abiertas en las que un sindicato como CCOO es más necesario que nunca.

Por tanto, continuemos haciendo lo que mejor sabemos hacer: defender a la clase obrera.

**Feliz Año Nuevo a todos y todas.
Vivan las Comisiones Obreras.**

A
arditurri
Meazuleetan barrena. Esperientzia mineroa.
ARDITURRI MEATZE GUNEA
COTO MINERO DE ARDITURRI
Oiartun

Informazioa eta erreserbak Información y reservas:
Tel. 943 494 521 - 943 494 248
www.arditurri.com

OIARTZUNGO UDALEA
Gipuzkoako Parkeak
Oarsoaldeia
EUSKADI Goza ezazu

2021, el año de la defensa del empleo y el futuro de la industria



Como cierre de un año en el que, una vez más, la acción sindical ha demostrado ser más necesaria que nunca, el secretario general de CCOO de Industria de Asturias, **Damián Manzano**, hace un balance de los acontecimientos más importantes de un ciclo marcado internamente por la celebración de distintos procesos congregales.

Además, ha sido también un año importante en la defensa activa de la industria asturiana, con varias movilizaciones repartidas a lo largo del año en las que se volcó toda la ciudadanía.

-¿Ha sido 2021 un año clave para la defensa de la industria?

-Ha sido un año trascendental, sin duda, para determinar en el conjunto de la sociedad asturiana, de todos sus ciudadanos y ciudadanas, la importancia de mantener una industria con garantías de futuro, especialmente en lo referente al empleo. Es la forma de lograr que Asturias sea una comunidad autónoma en la que pueda existir una razonable expectativa de futuro para aquellos que en la actualidad habitan en la región.

Pero lo más relevante es que esta realidad no solo ha calado en los que pertenecen a alguno de los sectores industriales que tienen presencia en Asturias. Es toda la sociedad la que se ha dado cuenta de la importancia de tener una industria con futuro.

-¿Cuáles fueron las acciones que se pusieron en marcha con este objetivo?

-Durante 2021, y porque era el momento estratégico para ello, se organizaron distintas movilizaciones bajo la denominación de "Emergencia Indus-

trial. Salvemos Asturias". La vista estaba puesta en que, ante los trascendentales momentos que tiene que atravesar el conjunto de la clase trabajadora vinculada a las actividades industriales, y dada su importancia, toda Asturias debía dar un golpe en la mesa de forma clara mediante la movilización.

La caravana de vehículos que el 13 de marzo colapsó las carreteras del centro de Asturias, para concluir en Oviedo,

marca ya un punto de referencia de cara a futuras movilizaciones.

Después de esta movilización siguió la concentración realizada en Avilés el día 13 de mayo, una ciudad epicentro del terremoto que estamos teniendo que afrontar los trabajadores y las trabajadoras. Allí se concentró la ciudadanía, exigiendo que se tomen las medidas necesarias para poder afrontarlo con garantías.



"Toda la sociedad asturiana se ha dado cuenta de la importancia de tener una industria con futuro"

Manifestación en Langreo por la defensa de la industria

Y como colofón en este año, el 1 de julio, una multitudinaria manifestación recorrió las calles entre La Felguera y Sama, en Langreo, un escenario desgraciadamente conocedor de los efectos de las “transiciones” absolutamente injustas que han tenido lugar durante demasiado tiempo.

-¿Qué balance hace esta federación del conjunto de movilizaciones que se pusieron en marcha?

-Para CCOO de Industria de Asturias las movilizaciones fueron un éxito. Primero, por el nivel de participación, Y segundo, por el grado de transversalidad de las mismas, de concienciación de todas las estructuras del sindicato y por ende de todo el tejido social, laboral y económico.

Por otra parte, es importante decir que, mientras las movilizaciones no se reflejen en medidas concretas y realmente útiles, algo que hasta el momento no ha sucedido, deberán tener su continuidad tanto en este año 2022 como en los siguientes.

-¿Cómo se ha desarrollado en Asturias la llamada transición energética durante este año que termina?

-La realidad es que siguen sin estar claras las formas en que se va a desarrollar.

Como sabemos, la transición energética es un proceso ligado al cambio de modelo productivo basado en las formas de generación, transformación y consumo de energía en todas sus modalidades. Y es algo que desde CCOO de Industria de Asturias hemos dicho que afectaba, afecta y afectará de forma radical a toda la sociedad, pero muy especialmente a la asturiana, por las especiales características de su tejido socioeconómico.

Ahora mismo no existen siquiera unos mínimos elementos de control de dicho proceso de transición. La realidad es que estamos a expensas de las decisiones estratégicas tomadas desde el ámbito de la empresa privada, decisiones que, por desgracia pero no por casualidad, en prácticamente ningún caso ponen por delante los intereses generales y de los trabajadores y trabajadoras frente a los intereses económicos de las empresas.

-¿Cuál ha sido el ejemplo más notorio este año?

-Ejemplo palmario de ello es la situación vivida con los costes de la energía eléctrica durante los últimos 12 meses.



Instalaciones de ArcelorMittal en Asturias

“La utilización de los fondos europeos debe ir siempre ligada al mantenimiento del empleo y su sostenibilidad en el futuro”

La carencia de medidas concretas para determinar por parte de los gobiernos el coste de un bien esencial básico, como es la energía eléctrica, ha contribuido al empobrecimiento general de la sociedad. También ha conducido a una dependencia extrema de las decisiones tomadas buscando el máximo beneficio y la amortización de los costes del proceso de transición de la forma más rápida posible por las compañías eléctricas.

Los diferentes gobiernos han hecho un vergonzoso ejercicio de renuncia de su responsabilidad, al no poner mecanismos de control de los precios de la electricidad. De ese modo, lo han dejado simplemente en manos del mercado. Es algo que exige una profunda reflexión, especialmente cuando se nos “vende” que el futuro de la sostenibilidad pasa por la electrificación de la movilidad, de las edificaciones, etc., pero a la vez esa electrificación nos cuesta a todos y todas cada vez más.

-¿Y los fondos que ha puesto la Unión Europea? ¿Qué papel juegan en todo esto?

-Para CCOO de Industria de Asturias la utilización de dichos fondos debe ir siempre ligada al mantenimiento del empleo y su sostenibilidad en el futuro, y no solo a la realización de inversiones y actualizaciones tecnológicas que las empresas, en algunos casos, ya tenían pendientes de realizar.

Para nosotros, los fondos europeos de reconstrucción se han presentado como un remedio, supuestamente infalible, para conseguir el objetivo de la transición energética. Pero la utilización de los fondos implica que dicha transición sea real, justa para los afectados y se lleve a cabo allí donde se utilicen esos fondos.

Un ejemplo puede ser el caso de la siderurgia asturiana y los anuncios realizados por la multinacional acerca de sus instalaciones en nuestra comunidad autónoma. Dado el ingente volumen de fondos públicos de los que parece que va a dotarse, el proceso debe tener como premisas la equidad para todos los afectados, la sostenibilidad y garantía de futuro para el empleo y las actividades creadas, y la necesaria negociación con las organizaciones sindicales.

Y todo ello contemplando, en igualdad de condiciones, a todos los trabajadores y trabajadoras afectados, independientemente del carácter de la empresa en la que realicen sus labores.

-Ya que ha nombrado la siderurgia, ¿qué se puede comentar del otro gran sector de la industria asturiana, la minería?

-Pues algo similar. 2021 es otro año más en blanco, en el que al cese de actividad se suma la falta de cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Plan General de la Minería, especialmente en lo relacionado con la creación de empleo para los trabajadores considerados excedentes del sector, vinculado a la restauración medioambiental.

Hunosa, que recordemos que es una empresa pública, sigue dando ejemplo de lo contrario a una transición justa.

Por ello, la transición energética continuará siendo durante los próximos años un tema central para CCOO de Industria de Asturias, ya que, si de algo somos conocedores, es de cuáles son las condiciones justas para la clase trabajadora.

-Después del parón obligado por la pandemia, ¿cómo fue el arranque de la negociación colectiva?

-Efectivamente, durante lo más duro de la pandemia y casi durante todo 2020, la negociación colectiva estuvo prácticamente paralizada, tanto en el ámbito empresarial como sectorial.

Y lo que sucedió en 2021, es que las organizaciones empresariales y patronales, sobre todo sectoriales, quisieron aprovechar la situación para continuar en el estancamiento. Incluso, se trató de interrumpir la constitución de las mesas

de negociación de los diferentes convenios colectivos, que deberían ir formándose una vez vencida la vigencia de los mismos.

CCOO de Industria, organización que es en la actualidad mayoritaria en los tres convenios colectivos sectoriales que afectan a mayor número de trabajadores y trabajadoras en Asturias (Metal, Auxiliares y Auto) se negó a aceptarlo, instando a la constitución de dichas mesas y al establecimiento de un ámbito negociador entre las partes.

Otro aspecto que ha sido utilizado por las patronales y ha impedido el avance de la negociación de forma razonable, ha sido la actual escalada de precios, ligada principalmente a los costes de la energía.

-¿Y, con todo, cuál es el balance de la negociación colectiva?

-Pese a todo, se han alcanzado acuerdos sumamente exitosos en Convenios Colectivos como el del Automóvil (venta y reparación de vehículos), con incrementos salariales incluso por encima del IPC y, en todo caso, garantizando el poder adquisitivo.

Para CCOO de Industria de Asturias, en los primeros meses de 2022 deben firmarse los Convenios Colectivos que están pendientes, en unos términos adecuados a la situación y sin que se pretenda que sean los trabajadores y trabajadoras los que paguen las consecuencias del incremento del coste de la vida.

-¿Se ha avanzado durante el 2021 en la negociación de los Planes de Igualdad en las empresas? ¿Cómo están los plazos?

“Pese a todas las dificultades, en 2021 se han alcanzado acuerdos sumamente exitosos en Convenios Colectivos como el del Automóvil, con incrementos salariales incluso por encima del IPC y garantizando el poder adquisitivo”



Vista aérea de La Pereda

“La transición energética continuará siendo durante los próximos años un tema central para este sindicato, ya que, si de algo somos conedores, es de cuáles son las condiciones justas para la clase trabajadora”

-El mes de diciembre de 2021 y los primeros meses de 2022 finaliza el plazo obligatorio marcado por la ley para que las empresas de 50 trabajadores y trabajadoras presenten sus Planes de Igualdad.

Muchas empresas, por falta de voluntad, se han visto apuradas por los plazos y han tratado de presentar sus Planes de Igualdad a última hora y de cualquier manera, como mero trámite administrativo, para evitar posibles sanciones.

CCOO de Industria, desde sus Secciones Sindicales y con la participación, coordinación y asesoramiento de la Secretaría de Políticas Sociales y Juventud, ha exigido rigor en cada uno de esos planes, para que cumplan su objetivo real: servir de herramienta para la con-

secución de la igualdad en el ámbito laboral.

Eso se ha reflejado participando en las negociaciones en los casos en los que no había representación legal electa, esto es, en más de una treintena de Planes de Igualdad.

-Por último, y ya mirando hacia la organización, 2021 ha sido año de congresos.

-Sí, en 2021, tal y como estaba previsto, se desarrollaron los procesos congresuales en el conjunto de estructuras de CCOO, tras a los lógicos aplazamientos motivados por la responsabilidad que nos corresponde ante la situación de pandemia que atravesamos.

En la CCOO de Industria, dicho proceso congresual se celebró bajo el epígrafe de “ReEvolución en Marcha”, marcando ya en el enunciado la necesidad de evolucionar y revolucionar el mundo del trabajo para poder seguir avanzando en la consecución de derechos de la clase trabajadora.

CCOO de Industria de Asturias, en su propio proceso congresual, fue fiel reflejo de dicha intención de revolución y evolución, renovando sus estructuras, adaptándolas a la actual situación y marcándose como objetivo el garantizar la representación del sindicato ante el conjunto de los afiliados y afiliadas para poder responder a sus necesidades.

Unai Sordo, reelegido secretario general de CCOO

Respaldado por una amplia mayoría, Unai Sordo continúa como secretario general de CCOO tras el decimosegundo Congreso Confederacional celebrado en Madrid los días 21, 22 y 23 de octubre, en el que participaron 758 delegados y delegadas de toda España bajo el lema "Actuar para avanzar".



Con un apoyo masivo. Así fue validada la candidatura encabezada por Unai Sordo, la única presentada al congreso y que obtuvo el 93,7% de los votos (659 a favor y 44 abstenciones). Los 758 delegados y delegadas que fueron convocados al congreso, resultaron elegidos previamente en los distintos procesos congresuales celebrados en las organizaciones confederadas, federaciones y organizaciones territoriales.

Con la celebración de este decimosegundo congreso, se abre un nuevo periodo en el que nuestro sindicato tiene por delante una tarea difícil pero imprescindible: luchar por recuperar los derechos laborales y sociales perdidos y mejorar la situación de todas las personas trabajadoras de nuestro país.

Somos conscientes de que las mejoras económicas deben alcanzar al conjunto de la sociedad, y no solo a los estratos más favorecidos. Por ello CCOO trabaja por una recuperación justa y por la modernización del mercado de trabajo, con la herramienta de la negociación colectiva.

Para eso, entre los objetivos de este nuevo periodo está continuar reforzando

la organización y crecer en afiliación. De ese modo podremos seguir siendo la organización fuerte que las personas trabajadoras necesitan para avanzar en derechos sociales y laborales.

En esa línea se expresó Unai Sordo, tras su reelección. En su discurso, recalcó que es momento de pasar a la acción: "No vamos a tolerar que se bloqueen las reformas por las que estamos trabajando desde hace mucho tiempo", refiriéndose, entre otras cuestiones, a la derogación de la reforma laboral. Y advirtió que si se continúan bloqueando premeditadamente las necesarias reformas "se va a ir a un proceso de movilización".

Durante la celebración del Congreso se aprobó también, con 611 votos a favor, 18 en contra y 19 abstenciones, la Resolución General que establece el programa de acción y los estatutos para el próximo periodo, con especial mención al desastre natural de La Palma. CCOO se comprometió a hacer un seguimiento exhaustivo de lo sucedido y exigir el cumplimiento íntegro de los compromisos para la reconstrucción de las zonas afectadas. La Resolución

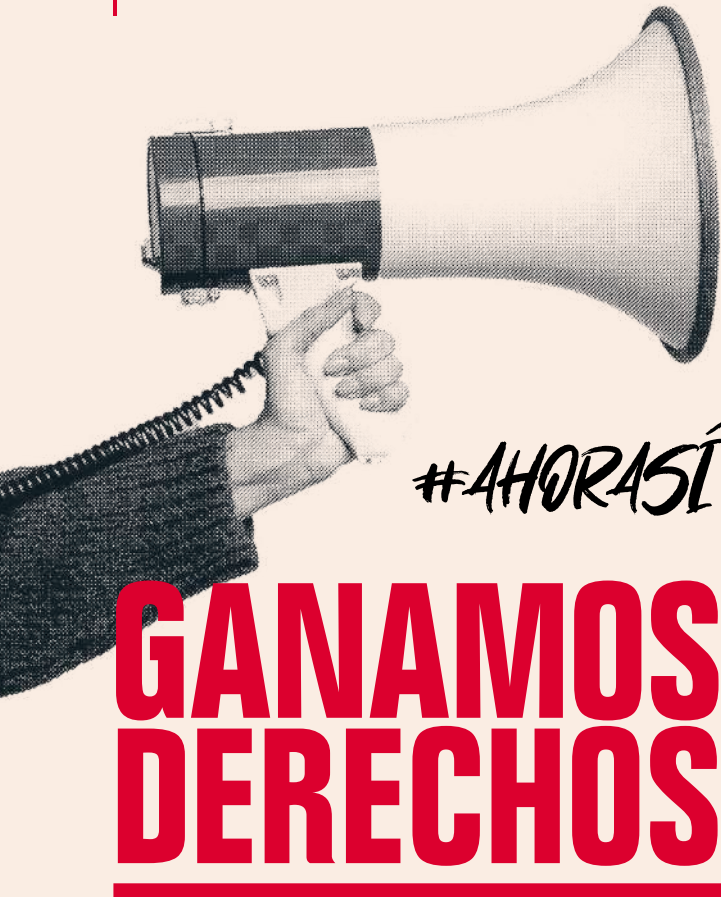
recoge la posición de CCOO sobre los siguientes temas: la respuesta sindical ante el fenómeno reaccionario y la proliferación de actitudes ligadas a la xenofobia, el nacionalismo, la misoginia y otras; la defensa de una sociedad libre de violencias machistas; la condena a la LGTBifobia y la defensa de los derechos LGTBI+ y la confianza en el diálogo social y la igualdad como elementos de transformación, entre otros temas que forman parte de la actualidad de la sociedad española. Además, la Comisión de Ponencias asumió la definición de CCOO como sindicato feminista y la modificación del texto de los estatutos correspondiente a la definición de principios. Así, CCOO se reconoce como un "sindicato feminista de hombres y mujeres".

También se eligió a los miembros de la Comisión de Garantías confederal, órgano supremo de control disciplinario interno, y se rindió homenaje al mundo de la cultura, con un Manifiesto por el Trabajo y la Cultura que leyó Luis García Montero, director del Instituto Cervantes.

Para poner punto y final al Congreso Confederacional, se recordó, en un emotivo homenaje, a los más de 300 sindicalistas imputados en virtud del artículo 315.3 del Código penal, ya derogado. Algunos de los encausados fueron multados y otros entraron en prisión. Fue momento de recordar a los 8 de Airbus, que rechazaron cualquier pacto para eludir la cárcel, convencidos de que el ejercicio del derecho de huelga en las movilizaciones convocadas entre 2010 y 2012 para frenar los recortes de derechos que estaba imponiendo el Gobierno del Partido Popular.



La nueva Comisión Ejecutiva Confederacional está formada por: Unai Sordo Calvo, Carlos Bravo Fernández, María Cardeñosa Peñas, Cristina Faciabén Lacorte, Carlos Gutiérrez Calderón, Agustín Martín Martínez, Empar Pablo Martínez, Vicente Sánchez Jiménez, Mariano Sanz Lubeiro, Mari Cruz Vicente Peralta, Carmen Vidal Barbero, Carolina Vidal López.



#AHORASÍ

GANAMOS DERECHOS

CCOO firmó el pasado 22 de diciembre un acuerdo tan importante como esperado: la derogación de los aspectos centrales de la reforma laboral de 2012, que llevaba casi una década precarizando el mercado laboral español.

Después de más de 9 meses negociando, finalmente se alcanzó un acuerdo para derogar los aspectos más lesivos de la reforma laboral impuesta por el Partido Popular en su día y establecer nuevas directrices pactadas por todas las partes, cuyas pautas han estado inducidas por los agentes sociales desde el primer momento.

Para Unai Sordo, secretario general de CCOO, “esta profunda reforma laboral consolida un cambio de tendencia en la regulación y legislación laboral por el que venimos apostando en los últimos años”. Además, “es un gran paso adelante, no solo para mejorar la calidad del empleo, sino, sobre todo, para mejorar la capacidad de negociación de los trabajadores y las trabajadoras”.

La nueva reforma laboral, recupera derechos que se le habían arrebatado a la clase trabajadora y apunta hacia un nuevo modelo laboral, más acorde con el que CCOO defiende para la sociedad española.



Negociación colectiva

La negociación colectiva se consolida como herramienta clave para establecer los derechos de las personas trabajadoras.

- **Se recupera la ultraactividad.** Los convenios que hayan terminado su vigencia serán prorrogados hasta que sea posible sustituirlos por otros nuevos. La ultraactividad evita que se tenga que negociar bajo presión para que no venzan los plazos, y que se pierdan los derechos adquiridos a lo largo de la vida del convenio colectivo.

- **Prevalece el convenio sectorial.** El convenio de empresa no puede establecer condiciones por debajo de las que pauta el correspondiente sectorial.

Contrato formativo

Habrà un único formato de contrato, con dos modalidades diferentes:

- Formación en alternancia con el trabajo por cuenta ajena.
- Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

En ambos casos, se establece la protección de la Seguridad Social, con desempleo y FOGASA incluidos, y se computa la antigüedad si, una vez finalizado el contrato formativo, se continúa en la empresa.



Contratación laboral

Se pone coto a la excesiva temporalidad del actual modelo, causante de incertidumbre e inestabilidad en las personas trabajadoras. El modelo de contratación se modifica para evitar el abuso de la contratación temporal.

- **Modalidades de contratación:** serán dos, por causas productivas y por sustitución, con derecho a reserva del puesto de trabajo.

- **Desaparición del contrato por obra o servicio:** una de las principales fuentes de precariedad y una vía para el fraude.

- **Duración máxima de 1 año:** en vez de los 4 años del modelo anterior.

- **Reducción del periodo de concatenación de contratos:** pasa a 18 meses de 24 para considerarse como contratos indefinidos.

Además, el contrato de trabajo se presume como indefinido y los contratos en fraude de ley se considerarán indefinidos.

Además:

- Se refuerzan los contratos fijos discontinuos, con el objetivo de derivar hacia este modelo la actividad de las contratatas y subcontratadas que hasta ahora estaban apoyándose en el contrato por obra o servicio.
- Se deroga la aplicación del despido en el sector público, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Se revisará bianualmente la evolución de la contratación temporal.
- Se penalizan los contratos inferiores a 30 días con incrementos en las cuotas a la Seguridad Social.
- Se refuerzan las acciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, etc.

En conjunto, se trata de un paquete de medidas consensuadas que mejorarán, a partir de su puesta en marcha, las condiciones de las personas trabajadoras en España.



Medidas de flexibilidad interna negociada

Las medidas que se tomaron durante la pandemia para proteger el empleo mediante la aplicación de ERTE y otras fórmulas, demostraron que es posible apostar por posibilidades de flexibilidad negociada que resulten positivas tanto para los trabajadores y trabajadoras como para las empresas. En los últimos dos años ha quedado claro que el despido no es la única medida de respuesta ante cualquier situación económica adversa, tal como siempre ha defendido CCOO. En este sentido, el acuerdo alcanzado amplía en algunos aspectos el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores para introducir el mecanismo RED.

El mecanismo RED es una nueva medida de protección para que las empresas puedan solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos, con el objetivo de estabilizar el empleo. Solo se activará por decisión del Consejo de Ministros, en dos modalidades posibles:



- **Cíclicas:** con una duración máxima de un año.
- **Sectoriales:** con una duración máxima inicial de un año, pero con la posibilidad de establecer dos prórrogas de seis meses cada una. Estas medidas de carácter sectorial se podrán activar cuando se den procesos de recualificación o transición profesional en un sector.

Estas medidas se complementan con la creación de un fondo RED de sostenibilidad del empleo, para financiar medidas de protección, tanto prestaciones como pagos de cuotas de las empresas a la Seguridad Social.

Las prestaciones no requieren una cotización previa mínima a la Seguridad Social, y será del 70% durante toda la vigencia de la medida. No serán compatibles con el subsidio por desempleo, la prestación por cese de actividad o la Renta Activa de Inserción.

“Esta reforma es un hito del diálogo social. El acuerdo alcanzado es histórico, recuperará derechos que se habían perdido con la reforma anterior y pone los cimientos para continuar trabajando por el cambio de modelo productivo que CCOO defiende”.

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



Dicen que faltan trabajadores...

por José Manuel Cima, secretario de Acción Sindical y Negociación Colectiva de CCOO de Industria de Asturias

En los últimos tiempos no dejan de escucharse quejas al aire desde las distintas patronales: dicen que faltan trabajadores y trabajadoras, que no encuentran personal para cubrir vacantes y que, los que podrían estar disponibles, no tienen formación suficiente o no la adecuada para el puesto...

Muchos ciudadanos y ciudadanas se preguntan, y con razón, ¿cómo es posible que suceda esto en un país que ronda el 15% de desempleo en personas en edad de trabajar (el doble, si hablamos de menores de 25 años)?

Esta tendencia al lamento que se observa por la parte empresarial puede que tenga una parte cierta, pero desde luego no por los motivos que sugieren, que casualmente van en la dirección de echar balones fuera.

En Asturias no faltan personas trabajadoras, lo que sobra es precariedad. Y lo mismo sucede en el resto del territorio español. La parte empresarial conti-

Una clase trabajadora altamente cualificada es el resultado de muchos años de preparación y estudio, más la práctica y el crecimiento profesional en el seno de una empresa.

núa en la dinámica de cargar sobre las espaldas de sus plantillas todas las crisis. Hoy es el covid, mañana será otra cosa. La cuestión es que la solución fácil siempre es la misma: recortar salarios y derechos para tratar de arañar beneficios. ¿Cuándo van a comprender las patronales que maltratar al trabajador no es el camino para progresar? Quizá, antes de hablar de esa supuesta falta de trabajadores y trabajadoras, deberíamos hablar de salarios que no alcanzan para vivir. O de convenios que no se respetan, o de contratos fraudulentos, o de horas extra que no se pagan...

Afortunadamente, en los últimos días del año 2021 hemos asistido a la consolidación de algo que CCOO llevaba una década reclamando: la derogación de la nefasta reforma laboral del 2012. Después de diez años generando precariedad, el acuerdo alcanzado entre agentes sociales, Gobierno y patronales, permite recuperar derechos, dotar de más estabilidad al mercado laboral y reequilibrar la negociación colectiva. Es indiscutible que aún queda mucho por recorrer, pero también es importante señalar que este avance es fruto del esfuerzo de muchos años defendiendo que era posible otro modelo más justo y más respetuoso con la dignidad de los trabajadores. Otra queja es que hay

escasez de profesionales, que es muy difícil o imposible encontrar personal cualificado para determinados puestos. Nosotros decimos que aún no faltan, pero si no se toman medidas urgentes, faltarán.

La negociación colectiva es y seguirá siendo la base para construir un mercado laboral sano, estable, digno y con garantías.

Eso es así porque durante años se ha descuidado la formación. La FP fue literalmente destruida y sustituida por una formación más corta en forma de los llamados "grados", en los que se intenta impartir un gran número de materias para saber un poco de todo. O sea, se supone que un par de años son suficientes para formar a trabajadores que sepan de soldadura, calderería, mecánica, etc. Sería una panacea, ¿verdad? Pero la realidad es que no funciona así. Formar profesionales en tiempo exprés es, simplemente, imposible.

Por otra parte, las empresas, mientras tuvieron trabajadores formados en edad "ideal" no se preocuparon del relevo generacional. Hace unos años se buscó una alternativa: la formación dual. Otro fracaso. Se pretendía simular la teoría y la práctica desde el primer día. Pero pronto se comprobó que no era realista pretender que, en tiempo record, las personas en formación rindiesen igual que un trabajador profesional y con experiencia. El resultado final es que, en Asturias, muy pocos de los que pasaron por la formación dual están a día de hoy trabajando.

Los trabajadores y trabajadoras no son una fuerza de usar y tirar, ni han de estar siempre disponibles, perfectamente preparados y a punto para cuando la empresa los requiera. Simplemente, una clase trabajadora altamente cualificada, como quieren que sea, no



Convenios de empresa



aparece en el mercado laboral por arte de magia, sino que es el resultado de muchos años de preparación y estudio, más la práctica y el crecimiento profesional en el seno de una empresa.

Si retomamos estos conceptos, más un sistema formativo fuerte, es posible que en diez años, cuando se haya jubilado una buena parte de personas trabajadoras con alta cualificación, que ahora mismo están en activo, el mercado no note el vacío de profesionales.

Por tanto, ¿faltan profesionales? No, pero estamos justos, y más que estaremos si no se pone remedio de forma inmediata.

Para CCOO estos debates pasan por una condición inexcusable, que es uno de nuestros pilares: la negociación colectiva. Es y seguirá siendo la base para construir un mercado laboral sano, estable, digno y con garantías. La negociación colectiva es la herramienta que tenemos las personas trabajadoras para defender los salarios, la igualdad, el derecho a la formación y muchos otros derechos laborales y sociales.

Esa es la dirección en la que hay que trabajar.

www.industria.ccoo.es

Refractaria SA

CCOO firma un acuerdo para el convenio colectivo, con vigencia 2021-2025.

El acuerdo cuenta con la aprobación de los trabajadores, y establece, entre otros aspectos, una reducción progresiva de jornada, desde las 1776 horas anuales en 2021 hasta las 1747 horas, en 2025. Además, se actualizan las tablas salariales en todos sus conceptos, con base en el IPC real y un tope de 1,5% para 2021, 2022 y 2023, y el 2% para los dos años siguientes. Se acuerdan también las cantidades para los distintos pluses: asistencia, domingos y festivos, Nocturnidad, Turnicidad, Nochebuena y Nochevieja, así como los complementos salariales por Incapacidad Temporal.

Mina Ana

Firmado el convenio colectivo con una vigencia de dos años en Mina Ana (Ribadesella), una explotación perteneciente a Minersa dedicada a la extracción de espato flúor.

El nuevo convenio establece un incremento salarial del 2,75% para 2021 y del 2% para 2022, más una prima adicional por objetivos que podrían elevar el incremento hasta el 2,75% igualmente.

Además, se establece una reducción de jornada anual de 8 horas, que revierte en más calidad de vida para las personas trabajadoras y también en un aumento del poder adquisitivo.

Por otra parte, los trabajadores que están a turnos y son requeridos en sábado o domingo, pasan de cobrar 8 horas a cobrar 10 horas de festivo, más un descanso adicional.

Se trata por tanto de un convenio que asegura el poder adquisitivo y mejora las condiciones generales de la treintena de personas que conforman la plantilla.

Otros convenios

Termina el año 2021 con otros convenios en distintas etapas de negociación. En **Thyssen Elevadores** e **Industrias Doy**, ha quedado constituida la mesa negociadora y las conversaciones se encuentran aún en las primeras fases, pendientes de retomarse con el inicio del nuevo año. En **Reny Picot**, multinacional de lácteos ubicada Navia, se ha avanzado notablemente en las últimas semanas y se espera que la firma del nuevo convenio pueda ser una realidad en un plazo breve.

824
Brañesera

EL
AYUNTAMIENTO
MÁS ANTIGUO
DE ESPAÑA

Foto: Justino Díez

Excmo. Ayuntamiento de Brañesera (Palencia)
Primer Municipio de España. Año 824



Sin acuerdo en el sector lácteo

Termina el año sin que el Convenio Colectivo de Industrias Lácteas avance. Las empresas del sector no han hecho ni el más mínimo esfuerzo por aportar alguna solución que desbloquee la negociación y dote de derechos y garantías a las personas trabajadoras del sector.

La última reunión de la mesa negociadora, celebrada en diciembre, fue infructuosa. La patronal ha dicho no a todas las propuestas de este sindicato, sin moverse ni un ápice de su propuesta salarial, ya rechazada en anteriores reuniones.

A pesar del esfuerzo de CCOO de Industria por establecer puentes en

los temas más importantes de la negociación, la cerrazón de la patronal del sector nos ha obligado a dar un ultimátum antes de valorar otras acciones más contundentes y sin descartar la posibilidad de convocar una huelga masiva en el sector que en Asturias da empleo a casi 900 personas trabajadoras.

Un buen preacuerdo para el Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas

CCOO de Industria desconvocó finalmente la huelga de 4 días prevista, al alcanzar un acuerdo con la patronal para un convenio que mantiene y mejora las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector cárnico en España.

En el último momento se ha podido evitar un conflicto que iba a llevar al sector a la huelga los días 25 y 26 de noviembre, y 3 y 4 de diciembre, al conseguir desbloquear la negociación del convenio.

El preacuerdo alcanzado recoge reivindicaciones de la plataforma sobre las retribuciones de los contratos en prácticas, que mejoran de forma significativa. La jornada diaria será de ocho horas de trabajo efectivo, con flexibilidad de 145 horas anuales, utilizadas en horas completas.

Se establece un permiso retribuido de diez horas por motivos médicos o acompañamiento de familiares dependientes. Se amplía el cobro del plus de nocturnidad, se reduce la jornada anual en diez horas, se mejoran las prestaciones a la Seguridad Social, se establece el complemento de incapacidad temporal por enfermedad profesional en la totalidad de la base reguladora, se crea la figura del delegado o delegada de Medio Ambiente, se mejoran los apartados de igualdad, trabajo a distancia, teletrabajo, registro de jornada y desconexión digital.

En cuanto a incrementos salariales, se establece un 3% desde enero de 2021, 2,75% para 2022 y 2,5% en 2024, con cláusula de revisión según el IPC real el último año.

Se trata, por tanto, de un avance que garantiza el poder adquisitivo de los 115.000 trabajadores y trabajadoras del sector en España (unos 1000 en Asturias), así como avances en derechos sociales y laborales.

CCOO firma el IV Convenio Estatal del Metal

Con una vigencia de tres años, mejora las condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector en todo el país.

Ha sido una negociación de más de un año, pero finalmente el pasado 3 de noviembre CCOO firmó el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM), con una vigencia de tres años (2021 a 2023).

El nuevo convenio recoge materias negociadas a nivel estatal y comunes para todo el sector. Esto es muy importante, en la medida que constituye una guía que establece criterios básicos útiles en las negociaciones de los convenios provinciales o autonómicos de todo el país.

En este IV convenio se aborda la jubilación obligatoria para actualizarla según la legislación vigente, se regula el teletrabajo y el registro de jornada; se avanza en igualdad con la incorporación de un artículo sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres; también se incluyen mejoras en los planes de igualdad, diagnósticos de situación y criterios de promoción.

Se mantiene la apuesta por el Observatorio Sectorial como herramienta para conocer en profundidad el sector, elaborar estudios estadísticos y generar información cuantitativa y cualitativa sobre la situación y perspectivas del sector.

Se amplía en un año (hasta el 1 de octubre de 2022) el plazo para que las personas trabajadoras del sector reciban la formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales. En el sector siderúrgico, se adecúa esta formación mínima obligatoria a la realidad sectorial.

Estaciones de Servicio, empieza la negociación

Comienza la negociación del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio, que da cobertura en Asturias a unos 1100 trabajadores y trabajadoras.

El pasado 4 de noviembre se constituyó la comisión negociadora, dando inicio a las conversaciones para abordar la décima edición de un convenio importante, ya que el sector debe afrontar cambios sustanciales, ante el aumento del parque móvil de vehículos eléctricos y la proliferación de estaciones sin personal, entre otras cuestiones.

Las propuestas que CCOO hizo llegar a la patronal abordan temas esenciales, tales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la desconexión digital, el registro de jornada o el trabajo a distancia.

CCOO ha planteado una reducción de la jornada máxima anual, así como negociar los calendarios laborales en función de una rotación de turnos más equilibrada. También se debe incluir la clasificación profesional, ya que el sector ha cambiado y las categorías deben ajustarse a las nuevas realidades.

Asimismo, abordaremos los incrementos salariales cuando esté más avanzada la negociación y con los datos definitivos de la inflación en 2021. De ese modo, pretendemos avanzar primero en lo social y, posteriormente, abordar las cuestiones salariales, siempre apostando por incrementos razonables, basados en la evolución del sector y con una cláusula de revisión vinculada al IPC para garantizar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras.



Firmado el Convenio del Automóvil

Con una vigencia de 4 años e incrementos salariales superiores al IPC interanual, el nuevo Convenio Colectivo del Sector de Venta y Reparación de Vehículos del Principado de Asturias.

Tras una intensa negociación, finalmente los 3500 trabajadores y trabajadoras del sector del automóvil en Asturias tienen un convenio colectivo que regulará sus condiciones laborales y sociales durante un período de 4 años (2020-2024).

CCOO de Industria de Asturias firmó el pasado octubre el texto del nuevo convenio, junto a la patronal del sector ASPA y la otra organización que formaba parte de la comisión negociadora.

Se trata de un convenio satisfactorio, puesto que, gracias a la labor negociadora, se han establecido incrementos salariales que no solo garantizan el poder adquisitivo de las personas trabajadoras de este sector, sino que lo aumentan por encima del IPC interanual.

Estos son los incrementos por año:

- 2020: IPC real + 0,5%
- 2021: IPC real + 0,7%
- 2022: IPC real + 0,25%
- 2023: IPC real + 0,25%

Cabe recordar que la negociación de este convenio, uno de los más importantes para Asturias por volumen de trabajadores, venció a finales de 2019 y tuvo que suspenderse durante todo el año 2020 debido a la crisis sanitaria. El automóvil fue, además, uno de los sectores que más sufrió las consecuencias de la crisis generada por la pandemia.

Gracias al compromiso de los trabajadores y trabajadoras del sector, que secundaron las movilizaciones convocadas por CCOO, y a la presión ejercida por este sindicato en la mesa de negociación, se logró que la parte empresarial abandonase su pretensión de reducir el fondo para fines asistenciales y suprimir el premio de jubilación. Para CCOO, dos líneas rojas que no estábamos dispuestos a traspasar.

Finalmente, y tras las concentraciones que tuvieron lugar en el mes de julio delante de la patronal ASPA en Oviedo, hemos logrado firmar un convenio que mantiene, e incluso mejora, todas las condiciones económicas, sociales y laborales previas.

Para CCOO, sindicato mayoritario en este sector, este resultado es fruto de un trabajo conjunto, desde los delegados y delegadas en las diferentes empresas hasta las personas que formaron parte de la comisión negociadora, así como reflejo de que es posible equilibrar los beneficios empresariales con el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Seguimos defendiendo que el sector del automóvil es un sector con futuro, generador de empleo y de oportunidades laborales, y continuaremos trabajando para que las patronales comprendan que el camino es incentivar a las personas trabajadora con condiciones laborales dignas, y no tratar de recuperar beneficios a costa de recortar derechos y poder adquisitivo.

Principio de acuerdo *in extremis* en el Convenio de Auxiliares Desconvocadas las primeras jornadas de movilizaciones

Se alcanza en el último momento un principio de acuerdo para el Convenio Colectivo de Montaje e Industrias Auxiliares y que evita las tres primeras jornadas de movilizaciones convocadas en el sector para los días 11, 12 y 13 de enero.

El acuerdo ha llegado tras muchas horas de negociación en el SASEC, entre el Comité de Huelga y la patronal FEMETAL y recoge unos incrementos salariales del 1% para 2021, 2,5% en 2022 (más reducción de jornada de 8 horas) y 3% en 2023 y 2024.

Además, se ha pactado que el 70% de la diferencia entre el incremento de 2021 y el IPC se perciba como un plus de convenio, no consolidable, en los años 22, 23 y 24. Y sería de la siguiente manera: en el año 2022, en dos pagas (junio y diciembre), y en 2023 y 2024, a 31 de diciembre.

Este principio de acuerdo será llevado a asamblea para ser ratificado por los trabajadores y trabajadoras del sector.

CCOO de Industria de Asturias había convocado una concentración y 9 jor-



nadas de huelga en el sector auxiliar en protesta por las condiciones indignas que la patronal Femetal estaba tratando de imponer, con una propuesta de incrementos salariales del que estaba más de diez veces por debajo del IPC. De ahí que se convocase al sector a una concentración el día 3 de enero en la sede de FEMETAL, seguida de 9 jorna-

das de huelga de 24 horas, los días 11, 12, 13, 18, 19, 20, 25, 26 y 27 de enero.

A la vista del principio de acuerdo alcanzado, y a falta de que sea ratificado en asamblea por los trabajadores y trabajadoras del sector, quedan desconvocadas las tres primeras jornadas de huelga.

Tras 12 meses de negociación Bloqueo en el Convenio del Metal

CCOO de Industria de Asturias denuncia que, ante la cerrazón de la patronal FEMETAL y su empeñamiento en no aceptar aspectos que para este sindicato son esenciales, la negociación del convenio colectivo del sector se encuentra en punto muerto.

En las últimas reuniones, celebradas antes de finalizar el año, la parte empresarial trató de establecer condiciones que empeoran cuestiones que ya estaban recogidas en el anterior convenio, relacionadas con aspectos sociales. Por ejemplo, plantean recortar los derechos vinculados a la antigüedad, o incluso hacerla desaparecer. También pretenden que los contratos por obra o servicio puedan durar hasta cuatro años, como establece el Estatuto de los Trabajadores, y no tres, como ya recoge el anterior convenio del sector, lo que derivaría en una mayor precarización. Respecto a los incrementos salariales, seguimos reclamando subidas razonables con cláusula de revisión

según el IPC real, para no perder poder adquisitivo.

Es inadmisibles que la parte empresarial se niegue a que la buena situación por la que está pasando el sector, se refleje en las condiciones salariales y sociales para las personas trabajadoras. Para este sindicato es una cuestión justa y proporcionada. Las propuestas de la parte social han sido todas muy razonables, y los incrementos salariales propuestos son acordes a los buenos resultados económicos. Lo mismo se puede decir de las condiciones sociales que hemos planteado.

No podemos entender por qué, en un momento de recuperación como este, no se establecen unas condiciones so-

ciales y salariales dignas, que hagan del metal un sector atractivo para los jóvenes.

Por tanto, denunciamos que, con esta actitud, FEMETAL está condenando a más de 20.000 personas trabajadoras del metal asturiano a comenzar el nuevo año sin un convenio colectivo digno. Los instamos a cambiar de actitud y a asumir su responsabilidad, para que sea posible alcanzar un acuerdo en el menor tiempo posible. Y advertimos, además, que de no producirse avances en un plazo breve, nos veremos obligados a trasladar la situación a las asambleas y valoraremos todas las opciones en nuestra mano hasta hacer que la patronal entre en razón.

CCOO vigilará el mantenimiento del empleo en el sector auxiliar

Tras el anuncio por parte de ArcelorMittal de la puesta en marcha de una nueva asignación de bloques de mantenimiento y producción, y la entrada de nuevas empresas en el mapa de distribución, CCOO de Industria de Asturias se mantendrá alerta para que esta decisión de ArcelorMittal no repercuta en el empleo ni dificulte la negociación del convenio de Auxiliares.

Recientemente CCOO de Industria de Asturias tuvo conocimiento de la nueva asignación de las tareas de mantenimiento en las instalaciones de ArcelorMittal, siguiendo un nuevo sistema de bloques.

Anteriormente, estas tareas se estaban llevando a cabo únicamente en dos bloques, en los que era mayoritaria la empresa Daorje. Según el nuevo planteamiento, entran nuevas compañías en la distribución y los bloques pasarán de dos a seis, dividiendo así las tareas de mantenimiento que se vienen realizando por parte de las empresas auxiliares que desarrollan su trabajo en ArcelorMittal.

La nueva asignación de bloques de mantenimiento es la siguiente:

- **BLOQUE 1:** Instalaciones de Finishing y Semicontinuo asignado a Ferrovial.
- **BLOQUE 2:** Trenes de Carril, Chapa y Alambrón (Gijón), asignado a Moncoba.
- **BLOQUE 3:** Acería y Baterías (Gijón), asignado a Daorje.
- **BLOQUE 4:** Hornos Altos y Sinter (Gijón), asignado a Ferrovial.
- **BLOQUE 5:** Acería de Avilés, asignado a Daorje.
- **BLOQUE 6:** Primeras materias (Parque minerales y Aboño), asignado a LaTesy.

En cuanto a las tareas de producción, que se venían realizando en dos bloques, mayoritariamente a cargo de Daorje, quedan de la siguiente manera:

- **BLOQUE 1:** Baterías (Gijón), asignado a Daorje.
- **BLOQUE 2:** Tren laminación Chapa (Gijón), asignado a SEM.
- **BLOQUE 3:** Saneamiento Alambrón (Gijón), asignado a Algeposa.

- **BLOQUE 4:** Expediciones de Carril (Gijón) asignado a Daorje.
- **BLOQUE 5:** Saneamiento TBC (Avilés), asignado a Daorje.
- **BLOQUE 6:** Empaquetado Trenes de Acabo (Avilés), asignado a Daorje.
- **BLOQUE 7:** Expedición de Bobinas (Avilés), asignado a Algeposa.

Por su parte las labores vinculadas al Canal del Narcea pasarán a ser realizadas por EULEN.

En cuanto a las instalaciones de Escarpado, en Avilés será Daorje quien continúe con las tareas durante los próximos 2-3 meses hasta que finalmente salgan a nueva adjudicación.

En total, serán 7 empresas las que finalmente realizarán labores auxiliares en Arcelor Asturias, entre mantenimiento y producción.

Por nuestra parte, lo fundamental y que es prioridad absoluta para este sindicato es que esta nueva distribución en bloques no pase factura al empleo y se pierdan en este proceso puestos de trabajo de personas que en este momento están prestando servicios en ArcelorMittal en los bloques actuales.

“Vigilaremos que este movimiento no sea una manera encubierta de reducir plantillas y que el sector auxiliar, ya demasiado mermado en este momento, siga perdiendo trabajadores y trabajadoras”, advierte José Luis Espinosa, responsable del Sector Auxiliar en CCOO de Industria de Asturias. “Otra de las cuestiones prioritarias es vigilar el mantenimiento de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras afectados. No consentiremos que traten de imponer convenios colectivos ajenos al convenio de la industria auxiliar, que es el establecido por ley y, por tanto, el que debe aplicarse”.

Acuerdos de Oviedo: trabajando por la ampliación

Al cierre de esta edición, se continúa recibiendo la documentación para hacer posible la inclusión de nuevas personas trabajadoras, que quedarían así amparadas por los Acuerdos.

En su día, CCOO alcanzó un acuerdo con ArcelorMittal para que los Acuerdos de Oviedo pudiesen ser prorrogados hasta el 31 de enero de 2022, ya que los problemas derivados de la pandemia hicieron inviable la negociación de unos nuevos acuerdos en los plazos estipulados.

Gracias a esa prórroga, hemos seguido trabajando para preparar la entrada de nuevo personal, con el objetivo de ir sustituyendo a los que, año tras año, se jubilan o dejan de pertenecer a los Acuerdos por otras causas (incapacidad, fallecimiento, etc).

Para CCOO de Industria de Asturias, es prioritario que estos Acuerdos, cuya firma fue en su día un hito en la industria asturiana y garantizó la continuidad del sector, sigan teniendo sentido, contenido y fuerza. Y eso se consigue negociando nuevas incorporaciones. Hoy, los Acuerdos de Oviedo son una garantía de estabilidad, empleo y derechos en la siderurgia asturiana.



Balance 2021: situación en ArcelorMittal



Un ERTE fraudulento

La empresa decidió el año pasado, de manera unilateral, suspender el ERTE en vigor desde el 2009, que conllevaba un complemento salarial hasta el 90 % del salario y el 100 % de las vacaciones y complementos. Primero lo intentó con un ERTE por causas de fuerza mayor, sin ningún tipo de complemento salarial, que fue rechazado de manera contundente por la Dirección General de Trabajo. Con posterioridad lo intentó con un nuevo ERTE por causas objetivas derivadas del Covid-19, ofreciendo un complemento de hasta el 65 % del salario, que tras la amenaza de huelga en Asturias incrementó hasta el 75 % a cambio de no promover movilizaciones, pero pudiendo ejercitar la acción judicial. La Audiencia Nacional primero, y el Tribunal Supremo después, han declarado nulo el citado ERTE, observando fraude de ley y mala fe por parte de la empresa durante la negociación del mismo. CCOO exigirá el abono del 100 % de los salarios del periodo de aplicación del ERTE anulado judicialmente.

Con respecto al ERTE actualmente en vigor, el del año 2009, termina su vigencia el 31 de diciembre de 2021. A día de hoy no vemos factible su prórroga, debido al uso fraudulento que se está haciendo del mismo, al utilizarlo como sucedáneo del contrato de relevo. Cabe recordar que el ERTE solo puede ser aplicado en caso de caída de la cartera de pedidos o bajadas significativas de producción. Tampoco tenemos la certeza que la empresa pueda volver a suspender el ERTE en busca de otras fórmulas que le permitan rebajar los complementos salariales actuales, como ya intentó el año pasado en dos ocasiones.

Plan de Descarbonización

Anunciado a bombo y platillo en julio de este año, con presencia del presidente del Gobierno y los Mittal, el pretendido Plan de Descarbonización no deja de ser una declaración de intereses, que precisa, para su definitiva aprobación, de la puesta en marcha de un Plan Social que supondría la salida de cerca de un millar de trabajadores, así como una pérdida estimada de producción de más de un millón de toneladas. Este Plan Social, previsto inicialmente para el mes de septiembre, se ha retrasado al mes de diciembre, con el consabido y reiterado mensaje de siempre: para invertir, hay que amortizar plantilla.

A nivel técnico, la inversión consistiría en una acería híbrida y una planta DRI (reducción directa de mineral de hierro) que sustituirían a la acería de Gijón, un horno alto y un sinter. La configuración industrial se basaría en la fabricación de acero verde en carril y alambrón, mediante las nuevas tecnologías, manteniendo la fabricación de acero, vía fundición, para el resto de instalaciones.

Sin contratos de relevo

A día de hoy, no se está realizando ningún contrato de relevo, salvo los que quedaban pendientes de los nacidos en 1959, en su regulación ordinaria, que venían recogidos en el VI Acuerdo Marco. De los nacidos en 1960 (177), ninguna persona trabajadora ha salido por esa vía, sino que ha sido derivada al ERTE de manera fraudulenta (solo se puede aplicar en caso de pérdida de cartera de pedidos o bajadas de producción), aun a sabiendas de que dicho expediente finaliza su vigencia el 31 de diciembre de 2021.

Precariedad para los eventuales

De los 322 eventuales contratados para cubrir el periodo vacacional en 2021, solo 146 continuaron después del 30 de septiembre; los otros 176 se fueron a la calle. Cabe recordar, además, que hay 177 trabajadores nacidos en 1960 retenidos por la no cumplimentación del contrato de relevo. Este año, la empresa ha dado muestras de una arbitrariedad vergonzosa a la hora de decidir quiénes se quedaban o se iban. Han sido elecciones muy poco claras, sin respeto a la antigüedad y basadas en supuestas valoraciones de origen desconocido.

A los que continúan en el puesto de trabajo, les queda la incertidumbre de un futuro muy negro y el encadenamiento de contratos de interinidad. La situación los condena a la más absoluta precariedad, siempre bajo la amenaza de una mala valoración si no se traga con todo (cambios de turno arbitrarios, horas extras, labores que no les corresponden y un larguísimo etcétera). A los que están fuera, les queda un futuro aún peor, como eternos "cubrevacaciones", a modo de jornaleros de la industria del acero en periodos estivales. El fin del contrato relevo y el previsto plan de descarbonización, no hacen presagiar una estabilidad en el empleo a medio o largo plazo.



Resultados

Los resultados de una empresa son los que deben marcar un proceso de negociación colectiva, y no la situación coyuntural presente o futura. Si una empresa gana mucho dinero, lo lógico es que una parte de esos beneficios recaigan en quienes han contribuido a generarlos.

Cuando hablamos de beneficios en ArcelorMittal, debemos ser conscientes de que las cifras actuales son de récord histórico:

- 4025 millones de euros de beneficio en el tercer trimestre de 2021.
- 9506 M€ en lo que va de año.
- Se prevé que pueda cerrar por encima de los 12000 M€.

ArcelorMittal bate récords de beneficios operando con mucha menos plantilla, tras la venta de Ostrava y Galati en Europa, junto con otras instalaciones menores (13.000 personas en plantilla), y tras desentenderse de Ilva, dejando abandonados a su suerte a 10.000 trabajadores y trabajadoras. Además ha reducido su deuda a poco menos de 4000 M€ (estaba en 35.000 M€). Vende todo lo que fabrica y a precios muy altos, y puede repercutir en sus clientes, los altos costes energéticos y de las materias primas. También se beneficia de las medidas antidumping, derechos de emisiones gratuitos, etc., amén de los suculentos presupuestos para la recuperación que están por llegar. Desde septiembre de 2020 ha repartido 5000 millones de dólares en dividendos a los accionistas, de los que la familia Mittal son mayoritarios.



Plataforma para la negociación colectiva

Durante el mes de noviembre se celebró el proceso interno de discusión y aprobación de la plataforma que se presentará en la negociación colectiva. El objetivo de CCOO será mejorar las condiciones salariales y laborales en ArcelorMittal, recuperando el ámbito de negociación del Acuerdo Marco.

Durante los tres últimos años los trabajadores y trabajadoras de ArcelorMittal hemos padecido recortes e incumplimientos por parte de la empresa y su aborregada mayoría social, que han perpetrado toda clase de tropelías, entre las que destacan la pérdida del contrato relevo, la precarización cada vez mayor del personal eventual y una ruptura sin precedentes del diálogo social. Ahora debemos pasar a la ofensiva para recuperar todo aquello que tan injustamente nos ha sido arrebatado. El hartazgo de la plantilla, patente en las Asambleas Generales celebradas, debe canalizarse para lograr un acuerdo de negociación colectiva que, de una vez por todas, sea beneficioso para el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Como históricamente hemos hecho siempre, la plataforma de negociación colectiva ha sido refrendada por los órganos de dirección de la Sección Sindical y ratificada en las oportunas Asambleas Generales de afiliados y afiliadas, que obligadamente tendrán que ser consultadas para la aprobación definitiva del resultado de la negociación.

Entre las principales reivindicaciones, queremos destacar las siguientes, apli-

cables a todo el personal de ArcelorMittal en España, con independencia de su tipo de contrato:

- Prolongación máxima de jornada de 2 horas, en caso de ausencia imprevista de relevo.
- Contrato de relevo para la industria manufacturera, durante su vigencia y eventuales prórrogas, para quienes puedan acogerse al mismo. Para el resto, hasta los nacidos en 1964, regulación ordinaria del contrato relevo u otras fórmulas que garanticen su salida en idénticas condiciones económicas y sociales.
- Contratación de todo el personal eventual que haya trabajado con nosotros (bolsa de eventuales).
- Mejora del seguro colectivo, igualando a toda la plantilla en las mejores condiciones de aseguramiento.
- Subidas salariales equivalentes al IPC real, más un incremento del 2 % para cada año de vigencia. Porcentaje de 2 % de incremento variable, vinculado al contrato relevo, consolidable en tablas.
- Plus de sábado trabajado, equivalente al plus de domingo.
- Plus tóxico-penoso para trabajadores y trabajadoras de cabecera y puestos de exposición a calor, agentes químicos, etc.
- Cómputo de antigüedad por trienios, con la adecuada adaptación y mejora económica.
- Establecimiento de un Plan de Igualdad, con la adaptación de las mejoras legales actualmente en vigor.

Vesuvius Por el futuro de los trabajadores

CCOO denuncia los constantes incumplimientos del plan de reindustrialización prometido y exige propuestas de futuro para los trabajadores y trabajadoras. Dos años después del cierre, las administraciones deben incrementar su esfuerzo para que llegue el esperado proyecto industrial sólido, que constituya una verdadera alternativa.



El pasado 6 de noviembre, a las 12 del mediodía, se convocó una concentración ante las puertas de la empresa para reclamar que se cumplan las promesas que se hicieron en el momento del cierre. Posteriormente, el 11 de diciembre, los trabajadores convocaron una acampada de 24 horas, durante la cual, y dadas las fechas, se aprovechó para hacer una recogida solidaria de alimentos, ropa y juguetes para las asociaciones del Valle del Nalón. Ambas acciones, tuvieron como objetivo reivindicar una solución para la situación de la plantilla, que sigue a la espera de poder recuperar los puestos de trabajo perdidos. Ese fue el compromiso de la multinacional: buscar una alternativa a la actividad, y hacerlo, además, en un plazo de tres años.

Han pasado dos, y no hay señales. Los trabajadores y traba-

jadoras despedidos ya han agotado las prestaciones y la situación de muchos es muy difícil de sostener. Una parte de la antigua plantilla ha buscado otros empleos, la mayoría temporales y con un nivel de precariedad muy alejado del puesto de trabajo que perdieron cuando cerró Vesuvius.

CCOO no se queda callada ante la falta de compromiso y exige que Vesuvius cumpla lo firmado. Así se le ha transmitido a los miembros de la mesa de seguimiento, en la que se sientan representantes de la empresa, administración local y Consejería de Industria. No olvidamos que Vesuvius tiene obligaciones que cumplir, y la primera de ellas es dar una solución de futuro y recuperar los empleos perdidos. Así mismo, hemos solicitado a las administraciones locales y regionales que pongan todos los esfuerzos necesarios en la colaboración mutua, que facilite la llegada de un proyecto industrial para la zona.

Huelga en Orovalle: éxito de participación

Entre los días 23 y 28 de diciembre, los trabajadores de Orovalle se movilizaron, respaldando la convocatoria de CCOO de Industria de varias jornadas de huelga.

El éxito total de participación en la convocatoria demuestra el hartazgo de la plantilla, que respalda así las demandas de CCOO. Exigimos a la empresa que se retracte en la imposición de su modelo de relaciones laborales, así como que se cumpla el Convenio Colectivo y los acuerdos del SASEC en distintas materias, especialmente en lo relativo a las nivelaciones salariales de los trabajadores y los costes aplicables a las mismas, correspondientes al año 2021. Además, se suma el trato vejatorio a los representantes de los trabajadores, que han sido ninguneados en sus reclamaciones, y solo han recibido como respuesta el silencio de la parte



empresarial, o contestaciones ambiguas y sin contenido.

Hay que señalar, además, que la actitud de la dirección de la empresa ante la convocatoria de huelga ha sido lamentable, ya que ha tratado de minimizar el seguimiento con la imposición de

servicios mínimos abusivos. Además, durante esas jornadas se establecieron numerosos controles en las inmediaciones de la compañía, con presencia constante de las fuerzas de orden público, en un intento por amedrentar a las personas trabajadoras y disuadirles de ejercer su legítimo derecho a la huelga.

Estas maniobras no han quedado sin respuesta. CCOO no tolera este tipo de presiones y ya se ha interpuesto la correspondiente demanda en el Juzgado de lo Social de Oviedo, denunciando el abuso a la hora de establecer los servicios mínimos con la única intención de vulnerar el derecho de huelga de los trabajadores.

Alu Ibérica

El precio de las mentiras: finalmente llegaron los despidos

CCOO de Industria de Asturias lamenta profundamente se haya tenido que llegar a esta situación, fruto de las mentiras, el fraude y la inacción de las distintas partes. Por delante, un futuro incierto para las 240 familias de los trabajadores de la fábrica avilesina, pendientes ahora de la evolución del expediente de extinción para la totalidad de la plantilla.



El año terminó de la peor manera para las personas trabajadoras de Alu Ibérica. Ante la falta de ofertas de inversores y la ausencia de medios económicos para continuar manteniendo la planta, el administrador concursal ha planteado finalmente un expediente de extinción para toda la plantilla, que queda ya a la espera de que se inicie el periodo de consultas.

Alu Ibérica llevaba desde mediados de diciembre en concurso voluntario de acreedores, tras recibir la correspondiente autorización de la Audiencia Nacional, con todos los trabajadores en un ERTE a la espera de las decisiones que fuese tomando el administrador concursal y manteniendo la esperanza de que apareciesen en el último momento los inversores que pudiesen sacar adelante la planta de Avilés.

Pero no ha sido así, y ante la falta de liquidez y dado que no hay señales

de posibles inversores interesados, el administrador concursal ha decidido plantear la extinción de contratos para toda la plantilla.

Para CCOO de Industria de Asturias, todo lo sucedido con la antigua Alcoa durante los últimos años ha sido una sucesión de mentiras por todas las partes, y una ausencia de intenciones reales de encontrar inversores para levantar la fábrica.

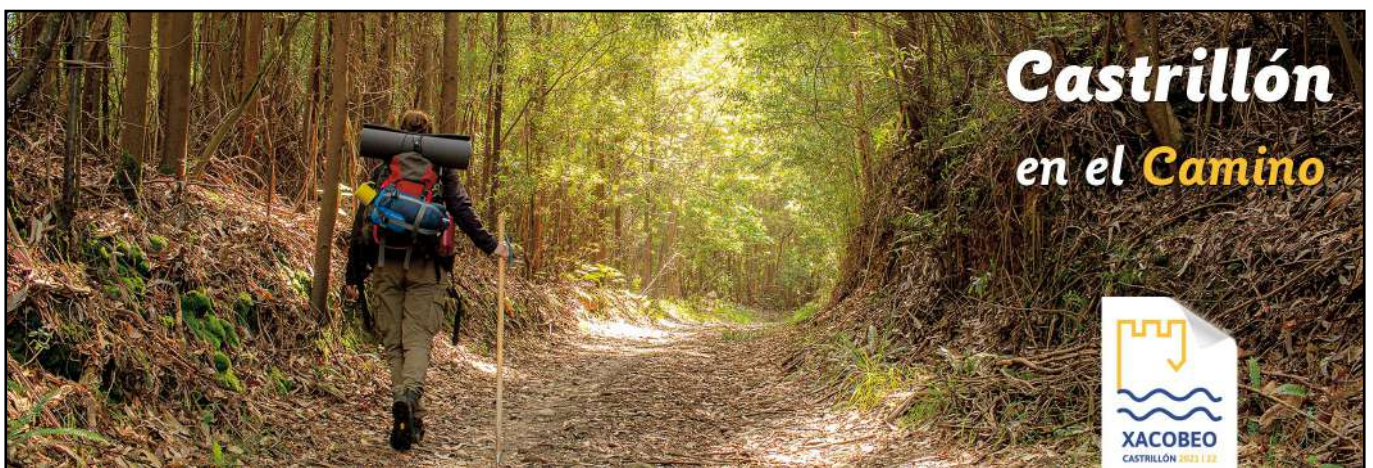
Y eso, a pesar de contar con el respaldo masivo de toda la ciudadanía asturiana, que ha defendido en las calles una industria, la del aluminio, con una tradición de más de ochenta años en la región. Así, el pasado 8 de noviembre tuvo lugar una multitudinaria manifestación en la que se reclamaron, una vez más, soluciones para las plantas. Se eligió una fecha simbólica, tres años después de que se anunciase el cierre de las fábricas. Como consecuencia, tuvo lugar en Asturias una protesta histórica

que sacó a la calle a 50.000 asturianos y asturianas para pedir al gobierno regulación para los costes eléctricos y la defensa del empleo.

A partir de ese momento comenzó una sucesión de engaños, ya que la venta de la empresa a terceros, primero Parter Capital y luego el Grupo Riesgo, nunca tuvo como objetivo recuperar la operatividad, sino llevar a las fábricas al cierre total, como confirmó posteriormente la justicia.

La puntilla la puso el Gobierno, al no cumplir con su compromiso de elaborar un estatuto electrointensivo con tarifas estables, razonables y pensadas para el largo plazo.

De ese modo, y como consecuencia de los sucesivos engaños, se ha llegado hasta aquí. Hasta la desindustrialización de una comarca ya muy castigada, con la promesa incumplida de buscar soluciones para el sector del aluminio.



Hunosa, sin cambios a la vista

En los últimos meses de 2021 poco o nada ha cambiado en la situación de la hullera, que aún ni siquiera ha iniciado las negociaciones para el plan industrial que debe dotar de futuro a la compañía.

El plan de empresa actual (2019/2027) recoge que, en el segundo semestre de 2021, las partes firmantes se sentarían a negociar para establecer las bases de un plan industrial. A día de hoy, todavía no se han iniciado estas conversaciones y Hunosa termina el año igual que empieza el siguiente: sin cambios.

Como ya explicamos en otras ocasiones, el proyecto más importante sobre el que pivotará la Hunosa del futuro es el cambio de combustible de la Central Térmica de La Pereda. Pero para que esto pueda llevarse a cabo, es imprescindible que el Gobierno publique primero una subasta de energías renovables con cupo para la biomasa. A partir de ahí, Hunosa debe presentarse a la subasta, ganarla y conseguir así los 50 MW que necesita en una competición puramente económica y en libre concurrencia con el resto de empresas interesadas en instalar proyectos con esta tecnología.

Esta subasta lleva ya un retraso de 2 años, ya que el Real Decreto que regula las subastas de energías renovables del período 2020-2025 fue publicado en noviembre de 2020. Este retraso en la subasta de biomasa (porque de

otras tecnologías ya ha habido subastas) no es fruto de la casualidad, como cualquier otra medida que emana del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico dependiente de este gobierno radical-ecologista. Se trata de algo muy estudiado, en línea con la poca simpatía que tiene Teresa Ribera y sus pupilos hacia la biomasa. Sabemos que no es una tecnología que guste, por no considerar la quema de madera como una energía limpia. Y es una muestra más del poco compromiso con Hunosa, la minería del carbón y las centrales térmicas, ya que son elementos que chocan frontalmente con la imagen de país verde que se pretende transmitir. Este Gobierno, en su supuesto compromiso con la lucha por el cambio climático, asume y da por bueno cualquier daño colateral, incluido el desorbitado aumento del precio de la luz en los últimos meses.

Recientemente, el Gobierno ha anunciado que la subasta se va a retrasar, una vez más, al primer trimestre de 2022. Esto condiciona totalmente lo firmado en el Plan de Empresa, ya que no se han producido los avances necesarios que permitan hablar de un cambio estructural que debería conducir a la compañía a una situación de estabilidad, y a no depender de la minería

del carbón cuando dé comienzo de la segunda parte del Plan (2022/2027).

Por lo tanto, exigimos a Hunosa, haciéndolo extensivo a la SEPI y al propio MITECO, que se prorrogue este primer período del plan el tiempo necesario para acometer la transformación acordada, dando continuidad a todas las actividades que hay ahora mismo en funcionamiento. No puede ser que, sin tener asegurado el futuro de Hunosa, pretendan destrozar el presente.

A esto hay que añadir que, debido a la descomunal subida de los precios de la energía, han aumentado los ingresos de la térmica de La Pereda. Eso hace que sea económicamente sostenible y no haya motivo para cerrar el Pozo Nicolasa, salvo por temas puramente ideológicos, fruto de un ecologismo radical por parte del MITECO.

Tampoco han madurado los proyectos de diversificación que la empresa dice tener en el campo de las nuevas energías, y que podrían generar empleo alternativo. Seguimos igual que hace 3 meses, o más bien, que hace 30 años.

Desde la Sección Sindical de CCOO en Hunosa, también exigimos a la hullera que tenga en cuenta a los trabajadores de las subcontratas que se dedican a la actividad principal de la empresa, de excedentes mineros, como en su día lo fueron los trabajadores de Jovesa o Minas del Principado, por poner algunos ejemplos; que puedan ser incorporados a la empresa matriz, ya que, con los mimbres que hay a día de hoy, es la única manera de garantizarles un futuro y cumplir con el compromiso del Gobierno de una transición energética justa que no deje a nadie en el camino. La fórmula que se propuso a los excedentes de las empresas privadas en 2018, de entrar en una bolsa de empleo dependiente del Instituto para la Transición Justa, ya vimos que fue un fracaso total.

La empresa pública no puede dar ese trato a sus excedentes.

Exigimos a Hunosa que se prorrogue este primer período del plan hasta que se lleve a cabo la transformación acordada. No puede ser que, sin tener asegurado el futuro, pretendan destrozar el presente.

Secciones sindicales, la voz de CCOO en las empresas

Una vez más, queremos reconocer el enorme trabajo que hacen nuestras Secciones Sindicales en las distintas empresas. Su labor, mano a mano con los compañeros y compañeras de los Comités de Empresa, es fundamental para mantener un contacto cercano con las personas trabajadoras, ofrecer asesoramiento y soluciones a los problemas que surgen en el día a día, y hacer que este sindicato siga siempre en contacto directo con la realidad laboral de los trabajadores y trabajadoras.

www.industria.ccoo.es

Fundación Laboral Santa Bárbara (FUSBA)



De izquierda a derecha, Alberto Martínez Fernández, Miriam García Melendi, Ángela Ayuso Hernández, Olvido Díaz García, María Jesús García Suárez, Ángeles Pérez Coboleda, Gonzalo Martínez Alonso y Melisa Villar Centeno.

La Fundación Laboral Santa Bárbara (FUSBA) se define como entidad sin ánimo de lucro que emplea a personas con discapacidad. Su actividad laboral se desarrolla en alguna de las siguientes líneas de negocio: confección, comercialización de EPIs, servicios medioambientales o mantenimiento de extintores, entre otros. En este momento cuenta con casi 110 personas trabajadoras en plantilla.

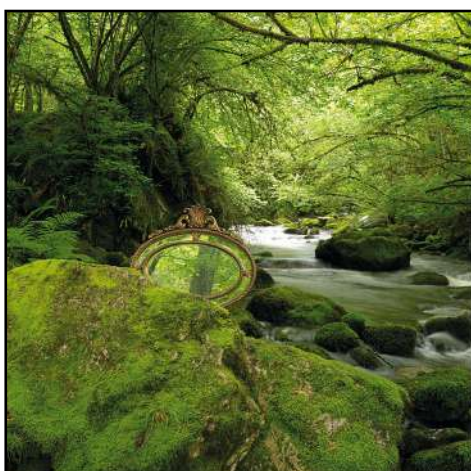
En la actualidad, tras las últimas elecciones sindicales, celebradas en 2019, CCOO tiene 6 de los 9 representantes del Comité de Empresa. La Sección Sindical de CCOO está integrada por los seis miembros del Comité de Empresa, más otros seis compañeros y compañeras. Algunos de ellos son personas con una demostrada experiencia sindical, que habiendo formado parte durante años del Comité de Empresa, continúan activas colaborando desde la Sección Sindical, haciendo una importante labor de asesoramiento a los nuevos delegados y delegadas, resolviendo dudas de los afiliados y afiliadas y ayudando

en todo lo que pueda surgir en el día a día de la empresa.

CCOO es, históricamente, el sindicato mayoritario. Lleva años liderando la representación en el Comité de Empresa, gracias a una intensa labor de acción sindical desarrollada día a día. Uno de los logros más recientes, beneficioso para toda la plantilla, fue conseguir que no se aplicase un ERTE a las personas trabajadoras, tal como se hizo en muchas empresas durante el confinamiento ocasionado por la pandemia.

En el caso de FUSBA, CCOO lideró una negociación con la empresa para acabar consiguiendo un acuerdo en virtud del cual los trabajadores y trabajadoras no entraron en ERTE y, por tanto, no perdieron ingresos durante ese tiempo. A cambio, quedan a deber a la empresa un tiempo de trabajo que se hará efectivo en el momento de la jubilación.

Es solo una muestra de una gestión que está dando buenos resultados y que mantiene a CCOO como primera fuerza sindical desde hace al menos dos décadas.



PILOÑA

NO ES UN REFLEJO



Ayuntamiento de Piloña



www.tierradeasturcones.com



Saint-Gobain Cristalería S.L.

CCOO, que continúa siendo la fuerza más votada dentro de la empresa, apuesta firmemente por el futuro de las plantas asturianas, que han demostrado compromiso y responsabilidad incluso en los momentos más complicados.

La Sección Sindical de CCOO en la multinacional se ha enfrentado en los últimos tiempos a diversos problemas. Uno de ellos, la deslocalización. Primero la sufrió el ARDC (Avilés Research & Development Centre), con la pérdida de proyectos que se derivaron a otros centros de investigación y dejaron al centro con una carga de trabajo muy residual, convertido en poco más que un departamento de control de calidad al servicio de la fábrica de Glass. Y más recientemente la está sufriendo la división de Sekurit con la pérdida de carga de trabajo para favorecer a otros centros, principalmente en el norte de África y el Este de Europa. En estas ubicaciones parece que los costes salariales son más del agrado de las multinacionales, que solo miran sus cuentas de resultados, aunque luego presuman de unos principios de actuación y de su compromiso con las comunidades locales que quedan en segundo plano rápidamente.

Cabe recordar que en Avilés están asentadas dos divisiones. Sekurit, que fabrica la luna delantera de los automóviles, y Glass, que fabrica vidrio plano para construcción en todas sus aplicaciones. Dentro de la división de Glass



De izquierda a derecha, Javier García Díez, Diego Riesgo Pérez, Luis Miguel González López y Fernando González Vicente.

también se encuentra el ARDC, centro dedicado a la I+D. para el desarrollo de nuevos productos y la mejora de los procesos productivos.

En estos últimos 2 años, a todos estos problemas se ha sumado la incertidumbre de los mercados por el COVID, la escasez de materias primas y la crisis de los fabricantes de automóvil, lo que ha llevado al cierre del horno de vidrio de Arboç (Tarragona) y la fábrica de Sekurit en Portugal. Y que ha sumido al Sekurit de Avilés en un ERTE ETOP derivado de COVID que en lo que va de 2021 ha mandado al paro a los trabajadores durante 62 días.

La división de Sekurit en Avilés es una de las fábricas del grupo con mejores ratios técnicos y de producción. Siempre que se ha confiado en los trabajadores, han respondido con creces. Por eso, desde la Sección Sindical se lleva años reclamando carga de trabajo.

En lo que se refiere a Glass, el mes pasado se ha afrontado una reparación profunda del horno que debe garantizar su futuro inmediato, pero no se puede dejar de luchar para que, cuando

se acabe la vida útil del horno, la multinacional acometa las inversiones necesarias para mantener unas instalaciones que el próximo año cumplirán 70 años de presencia en Avilés.

CCOO, que volvió a ser la fuerza más votada en las últimas elecciones, celebradas a finales de 2019, seguirá trabajando, a través de la Sección Sindical, para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, reclamando a la empresa que acometa inversiones para eliminar el amianto aún presente en las instalaciones y para que reconozca a las personas trabajadoras que han estado expuestas a este material. También debemos implementar las acciones de mejora necesarias para corregir los riesgos manifestados después de realizar el estudio de riesgos psicosociales.

Otro de los retos más importantes para el próximo año 2022 será la negociación de un convenio de empresa que afecta a los centros de Avilés, Arboç y Madrid, en el que, como hemos hecho a lo largo de todos estos años, seguiremos luchando por mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores.



Gondán

Gracias al trabajo de los compañeros de la Sección Sindical de CCOO en el astillero de Figueras, las últimas elecciones sindicales, celebradas a finales de 2020 (con algunos meses de retraso sobre lo previsto a causa de la pandemia) dejaron un resultado arrollador: CCOO obtuvo mayoría aplastante y logró un 5-0,

El Comité de Empresa está formado por: Diego Fernández Méndez, José Antonio Villadonga González, José Manuel Álvarez López, Manuel González Gayol y Eugenio Díaz García.

■ General Dynamics European Land Systems-Santa Bárbara Sistemas

Los compañeros de la Sección Sindical de CCOO en Santa Bárbara llevan muchos meses intensificando la acción sindical dentro de la empresa.

Esto supone salir definitivamente de una etapa previa en la que la representación de CCOO en la factoría vivió una presión importante, con un expediente de regulación que tensó mucho la situación y que algunos aprovecharon para sacar un rédito sindical a costa del trabajo responsable de CCOO en aquel momento.

Hoy, afortunadamente, las tornas están cambiando. CCOO está ganando afiliación en la medida que otros sindicatos, aquellos que en tiempos más complicados prometieron humo, pierden afiliación. La Sección Sindical se encamina, por tanto, hacia las próximas elecciones sindicales con la conciencia de estar haciendo una labor comprometida, que será justamente reconocida por los compañeros y compañeras, y respaldada en las urnas, con un aumento merecido de la representación en el Comité de Empresa.

Para la Sección Sindical, será la forma de reivindicar el trabajo de CCOO, no solo en la actualidad, sino también el que se hizo años atrás.

Hoy por hoy, se ha intensificado el trabajo de la Sección Sindical en los talleres, muy pendientes del día a día



De izquierda a derecha, Javier Bernardo, Ramón López, Juan Carlos Méndez, Damián Manzano (secretario general de CCOO de Industria), Joaquín Puga, Ricardo Rodríguez y Javier Espejo.

de las personas trabajadoras, con el objetivo de continuar siendo un sindicato próximo, preocupado por las cuestiones cotidianas.

Otra parte es la gestión a nivel intercentros y las negociaciones que se hacen en Madrid y son también fundamentales para seguir defendiendo los derechos de los trabajadores y trabajadoras, pero siempre conscientes de que es importante cuidar todos y cada uno de los temas que surgen en los talleres, y que son los que nuestra afiliación necesita resolver de manera inmedia-

ta. Por eso, se ha creado una ejecutiva amplia y con capacidad para aumentar esa respuesta rápida.

Además, se ha velado porque todos los talleres y todos los departamentos estén debidamente representados. En el departamento técnico, se está intensificando también el trabajo para asegurar la presencia de CCOO e intentar su renovación. Simplemente, es un reto más para continuar trabajando y poder formar una lista renovada de cara a las próximas elecciones sindicales, a celebrar en 2023.

que confirma la tendencia ascendente de nuestro sindicato y respalda la labor desarrollada durante los años anteriores.

Entre otras labores, se negoció el convenio colectivo para el periodo 2020/21, en el que se logró una subida salarial del 2% en el primer año y el 1,5% en el segundo, así como otras mejoras añadidas, como una paga extra íntegra para las personas trabajadoras, a cobrar en caso de baja. No son logros aislados, ya que en los últimos años, en los que las negociaciones siempre han estado lideradas por CCOO, se han logrado incluir mejoras en mayor o menor medida, sin

retrocesos en derechos o prestaciones. Próximamente, en enero de 2022, se espera que se inicien las negociaciones para el próximo convenio, en el que CCOO tratará, como en anteriores ocasiones, de obtener para los trabajadores y trabajadoras las mejores condiciones, desde seguir manteniendo la estabilidad en el empleo hasta unos incrementos salariales acordes a la situación, de forma que los beneficios empresariales reviertan en el poder adquisitivo de la plantilla.

Para el próximo periodo, la Sección Sindical de CCOO en Gondán continuará velando por que las condiciones labora-

les sean las mejores posibles en todos los aspectos, asesorando a los compañeros y compañeras, brindando información y defendiendo los derechos laborales y sociales.

Los astilleros tienen por delante un horizonte despejado, con carga de trabajo hasta 2024. Se está trabajando intensamente para completar pedidos para el armador noruego Ostensjo Rederi, hasta completar un total de 17 barcos. En este momento Gondán cuenta con una plantilla de 70 personas trabajadoras, más unas 400 aproximadamente provenientes de contratas.

¡Estamos en marcha!

El pasado octubre dieron comienzo los ciclos formativos destinados a preparar a nuestros delegados y delegadas para llevar a cabo una acción sindical de calidad y con todas las garantías.



En CCOO de Industria de Asturias estamos convencidos de que la formación es básica para ejercer la acción sindical, y por eso llevamos muchos años apostando fuertemente por ofrecer a nuestros delegados y delegadas la ocasión de formarse en todas las áreas, de la mano de compañeros y compañeras con experiencia y conocimientos demostrados.

El ciclo formativo 2021/2022 consta de nueve bloques temáticos en los que se irán abordando, una a una, las cuestiones más relevantes, teóricas y prácticas.

Hasta finales de 2021 se impartieron tres formaciones, en concreto las dedicadas a Historia de CCOO y Movimiento Obrero, Elecciones Sindicales y funciones del delegado, y Negociación Colectiva. A partir de enero están programadas las restantes: Nóminas, El papel de la RLT en formación, Seguridad Social y Mutualismo, Salud laboral, Igualdad y Comunicación.

Una vez impartido todo el ciclo, esta nueva promoción de delegados y delegadas tendrán un sólido respaldo de conocimientos sindicales para prestar asesoramiento en sus respectivas em-

presas, contando con el apoyo que siempre se brinda desde la federación para resolver las dudas que puedan surgir en el día a día.

Queremos, además, subrayar que este esfuerzo formativo se lleva a cabo con recursos de la propia federación y con la colaboración de los compañeros y compañeras que imparten los cursos. Gracias a ellos estamos logrando generar una cadena para transmitir estos importantes conocimientos de base a los delegados y delegadas que llevarán la lucha de CCOO a los centros de trabajo.

Te esperamos en las redes sociales. Si quieres mantenerte al día de la actualidad sindical y ser de los primeros en conocer las noticias que te atañen como persona trabajadora, súmate. **¡Cada vez somos más!**

¿Todavía no nos sigues en Telegram?

Búscanos

<https://t.me/CCOOIndustriaAsturias>



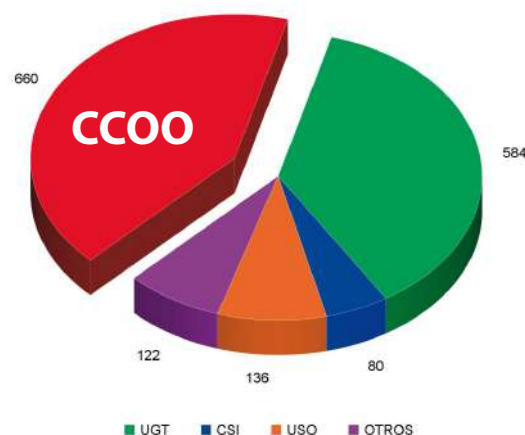
CCOO de Industria de Asturias

Un año más revalidando la mayoría sindical

El año 2021 que acaba de finalizar nos trajo una cierta "normalidad" a la hora de retomar y desarrollar los procesos de Elecciones Sindicales que, durante más de seis meses en el año 2020, acordamos paralizar junto al resto de fuerzas sindicales debido a la crisis sanitaria derivada del Covid-19. No sin ciertas dificultades, pero siempre garantizando la salud de las personas trabajadoras, a lo largo de 2021 se llevaron a cabo un total de 84 procesos electorales, incluyendo parte de los que tenían que haberse celebrado el año anterior.

CCOO de Industria de Asturias terminó el año aventajando a la segunda fuerza sindical en 76 delegadas y delegados, con un total de 660 compañeros y compañeras que suponen el 42% del total de representantes sindicales.

A partir del segundo semestre de este año comienza el período de concentración de elecciones sindicales, que se prolongará a lo largo de todo el 2023. En ese periodo esperamos mantener e incrementar la confianza en CCOO de Industria de Asturias y consolidar la mayoría sindical.



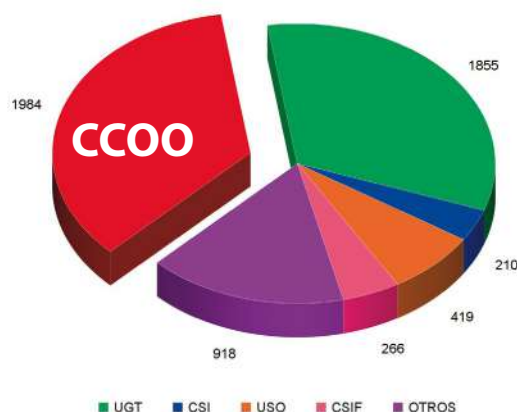
CCOO de Asturias Victoria en las urnas

CCOO se convirtió en el año 2021 en el sindicato con mayor representación en el Principado de Asturias, en los sectores de sanidad, servicios, enseñanza, industria, hábitat y administración autonómica.

En el conjunto de los procesos electorales celebrados a lo largo del año, nuestro sindicato obtuvo 31.783 votos, lo que supone un 34,78% del total. Se trata de un resultado histórico que nos convierte en

ganadores, al ser el sindicato con la mayor representatividad (2001 delegados y delegadas). Además, hemos ampliado la diferencia que nos separa del segundo sindicato, que en este momento se encuentra a 94 representantes de distancia. Por detrás quedan el resto de organizaciones sindicales.

Una vez más, se demuestra en las urnas la confianza de las personas trabajadoras en la labor de CCOO.



www.industria.ccoo.es





La Clínica Dental Jorge Huerta amplía sus servicios

Este año comienza con nuevos proyectos en la Clínica Dental Jorge Huerta. A los tratamientos bucodentales habituales se suma ahora un departamento de Medicina Estética que va a estar gestionado por **Carmen A. Cifuentes**, una profesional del sector con más de 25 años de experiencia.

Diplomada en Medicina y Cirugía Cosmética y Medicina del Envejecimiento Fisiológico en la Universidad Autónoma de Barcelona, forma parte de la Sociedad Española de Medicina Estética y también de la de Medicina y Cirugía Cosmética. La filosofía de la doctora Carmen A. Cifuentes es potenciar la belleza natural sin recurrir a tratamientos agresivos o excesivamente intervencionistas. A partir de ahora, en la Clínica Dental Jorge Huerta, tendrás al alcance de tu mano los tratamientos bucales y estéticos que necesites. Todo ello gestionado de manera cercana y profesional.

¿Por qué un departamento de Medicina Estética en una clínica dental?

Actualmente la salud bucodental es más asequible y está al alcance de todos, el siguiente paso es la estética siguiendo los pasos de salud y función. De la estética dental a la bucal, perioral y facial se establece una progresión lógica. Los pacientes agradecen tener todos los servicios localizados ya que las interacciones entre ambas especialidades están

controladas, por lo que los tiempos y los seguimientos se hacen de forma normalizada y el paciente ya obtiene todas las respuestas al mismo tiempo, evitando así esperas y citas innecesarias.

¿Qué tratamientos son más demandados?

Actualmente la toxina botulínica (Botox) sigue siendo la reina indiscutible, seguida de las modificaciones en labios. Desde la pandemia, la zona perioral, es muy demandada para cuando podamos quitarnos las mascarillas. También la rinomodelación y la recuperación de los volúmenes perdidos (pómulos, mandíbula...) son apreciados por los pacientes.

¿Qué tratamientos van a incorporar?

Toxina, rellenos (labios, pómulos, mentón...), inductores de colágeno (tensión, remodelación, full face...) mediante fillers / hilos, skin boosters, vitaminas, hidratación, redensificación, etc. Haremos todos los tratamientos médicos que se realizan en este momento y que están avalados por las Sociedades Médicas y Comités Científicos de Medicina Esté-

tica. Para ello contamos con el apoyo de los mejores laboratorios y compañías que proporcionan formación continuada, así como productos de alta seguridad aprobados por la F.D.A. (por ejemplo, existen más de cuatrocientos hialurónicos en el mercado y tan sólo cuatro están aprobados por la F.D.A., lo que aporta siempre un plus de seguridad). Incluso algunos de los productos han sido premiados en estos años por sus características reológicas y su seguridad, lo que garantiza la tranquilidad tanto de los pacientes como de nuestra práctica.

¿Cuál es el enfoque de la Medicina Estética en esta Clínica?

Con más de 25 años de experiencia en el ejercicio de la Medicina Estética y avalada por la Sociedad Española de Medicina y Cirugía Cosmética, mi filosofía es la de potenciar la belleza natural de nuestros pacientes creando expectativas reales con técnicas y productos seguros. También la personalización al máximo de los tratamientos con un trato cercano y directo que permita al paciente participar en todo el proceso.



Nuevo servicio de Medicina Estética



Cóctel de vitaminas

Botox

Comisuras labiales

Surcos Nasonagenianos

Da volumen a tus labios

Peelings químicos



www.clinicadentaljorgehuerta.es



Acuerdo de colaboración



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



Clínica Dental Jorge Huerta

El Parquín, nº6. El Berrón.

Teléfono: 984 285 842

Síguenos en:



Planes de Igualdad: cada paso, una conquista



Continuamos trabajando en las negociaciones de los Planes de Igualdad en las empresas asturianas, a pesar de las dificultades creadas por la reticencia empresarial, la carencia de información y una cultura empresarial a la que le cuesta incorporar los cambios imprescindibles para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Durante el último trimestre de 2021, la Secretaría de Igualdad de CCOO de Industria de Asturias está participando en la negociación de 25 Planes de Igualdad en empresas asturianas, brindando asesoramiento a nuestras delegadas y delegados.

En la mayoría de los casos no está siendo un camino fácil. Nos estamos encontrando con multitud de problemas por parte de las empresas, que se niegan a darnos la información necesaria, o nos ponen todas las trabas posibles. Y eso, a pesar de la obligación que les impone la normativa vigente para permitirnos avanzar con mejoras en materia de igualdad.

Esa información es clave para poder hacer un diagnóstico, como primer paso para implantar medidas encaminadas a alcanzar una igualdad real.

Desde CCOO trabajamos cada día para conseguirlo en las empresas de nuestra región.

Una de las dificultades principales radica en que no existe la conciencia, a nivel empresarial, de la importancia de implementar estos Planes de Igualdad, ni de las mejoras que se podrían introducir gracias a ellos en sus centros de trabajo. Esta falta de conciencia, o comprensión de la auténtica dimensión de estos planes, es lo que más está complicando las negociaciones y haciendo que los avances que queríamos estar viendo ya se retrasen más de lo que sería deseable.

Nos estamos encontrando, por ejemplo, con patronales que, con tal de no facilitar la información que viene especificada en el Real Decreto que lo regula, están culpando a nuestros delega-

dos y delegadas de un enrocamiento en la negociación. Y eso, por el mero hecho de solicitar que se cumpla con la ley.

Nuestras delegadas y delegados son el principal activo que tenemos en CCOO. Ellos son los que están en primera línea, atienden las necesidades que surgen, reivindicando, negocian y logran mejoras colectivas en todos los ámbitos dentro de la empresa, incluyendo la negociación de los Planes de Igualdad.

La situación es tan complicada que en algunos casos nos hemos visto obligados a recurrir a los órganos de mediación para que sean ellos los que nos faciliten los datos reales que necesitamos, que reflejen la situación de la empresa y el estado de las plantillas.

Desde esta Secretaría de Igualdad de CCOO de Industria de Asturias, estamos dispuestos a colaborar y facilitar en la medida de lo posible el proceso. Estamos poniendo todo de nuestra parte para agilizar el proceso de negociación y llevar a buen puerto unos planes que no deben tomarse sólo como una exigencia legal, sino como una herramienta social que integra medidas para mejorar la vida de las personas, el estatus de las empresas y la garantía de retención del talento, tan necesaria para mantener la confianza que puedan ofrecer a sus clientes.



Seguiremos exigiendo que se cumplan las normativas y plazos para sacar adelante unos Planes con contenidos y medidas que mejoren la vida de las personas trabajadoras. Negociaremos de buena fe, pero denunciaremos cuando agotemos todas las vías y las empresas se coloquen en una posición inamovible, sin intención de colaborar en el proceso.

25N
2021

CCOO CONTRA EL
**ACO
 SO
 SEX
 UAL**
 EN EL TRABAJO

Por un trabajo libre de acoso sexual. Con total contundencia, así exige CCOO todos los días del año que se extirpe la lucha contra todas las formas de violencia machista y discriminación hacia las mujeres. El pasado 25N, lo gritamos en la calle y en las redes con una campaña exigiendo **#TrabajosLibresDeAcosoSexual**.

No se puede tolerar más. El acoso sexual en el trabajo y en todos los ámbitos es una pandemia silenciosa que cada día suma más mujeres agredidas, violentadas psicológicamente, maltratadas económicamente, acosadas, amenazadas, humilladas, asesinadas... Para CCOO, el 25N ha sido una fecha de duelo por por aquellas mujeres que nos faltan, y reivindicación de las medias contundentes que sirvan para frenar definitivamente esta suma constante de asesinadas por las violencias machistas.

Necesitamos vivir en una sociedad sin discriminación, sin dominación ni violencia contra las mujeres. Lo necesitamos en todos los ámbitos, pero en este 25N de 2021 hemos querido poner el acento en el acoso sexual y el ciberacoso en los centros de trabajo.

Como organización sociopolítica que trabaja por la igualdad, CCOO asume su parte de responsabilidad en la tarea de prevenir, formar y concienciar a toda la sociedad sobre la trascendencia del acoso sexual en el trabajo. Es significativo que un 18,3% de las mujeres reconozcan haber sufrido algún tipo de acoso sexual en el ámbito laboral, una forma de acoso que, según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es otra cara de la violencia de género. Para frenarlo en los centros de

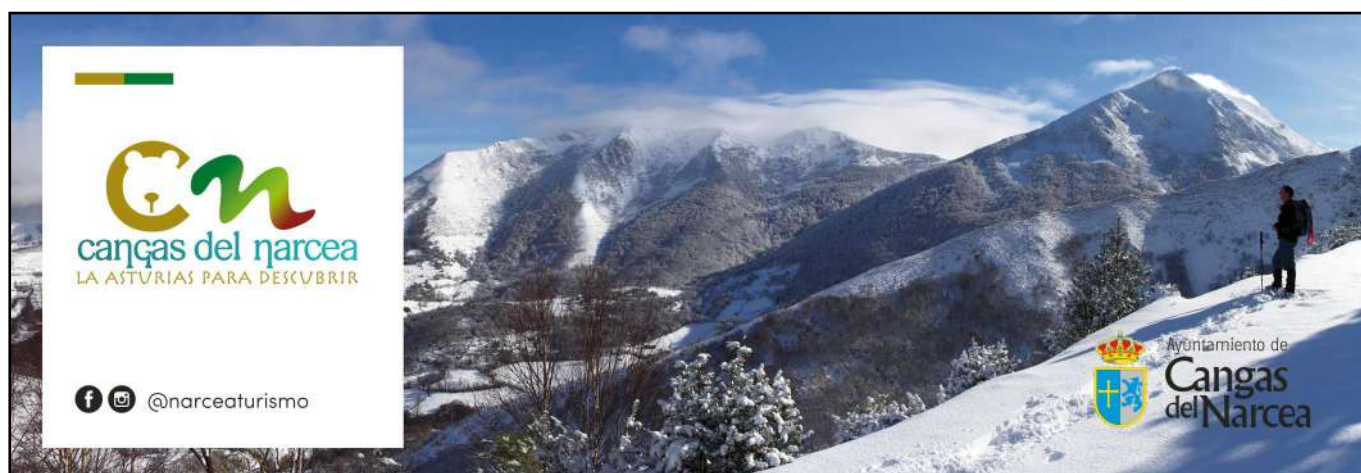
trabajo, es fundamental la labor de las delegadas y delegados sindicales, que han de estar preparados para acompañar y proteger a las mujeres que lo denuncian.

Reafirmamos por tanto nuestro compromiso y continuaremos trabajando por:

- La visibilización y sensibilización hacia el acoso sexual en el trabajo.
- El acompañamiento a las víctimas.
- La mediación en los procedimientos específicos para hacer las denuncias.
- La elaboración de protocolos de prevención.
- La creación de ambientes de trabajo saludables y respetuosos de trabajo.
- El asesoramiento en esta materia, a través de nuestras delegadas y delegados sindicales.
- La exigencia de cumplimiento de la Ley 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Y, mientras no recorramos la totalidad del camino hacia la igualdad, seguiremos gritando en las calles, como hemos hecho este 25N: ¡No al acoso sexual!

#TRABAJOSLIBRESDEACOSOSEXUAL



Luis Pachón, ganador del XVIII Concurso de Microrrelatos Mineros

Un año más, y ya van dieciocho ediciones, la Fundación Juan Muñiz Zapico hace públicos los relatos premiados en único concurso internacional centrado exclusivamente en el tema de la minería. En esta ocasión, ha sido el sotroindino Luis Pachón Gómez quien ha quedado en primer lugar con el relato *La sota de bastos*.



El jurado, presidido como en anteriores ocasiones por Benigno Delmiro Coto, eligió como Accésit Testimonio histórico el relato María, la madre de todas las huelgas, de Alejandro Martínez, e hizo mención especial a otros siete relatos presentados.

-¿Cómo llegaste a participar en el Concurso de Microrrelatos Mineros? ¿Conocías ya de anteriores ediciones el concurso?

-Lo cierto es que fue a través de mi entorno. En los últimos años he venido dedicando muchísimo tiempo a la escritura, de hecho estoy en proceso de publicar una novela, y quienes están a mi alrededor lo saben y si tienen conocimiento de algún tipo de certamen, me animan a participar. No es algo a lo que me lance muy a menudo, pero en el caso de este concurso, en cuanto supe que se convocaba en mi tierra y con la minería por temática, no hizo falta decirme más.

-¿Tienes alguna vinculación con la minería? ¿Conoces de cerca la actividad, ya sea por temas laborales, familia, etc?

-Por familia. Como buen oriundo de la Cuenca del Nalón, a lo largo del siglo pasado en todas las generaciones que me precedieron hubo mineros. El primero del que tengo conocimiento es mi bisabuelo materno, que entró en el Pozo La Piquera con diez años «equipado» con boina y zapatillas. Y el último, mi padre, que fue maquinista en el Pozo Entrego y en el Pozo Samuño.

-El relato toca el tema de la muerte, como compañera diaria de quienes trabajaban en la mina. ¿Por qué te inspiró para escribir sobre ello? Además, desde una perspectiva muy original, relacionándola con un juego de naipes.

-La convivencia con lo luctuoso, en lo literario, ofrece un mundo de posibilidades creativas, porque cada persona puede afrontarla de manera diferente

“En un pozo. Así morían los varones de su familia. Y él, estaba convencido, no iba a ser la excepción. Para capear el terror que esta idea le producía, todas las mañanas, el más bien bruto pero bonachón Dolfo desempolvaba el contrato que, unilateralmente, hacía treinta años, había rubricado con Dios: barajaba la baraja de su padre y robaba una carta”.

Así comienza *La sota de bastos*, el relato premiado, que se desarrolla en tiempos de la posguerra española.



y eso abre un gran abanico de perspectivas a explorar. En este caso, he planteado mi historia situando como eje central el autoengaño y su ironía. La forma que tiene el protagonista de sobrellevar «eso que no depende de él», como es la posibilidad de morir cada día que entra a trabajar, es encomendarse a otra cosa que tampoco depende de él: el azar. Algo inconsistente, claro, pero que a él, sin embargo, por el citado autoengaño, le brinda esa sensación de seguridad que necesita para seguir adelante, propósito que va logrando hasta que se topa con alguien sobre quien no aplican sus mismas leyes del azar, porque no está dispuesto a que las cosas no dependan de él mismo. Un empeño para el que, curiosamente, también acaba precisando autoengañarse.

-¿Crees que es importante mantener este tipo de certámenes, en un momento en el que estamos asistiendo a la desaparición de la minería del carbón, tal como la conocíamos?

-Desde luego, y digo más: creo que pueden acabar erigiéndose en un rico legado cultural de cara al futuro como registro y baremo de la forma en que, necesariamente, va a ir variando la mirada sobre la minería con el paso del tiempo, al comprender desde la óptica de quienes fueron trabajadores de la misma, hasta la de quienes no lo fueron pero cuentan con testimonios directos, como es mi caso, y las de aquellos que vendrán y que ni siquiera tendrán esas fuentes de primera mano pero sí un arraigo hacia su herencia cultural.



Continúan los preparativos para el estreno del documental que relata la historia de los once mineros encerrados en la mina de Llamas, en el año 1967. Aunque las tareas de producción han obligado a retrasar la fecha de presentación, se continúa trabajando para que pronto este proyecto pueda contribuir a la memoria de la lucha obrera en Asturias.

Se trata de un documental único por diversos motivos. De un lado, rescata un episodio histórico trascendental, la protesta de once mineros que se enfrentaron al régimen franquista y fueron respaldados por una huelga masiva de 4000 compañeros. Por otro, es un proyecto puesto en marcha gracias al interés particular, y no institucional. Ha sido principalmente, Lito García Cuesta, minero retirado y sindicalista de CCOO, quien ha puesto toda su energía en sacar adelante el rodaje. A pesar de no tener experiencia previa ni vinculación con el cine documental, ha asumido la responsabili-

dad personal de sacar adelante un proyecto con un importante espíritu didáctico que, entiende, es importante para la memoria obrera colectiva. De ahí el enorme esfuerzo para recabar otros apoyos, tanto de los mineros supervivientes, como de familiares o colaboradores que han puesto su granito de arena para la continuidad del proyecto.

Aunque no ha sido posible estrenarlo en las fechas previstas debido a dificultades técnicas que se han ido resolviendo sobre la marcha, el proyecto sigue en marcha con fuerza y confianza en que será posible verlo en los primeros meses de este año.



¿Te apuntas a construir con nosotros un grupo de trabajo?

Queremos reunir a compañeros y compañeras como tú, preocupados por la integración LGTBI. Crearemos un foro en el que abordar los problemas laborales que pueda sufrir este colectivo.

¡Ánimate y échanos una mano! Envía un correo a jessicafern@industria.ccoo.es y nos pondremos en contacto contigo.

Tu colaboración es imprescindible para ser fuertes y más eficaces en los centros de trabajo, defendiendo las libertades y la igualdad de todas y de todos.

¿Y qué pasa si YA tienes un problema o necesitas hacer una consulta?

Infórmate aquí lgtbi@industria.ccoo.es.

¡Contamos contigo!

#StopLGTBifobia

#OrgulloDeSer

#OrgulloDeSerMujeresLTB

#EnClaveArcoiris

#MujeresLTBFeminismoYSororidad



Haz **Casu** y ven

ILMO AYUNTAMIENTO DE CASO (ASTURIAS)

Mieres se ha convertido en los últimos años en un referente cultural en todos los ámbitos, también en el de las experiencias sensoriales y gastronómicas o de las intervenciones artísticas en el patrimonio minero e industrial.

Juan Ponte

Concejal de Cultura, Turismo y Festejos
del Ayuntamiento de Mieres

Un trabajo que está dando sus frutos convirtiendo cada experiencia en un éxito absoluto y logrando implicar a artistas reconocidos internacionalmente como Anthony McCall, que ha llevado su luz sólida al Pozo Santa Bárbara, primer pozu declarado Bien de Interés Cultural (BIC) en España. Todo ello sin olvidar una potente programación cultural diaria que, con poesía, teatro, música o conferencias, convierte a Mieres en un lugar de peregrinación cultural al que acudir para disfrutar de todo lo que el concejo ofrece. Hablamos con su concejal de Cultura, Festejos y Turismo, Juan Ponte, para descubrir las claves de todos estos proyectos que conforman una apuesta seria y comprometida por la cultura como derecho y como base para la dinamización del concejo.

¿Cómo se consigue convertir a Mieres en un lugar de referencia al hablar de actividad cultural en Asturias?

Concebimos la cultura como un derecho fundamental de la ciudadanía y tenemos claro, además, que es un motor que dinamiza el concejo, atrayendo a las actividades programadas a personas del municipio, por supuesto, pero también de otros lugares de Asturias y del resto de España. Y eso repercute en nuestro comercio, en nuestra hostelería y en llenar de vida al concejo. Mieres es un lugar de peregrinación cultural y tenemos que aprovecharlo para seguir ofertando propuestas diferentes y atractivas que no sean más de lo mismo, sino siempre innovando y dando un paso más aprovechando todo lo que tenemos que ofrecer y planteando desde ahí ideas que generen valor añadido.

Es el caso, por ejemplo, de iniciativas como Bocamina o la intervención artística de Anthony McCall en el Pozo Santa Bárbara...

Son dos iniciativas destacadas que ejemplifican lo que antes he comentado. Hablamos de experiencias diferentes que permiten a quienes participan descubrir espacios emblemáticos de nuestro concejo a través de los sentidos, siendo protagonistas y formando parte de la actividad. En el caso de Bocamina, hemos organizado dos eventos, uno en el Pozo Espinos y otro en el Pozo Santa Bárbara, en una iniciativa que combina patrimonio industrial, gastronómico y natural de la mano de menús elaborados para la ocasión por Marcos Cienfuegos. Se trata de una gastrovelada en la que nuestras raíces están muy presentes —por el lugar, los alimentos elegidos, la historia— y se dan la mano con la inno-



vación y la investigación para crear una experiencia sensorial de gran interés.

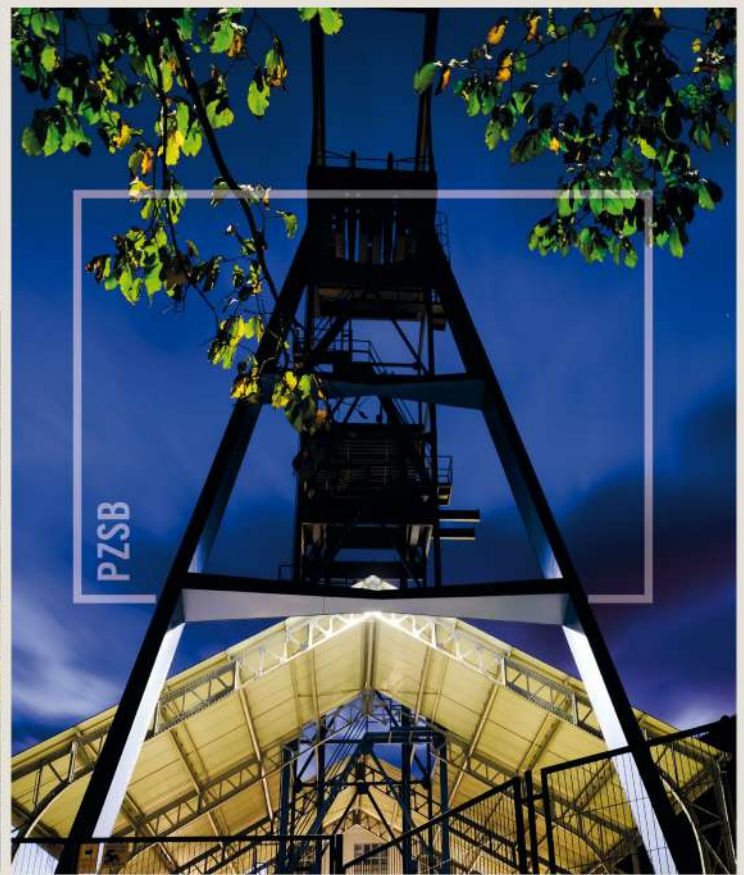
En cuanto a la intervención de Anthony McCall en el Pozo Santa Bárbara, es algo en lo que hemos trabajado mucho tiempo con el objetivo de transformar el pozo en un centro de experiencias artísticas y culturales. Y poder contar para este primer paso con alguien como McCall es un lujo y se está comprobando con el impacto mediático que ha tenido y el número y la procedencia de las visitas. Y este es el camino que queremos seguir en el Pozo Santa Bárbara, como espacio que albergue intervenciones artísticas de nivel internacional combinándolo también con otras actividades complementarias como pueden ser conciertos—ya hemos hecho alguno—, representaciones teatrales, actividades gastronómicas y otras propuestas, pero con una idea clave: conjugar tradición y vanguardia en un centro de experiencias en el que patrimonio e innovación se dan la mano para la difusión de la cultura y el arte.

Esta línea de actuación de la que habla para el Pozo Santa Bárbara, ¿sirve como base para trabajar en el aprovechamiento y la promoción de todo el patrimonio del concejo?

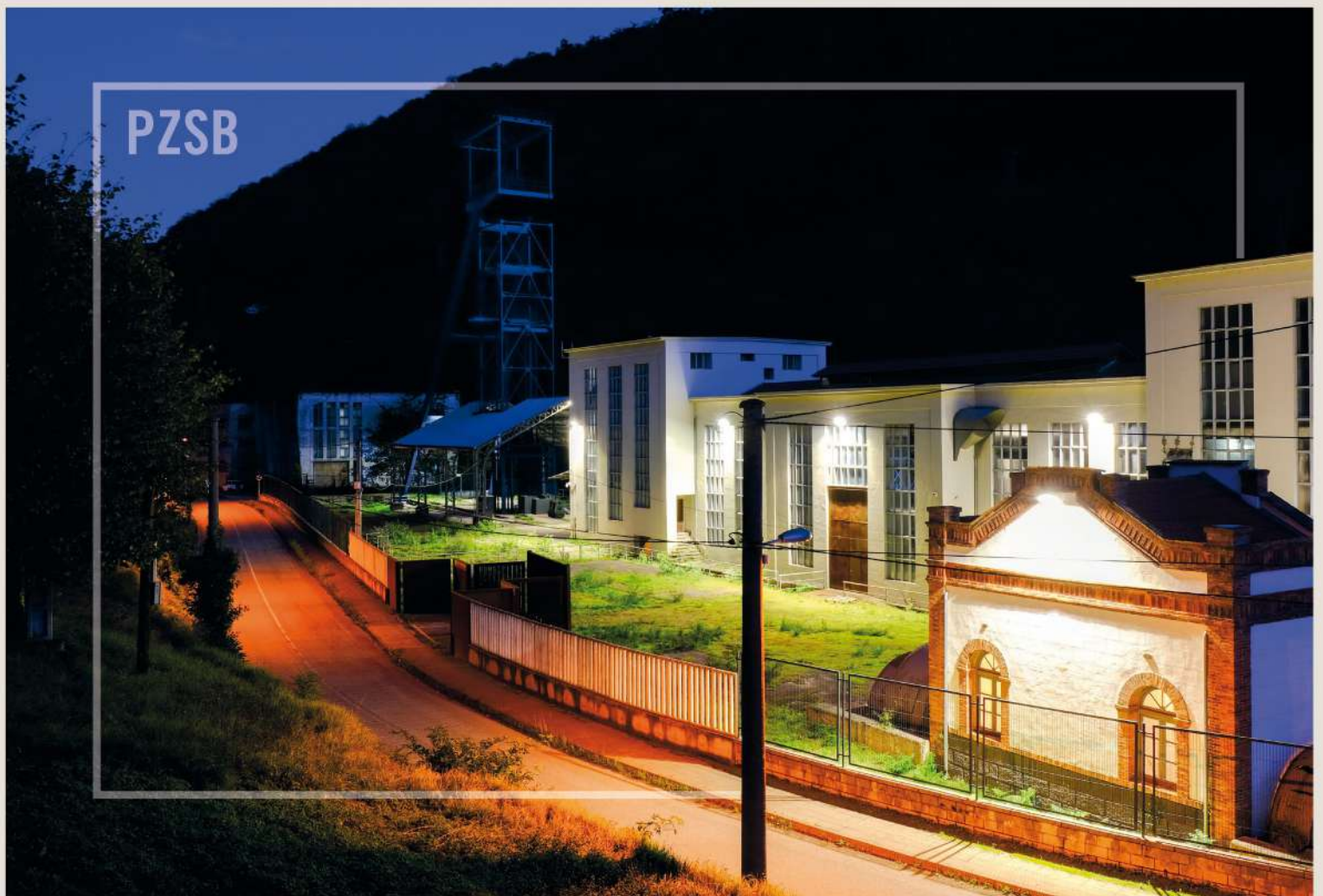
Por supuesto. Cuando hablamos de patrimonio hablamos de patrimonio industrial, natural, etnográfico, gastronómico... Una seña de identidad de Mieres que tenemos que aprovechar -ya lo estamos haciendo- desde la innovación y la investigación. Queremos impulsar iniciativas y proyectos que generen valor añadido ya que el patrimonio puede convertirse en un eje vertebrador de políticas que excedan la cultura y el turismo y abarquen otros ámbitos como la economía, el empleo, la sostenibilidad... No podemos mirarlo y abordar proyectos desde la nostalgia, sino desde las posibilidades que ofrece si trabajamos en conjunto administraciones, ciudadanía, empresas... Y en esa línea vamos avanzando. Tenemos claro que es una estrategia ambiciosa, pero no queremos centrarnos en conceptos clásicos como la musealización de espacios, queremos ir más allá con dinámicas nuevas y atractivas que conviertan esos hitos patrimoniales en focos de actividad, escenarios que, sin perder su esencia y su historia, propicien situaciones y actividades novedosas e innovadoras. Con esta base e ideas estamos trabajando y dando pasos, con la convicción de que el patrimonio que tenemos es en sí una joya que puede y debe ser tractor de proyectos sostenibles de presente y futuro para nuestro territorio.

PZSB

POZU SANTA BÁRBARA



CENTRU D'EXPERIENCIES



La Rebaldana · Turón, Mieres · AS-337,19



MARINA *Naturalmente* DE CUDEYO



¡ Muy cerca !

Marina de Cudeyo es un importante núcleo turístico PRÓXIMO A SANTANDER e incomparable lugar para disfrutar del Golf. También destaca en otras actividades deportivas y goza de una arraigada tradición en la en las regatas de traineras y práctica de los bolos. Los ocho pueblos reúnen todos los atractivos turísticos junto a una importante riqueza medio ambiental de alto valor ecológico y paisajístico.



¡ Diversidad !

Recomendable es el paseo en lancha por la ría de Cubas o por la bahía, y en gastronomía degustar las morgueras y las almejas que gozan de gran prestigio y extraordinaria calidad. El patrimonio arquitectónico es de gran relieve destacando el Conjunto Histórico Artístico de Agüero, del siglo XV.



AYUNTAMIENTO
MARINA
DE
CUDEYO

Verde y Mar

Turismo Marina de Cudeyo

