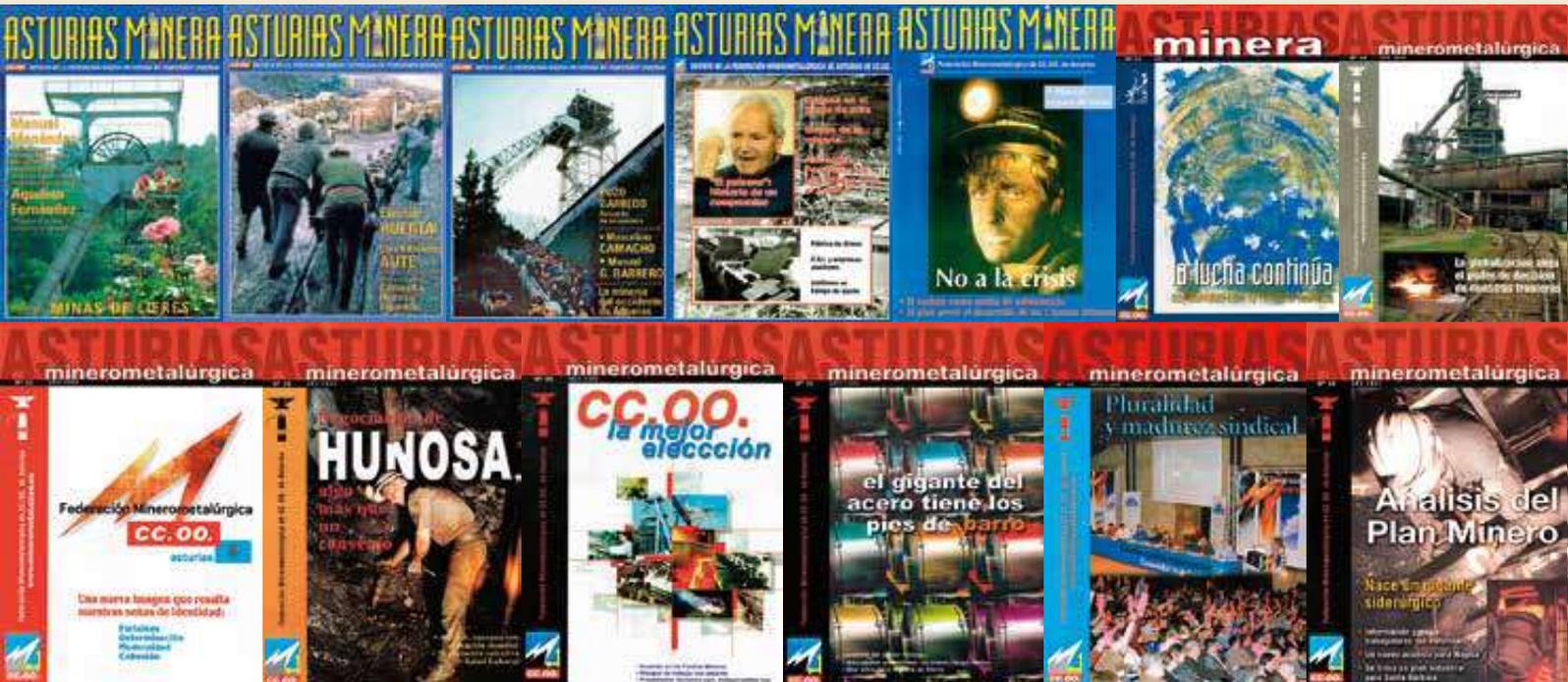


Asturias Industrial

CCOO 
industria

Nº87 Abril/2018



25

Años informándote La revista de nuestra federación, **testigo de la historia industrial de Asturias.**





NAVIA DE SUARNA

Capital de Ancares

Villa pintoresca que se encuentra encajada entre montañas, en un valle que forma el río Navia. Se trata de un lugar agradable en el que perderse y disfrutar de paseos por sus calles, plazas y áreas recreativas. Su ubicación en la sierra de los Ancares, añade un gran potencial tanto natural como turístico ya que cuenta con gran diversidad de ecosistemas y una fauna y flora de especial singularidad en buen estado de conservación.


Concello de Navia de Suarna (Lugo)

 Colabora la Deputación Provincial de Lugo

Sumario



Asturias Industrial nº87. Abril 2018
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS.

Secretariado:

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

Coordinación:

Blanca M. Colorado.
Tamara Cuñado Rodríguez.

Fotografías: Fusión 10 y archivo.

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

Maquetación: Fusión 10.

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

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

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

Se autoriza su reproducción excepto
con fines comerciales.



05 EDITORIAL

06

Comunicación

La revista de la federación cumple 25 años.

09

Acuerdos de Oviedo, 25 años de paz social.

12

Situación industrial. Preocupación por Duro Felguera. Mieres Tubos en liquidación. Sin despidos en Gasmedi. Chemastur presenta un ERE. Subcontratas de Movistar. ERE en el Grupo NAVEC.

15

Negociación colectiva. Avanzan las negociaciones del Convenio del Metal. Repaso a la actualidad de la negociación colectiva en Asturias.

18

EES y Secciones Sindicales. Resultados de los últimos procesos. Secciones Sindicales de Daorje y MRT.

20

Minería: 12 razones para decir sí al carbón.

22

ArcelorMittal

Ilva, el momento de la verdad. Un año complicado para el Tren de chapa y Largos.

25

1 de Mayo, España entera se moviliza.

26

Pensionistas en pie de guerra

28

8 de Marzo

En lucha por la igualdad.

30

Salud Laboral. Trabajadores especialmente sensibles en la empresa.

32

Mutualismo. ¿Qué es la incapacidad temporal?

Fe de erratas del número 86:

Pág. 31: "En recuerdo de Lorenzo Gallardo Carro", en el vigésimo aniversario de su muerte, y no vigésimosegundo.
Pág. 32: El teléfono de contacto para solicitar la tarjeta de cliente de Mas y Mas es el 985.25.71.99 / ext 4407.
Pág. 33: El nombre correcto del concurso de carteles es "Contra la Violencia de Género".



ESPIRITU DE COLABORACION.

Visítenos en INTERNET:
www.sodeco.es

CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO DE LAS COMARCAS MINERAS.

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



SODECO
el socio ágil

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

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



La lucha por las pensiones, objetivo prioritario

Las movilizaciones en defensa del sistema público de pensiones han marcado la agenda desde el pasado otoño hasta la fecha, y continuarán haciéndolo si el Gobierno no escucha la voz de la ciudadanía y rectifica en su objetivo de desmontar lo que es uno de los mayores logros del Estado de Bienestar: la garantía de que los trabajadores y trabajadoras recibirán, tras su jubilación, una pensión suficiente para vivir con dignidad. La defensa de las pensiones es una prioridad para CCOO, como lo es para los pensionistas y para todos los ciudadanos y ciudadanas de este país, que en los últimos meses han demostrado en la calle que no van a permanecer callados. Durante la tradicional manifestación del 1 de Mayo, la defensa de las pensiones fue una de las principales reivindicaciones, uniendo a trabajadores y pensionistas en un objetivo común: defender el futuro de todos.

En su política de desmantelamiento de lo público, el partido en el Gobierno no ha tenido reparos, cuando así lo ha considerado, en vaciar las arcas del Fondo de Reserva y continuar aumentando el déficit de la Seguridad Social, en una espiral sin sentido que aumenta cada vez más la deuda y que

conduce, si no se enmienda el camino, a la quiebra de un sistema garantista que llevó muchos años y muchos sufrimientos conseguir. Seguidamente, el Gobierno tiene la desfachatez de animar a los trabajadores y trabajadoras de este país a contratar planes privados que complementen su futura pensión. Desde CCOO no lo vamos a consentir. Llevamos muchos años haciendo frente a las políticas liberales que tratan de destruir las conquistas sociales. Lo hemos hecho y lo seguiremos haciendo de todas las maneras posibles, a pequeña y a gran escala. Por tanto, una vez más, CCOO está dispuesta a plantar cara y no permitir que el Gobierno se lleve por delante el esfuerzo histórico de miles de trabajadores y trabajadoras. Las movilizaciones recientes deben servir de aviso al Gobierno para que no continúe en esa dirección, que solo conduce a un empobrecimiento progresivo de toda la sociedad. Exigimos que se asegure la viabilidad del sistema público de pensiones, y que se haga, además, con el consenso de los agentes sociales.

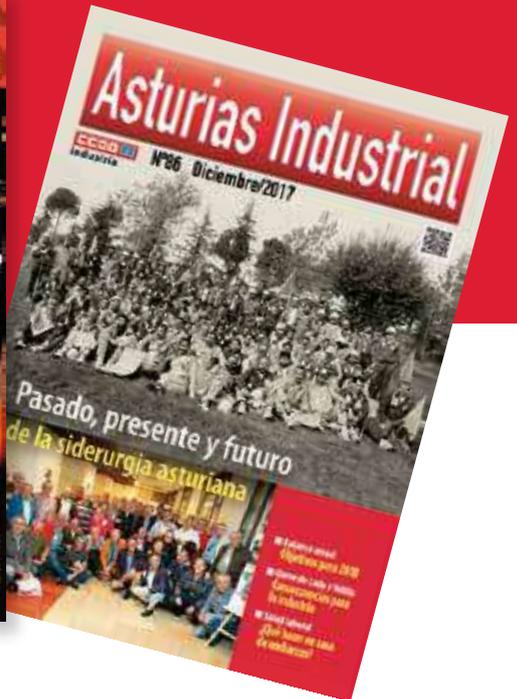
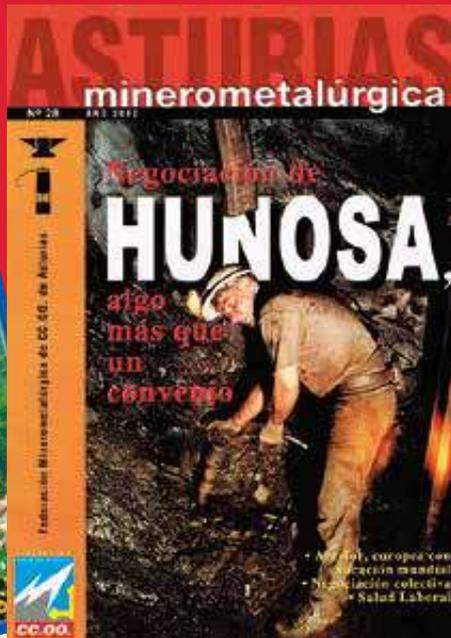
Desde CCOO vamos a obligar al Gobierno a retroceder en su estrategia de derribo del Estado de Bienestar. Ni un solo paso atrás en derechos sociales.

arditurri
Meatzeta txerres. Esperiencia mineroa.

ARDITURRI MEATZE GUNEA
COTO MINERO DE ARDITURRI
Oizartun

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

   **EUSKADI** Goza ezazu



Nuestra revista ha sido testigo directo de un cuarto de siglo de historia de la industria asturiana.

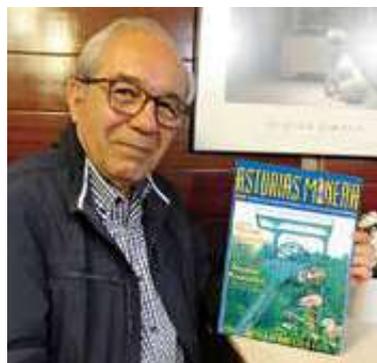
La revista nació en los años 90 del pasado siglo como medio de conexión entre los trabajadores y trabajadoras, primero, de la minería asturiana, con la cabecera **Asturias Minera**. Años más tarde, también de la siderurgia, con la cabecera **Asturias Minerometalúrgica**. Y progresivamente de todos los sectores que en los sucesivos congresos han ido haciéndonos crecer como federación, hasta componer el gran mapa de lo que hoy es la industria asturiana, con la actual cabecera, **Asturias Industrial**.

La revista ha sido cronista de muchas épocas, ha crecido en paralelo a este sindicato, y ha reflejado en sus páginas todos y cada uno de los cambios que nos han hecho más grandes y más representativos.

Después de 25 años de trayectoria, la revista sigue siendo un medio para hacer llegar a todos nuestros afiliados y afiliadas, los temas más relevantes que afectan hoy en día a la industria asturiana.

Consultar nuestra hemeroteca es asomarse a la trayectoria industrial de Asturias de los últimos 25 años, un testimonio histórico de primer orden del que estamos orgullosos y que nos hace sentirnos partícipes de unos mismos objetivos, unas siglas, una organización: la de las Comisiones Obreras.

25 años informándote



La primera revista, con cabecera azul y tipografía amarilla, ve la luz en el año 92. El nombre, Asturias Minera, refleja la naturaleza del que entonces se llamaba Sindicato Regional de la Minería de CCOO, y nace por el empeño personal de Joaquín Uría San José, sindicalista curtido y trabajador del Pozo Monsacro, que en el otoño de ese año fue invitado a asumir la secretaría de Comunicación del Sindicato Regional de la Minería.

Uría San José había sido artífice a finales de los años 70 de la Hoja Informativa que elaboraba la sección sindical de Hunosa. Con esa experiencia previa, y la idea clara de que mantener a los trabajadores y trabajadoras informados en todo momento era algo fundamental para la cohesión

sindical, Uría San José vio, unos años más tarde, la ocasión de poner en marcha un proyecto mayor.

Cuando, a principios de los 90, Uría San José se incorpora al Sindicato Regional de la Minería, enseguida plantea la idea: había que hacer una revista. "Me dieron vía libre si conseguía solucionar el mayor de los problemas: la financiación -recuerda hoy-. Y lo solucioné visitando al presidente de CajAstur para que nos pusiese publicidad para poder sacar una revista trimestral. Nos lo concedieron".

La revista abordaba temas relacionados con la minería, pública y privada, y su línea editorial tenía un carácter marcadamente político. "Abrimos el primer número con una entrevista a Horacio Fernández Iguanzo, histórico dirigente comunista que significó para Asturias lo que la Pasionaria a nivel nacional. La revista respondía a una ideología, y así lo reflejábamos".

Asturias Minera salió a la calle con una tirada de 12000 ejemplares, que se enviaban por correo a los afiliados y afiliadas.



En noviembre de 1995 se celebra el I Congreso de la Federación Minerometalúrgica, en el que se aprueba la fusión de las federaciones de minería y metal. Y en 1999, con motivo del II Congreso, asume la secretaría de Comunicación y, por tanto, la coordinación de la revista, Juventino Montes.

La revista mantiene su cabecera original durante unos años más, aunque añade debajo el nombre de la nueva y más amplia federación. El cambio definitivo de etapa se completa en el número 24 (año 2001), cuando la cabecera pasa a llamarse Asturias Minerometalúrgica para recoger la nueva realidad.

“Cuando yo me hice cargo decidimos darle un empujón fuerte”, explica Juventino Montes. Los temas mineros continuaron teniendo relevancia, a la vez que se incluyeron las cuestiones vinculadas al metal. “En aquellos años era importante explicar el destino de los fondos mineros. Nos esforzamos en transmitir que se destinaban a infraestructuras e inversiones para todos los asturianos. Por otra parte, reflejamos todo el proceso de transformación de Aceralia en Arcelor, donde hubo grandes luchas”.

En esa época comenzaron a ampliarse los contenidos para abarcar otras áreas, como salud laboral, temas jurídicos, negociación colectiva, noticias culturales. “Quisimos prestar más atención a otros temas, queríamos que hubiese más diversidad dentro de nuestras posibilidades. Pienso que conseguimos que la revista diese en esos años un salto cualitativo importante”.



Coincidiendo con un nuevo relevo en la secretaría, en el año 2013, consideramos necesario dar un paso más en la comunicación. Con un equipo formado por Blanca M^a Colorado, Marcos Miranda y Tamara Cuñado, nos pusimos como objetivo conseguir visibilizar el trabajo sindical que desarrolla nuestra organización. Para ello consideramos prioritario dotarnos de unas herramientas de comunicación potentes y ágiles, que garantizaran la adecuada difusión de nuestros planteamientos, tanto a la sociedad en general como hacia el propio sindicato.

Nuestros objetivos para la etapa en la que estamos inmersos son, primero, mejorar la fluidez en la comunicación interna de nuestra organización, articulando y consolidando cauces que favorezcan la comunicación entre la CCOO de Industria y sus afiliados y afiliadas; posicionar a la federación en el contexto sociolaboral y regional en el que viene desarrollando su actividad; y por último, potenciar los canales de información de los que disponemos, con el fin de conseguir una plataforma de comunicación dinámica, que incentive la proyección social, así como la imagen de CCOO Industria y la propia actividad sindical.

Si bien es cierto que nuestra organización está de forma permanente en los medios escritos, audiovisuales y radiofónicos, somos conscientes de que supone un verdadero esfuerzo trasladar a la opinión pública nuestro trabajo sindical diario. Por ello, debemos continuar con esa labor, pero también centrar una atención muy importante en la comunicación interna.





Comunicación hoy...



Redes sociales: Facebook y Twitter

Sin abandonar las actuales herramientas esenciales para nuestra labor sindical diaria, somos conscientes de que el desarrollo de las redes sociales es parte de la comunicación. Sabemos que nuestra principal vía de comunicación siguen siendo las asambleas, pero entendemos que es importante dar un impulso a estos nuevos elementos para hacer más cercana nuestra organización, así como fomentar la participación de aquellos compañeros y compañeras que representan el futuro de CCOO.



Revista "Asturias Industrial"

Con 25 años de existencia, nuestra revista se ha consolidado dentro y fuera de nuestra comunidad. Hemos apostado por un canal de comunicación que llega tres veces al año a todos nuestros afiliados y afiliadas y también a la sociedad en general a través de los organismos públicos. Transmitimos la labor sindical de nuestra organización en forma de entrevistas, artículos de denuncia, acción sindical, formación, políticas sociales, mutualismo, salud laboral...



Página web

Desde que lleva implantada de forma permanente en Asturias, se han subido un total de 463 noticias. A finales del 2016, la página se adaptó a la web confederal con el fin de hacerse más dinámica (www.industria.ccoo.es/Asturias). Como novedad, y en colaboración con la secretaría de Negociación Colectiva, se ha elaborado un documento de consulta donde vienen reflejados todos los convenios colectivos negociados por CCOO Industria, tanto a nivel estatal, regional y de empresa. Dicho documento se encuentra ubicado en la página de Asturias y está en permanente actualización.



Medios audiovisuales

Dando un paso más en la comunicación hemos comenzado a trabajar en la elaboración de vídeos, como un canal de información alternativo a los medios habituales. Desde que iniciamos este proyecto se han editado dos vídeos, sobre la marcha de las pensiones y sobre las movilizaciones en Capsa. En los próximos meses trataremos temas relacionados con formación, EESS, mutualismo, etc.



Grupos de correo electrónico

Disponemos de una base de datos con correos electrónicos, principalmente de secciones sindicales, miembros de la ejecutiva y del consejo, a los que diariamente les hacemos llegar el resumen de prensa con noticias que afectan a sectores de nuestra federación, así como información detallada sobre mutualismo o acción sindical. Si quieres que te informemos a ti también, déjanos tus datos en el siguiente correo: asturias@industria.ccoo.es



Ilustraciones: Freepik.com



¡Conéctate a las redes, dale a Me gusta y participa!

... y mañana

- Continuar potenciando los diferentes medios de los que disponemos para informar más y mejor sobre nuestra labor sindical.
- Difusión WhatsApp: con el fin de coordinarnos mejor y llegar con más inmediatez, estamos trabajando en difundir a nuestros delegados y delegadas la información a través de WhatsApp.
- Grupos de correo electrónico: tenemos como objetivo ampliar el listado de emails. Para ello es fundamental que los afiliados y afiliadas actualicen tanto sus correos electrónicos como sus números de teléfono.



Acuerdos de Oviedo: 25 años de paz social

El próximo junio se cumplen 25 años de la firma de uno de los acuerdos que más han contribuido a la estabilidad de la industria de la región. Los llamados Acuerdos de Oviedo, promovidos por CCOO, aseguraron mejores condiciones laborales para toda la industria auxiliar de ArcelorMittal y su reconocimiento como parte de la siderurgia asturiana. Su legado continúa vigente hoy.

En 1992 la siderurgia asturiana vivía un momento sumamente complicado. En el mes de septiembre la CSI (Corporación Siderúrgica Integral) planteó a los sindicatos un recorte drástico que desembocaría en una reducción de plantilla de más de nueve mil trabajadores, entre las instalaciones asturianas y los Altos Hornos de Vizcaya. Inmediatamente los sindicatos llamaron a la movilización a los trabajadores del sector, mientras se mantenían tensas negociaciones con los representantes de la Corporación y el Ministerio de Trabajo. Se intuía ya que los próximos meses iban a ser

duros y conflictivos para la siderurgia asturiana.

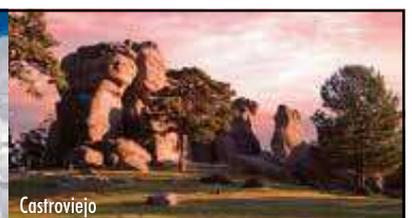
Mientras tanto ¿qué estaba sucediendo con los más de dos mil empleados de las empresas del sector auxiliar, que trabajaban diariamente para la siderurgia asturiana? Muchos incluso desarrollaban su labor en las propias instalaciones de Gijón y Avilés, codo con codo con los compañeros de la empresa matriz. A pesar de eso, hace un cuarto de siglo estas plantillas no solo no gozaban de ciertos derechos que hoy se consideran irrenunciables, sino que apenas estaban contempladas en los procesos de evolución de la



Cueva Serena



Nacimiento del río Duero



Castroviejo



siderurgia regional. “A los trabajadores de las auxiliares no se nos tenía en cuenta, de modo que empezamos una serie de movilizaciones para ganar visibilidad. CCOO fue el primer sindicato en respaldarnos –explica Nicomedes Sánchez Izquierdo, uno de los sindicalistas de CCOO más activos en la defensa de las reivindicaciones de la industria auxiliar, y artífice de la posterior firma de los Acuerdos de Oviedo-. Lo único que pedíamos era que la industria auxiliar tuviese los mismos derechos que les iban a dar a los trabajadores de la siderurgia, dentro del plan elaborado por la CSI, es decir, si había un excedente importante y ellos se jubilaban, los nuestros se jubilaban también; y que nos diesen garantías de continuidad”.

En octubre de 1992 los trabajadores de la siderurgia comenzaron la Marcha de Hierro, una caminata hasta Madrid para llevar sus reivindicaciones hasta las mismas puertas del Ministerio de Industria y Energía. Fue una movilización histórica en la que participaron solidariamente los trabajadores de las empresas auxiliares. “A mí me llamó José Ramón Laso, entonces secretario de Siderurgia de la Federación Minerometalúrgica de CCOO, y me dijo que querían que nos sumásemos–explica Sánchez Izquierdo- y que además mantuviésemos las movilizaciones en Asturias mientras duraba la Marcha. Fueron una docena de compañeros. ‘Nosotros también somos siderúrgicos’, decían nuestras pancartas”. A pesar de ello, los trabajadores de las auxiliares quedaron fuera del acuerdo alcanzado en Madrid. “El ministro socialista Claudio Aranzadi, que fue el que llevó el peso de la negociación, opinó que los trabajadores de la industria auxiliar eran proveedores de mano de obra, pero ajenos a la siderurgia, y por lo tanto nos sacó del plan. Aquello fue un revulsivo muy grande para nuestro



Nicomedes Sánchez Izquierdo

“Los Acuerdos de Oviedo han dado a la siderurgia la tranquilidad necesaria para poder realizar inversiones y consolidarse en Asturias como motor industrial de la región. Son un caso único a nivel nacional y abrieron el camino para que otros sectores hicieran algo similar posteriormente. Por eso es importante mantenerlos actualizados, para que continúen dando cobertura a una cantidad importante de trabajadores, así como transmitir a los trabajadores jóvenes que los Acuerdos de Oviedo deben permanecer y que son ellos los responsables de continuar defendiéndolos en el tiempo”.

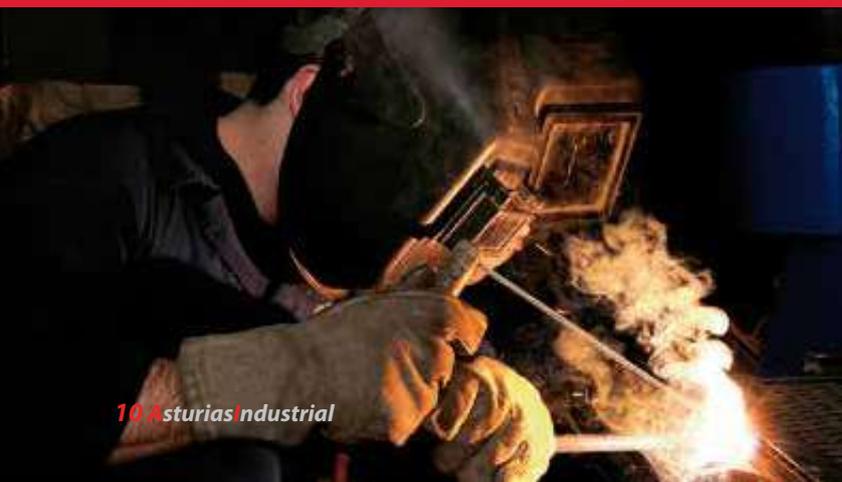
sector”. Un revulsivo que derivó en una huelga indefinida que paralizó las dos fábricas y que se extendió hasta el año siguiente.

La movilización del sector de las auxiliares y los casi cincuenta días de huelga

indefinida, detuvieron la producción y forzaron el inicio de una negociación que sentó en la misma mesa al gobierno regional, la CSI y los sindicatos, con CCOO liderando unas reivindicaciones que debían garantizar para los trabajadores de las auxiliares unas condiciones semejantes a las logradas por los siderúrgicos a nivel nacional. En ese momento ya había una base organizativa suficientemente sólida: unas semanas antes de la Marcha de Hierro se había creado una Coordinadora para vertebrar y dar coherencia a todos los movimientos del sector auxiliar. Su primer responsable fue Nicomedes Sánchez: “Siempre tuvimos la iniciativa porque éramos los que teníamos más peso en el sector. Las movilizaciones las convocaba CCOO y las otras fuerzas se sumaban. Éramos muy conscientes de la importancia de la lucha porque habíamos sufrido todas las reconversiones del sector pero en las negociaciones nos dejaban fuera. Había llegado el momento de decir basta”. La coordinadora, que hoy sigue plenamente activa, fue fundamental: “Todas las federaciones de CCOO la reconocieron y la respaldaron. A ello hay que sumar el apoyo abrumador por parte de la afiliación, de los delegados y de las estructuras del sindicato, tanto las distintas federaciones, como la Unión Regional. El respaldo fue unánime y sin fisuras, y con ese voto de confianza nos volcamos para conseguir nuestros objetivos”.

En junio de 1993, tras semanas de negociación, se procede finalmente a la firma de los Acuerdos de Oviedo, un documento de ámbito regional que recogió los puntos fundamentales que reivindicaba CCOO y que, con las sucesivas revisiones para ajustarlo a los tiempos, han logrado su objetivo: mantener los derechos de los trabajadores y, por tanto, 25 años de paz social en el sector.

Acuerdos de Oviedo: 3 logros fundamentales



1. Mantenimiento de 25 años de paz social.
2. Derecho a la jubilación aplicando el contrato de relevo en los términos que recoja la Legislación vigente.
3. Derecho preferente a ser recolocados en caso de ser excedentes por cierre de instalaciones o bajadas de producción, así como derecho a la subrogación en caso de que un contrato cambie de empresa adjudicataria.

El futuro de los Acuerdos de Oviedo

Por **Antonio Lueje Criado**, responsable del Área de Empresas Auxiliares de CCOO de Industria de Asturias, y actual responsable de la Coordinadora de Auxiliares.



Los Acuerdos de Oviedo deben prolongar en el futuro el papel que han jugado a lo largo de estos 25 años, adaptando a los nuevos tiempos tanto los recursos humanos como los materiales.

Debemos tener claro que sin los Acuerdos de Oviedo el sector de las empresas auxiliares no tendría ningún porvenir, por tanto deben seguir vivos. Que continúen respirando es una responsabilidad de todos y todas.

Es importante destacar que no existe nada similar a estos Acuerdos en ninguna otra comunidad autónoma. Son únicos en todo el territorio nacional y también en Europa. Es precisamente por eso, porque su existencia es muy difícil de explicar fuera del contexto de Asturias, por lo que nos consta que la empresa principal los quiere finiquitar. A nosotros nos toca la responsabilidad de apoyar el pie en el muro y no permitirlo.

Todos los operarios saben que los Acuerdos son más importantes que la

“Hay que tener claro que para que los Acuerdos subsistan hay que continuar, como hasta ahora, depositando la confianza en CCOO”.

negociación de un convenio, ya que poder estar bajo la cobertura de ese paraguas es tanto como asegurar el futuro. Son positivos tanto para el personal que está incluido en ellos, como para el eventual, que será el que va a hacer el relevo a los que se jubilan, rejuveneciendo así las plantillas.

Los últimos Acuerdos se negociaron por un periodo diez años, del 2011 al 2021, y daban cobertura a unos 1500 trabajadores con nombres y apellidos. En el transcurso del tiempo, como es natural, algunos han ido saliendo por diferentes causas -jubilación, incapacidad o muerte-. Dado que el número de trabajadores iba descendiendo, en un momento determinado vimos que era necesario reponer esas bajas para garantizar la subsistencia de estos, ya que para que continúen activos tiene que haber trabajadores a quienes se les puedan aplicar; cuantos más, mejor. Finalmente conseguimos un compromiso para incorporar a nuevos compañeros, aunque no fue fácil lograrlo. Luego designamos una Comisión con el encargo de valorar la situación y la historia laboral de cada persona, por si pudiera ser

apto para ser incluido en los mismos. En este momento se está ultimando este proceso, por lo que esperamos que en fechas próximas podamos ya anunciar la incorporación de nuevo personal. Estimamos en más de 600 los trabajadores que se jubilaron hasta la fecha con este nuevo plan, y en unos 200 los que faltan hasta que acaben su recorrido.

No nos queda ninguna duda de que si los Acuerdos de Oviedo se mantienen en el tiempo, “los de auxiliares” seguiremos siendo siderúrgicos. Las plantillas deben tener claro que para que subsistan hay que continuar, como hasta ahora, depositando la confianza en CCOO. Que nadie se engañe, los Acuerdos de Oviedo deben permanecer tutelados por esta Federación ya que, de lo contrario, es posible que cuando hablemos de Acuerdos tengamos que utilizar los tiempos del verbo en pasado.

Vega de Espinareda te está esperando



Pinturas rupestres



Monasterio de San Andrés



Playa fluvial



Puente Romano



AYUNTAMIENTO DE
VEGA DE ESPINAREDA
-LEÓN-



Grupo Duro Felguera

Preocupación en CCOO por su situación

Tras la reciente presentación de un ERE de extinción en Duro Felguera S.A., que afecta a las plantillas de Asturias y Madrid, crece la inquietud de CCOO de Industria de Asturias con respecto al futuro del grupo.



Reunión mantenida por representantes de CCOO de Industria de Asturias con la alcaldesa de Gijón

A finales de marzo la empresa anunció la aplicación de un ERE de extinción con la intención de llevar a cabo un ajuste de plantilla en Duro Felguera S.A. La noticia ha supuesto una vuelta de tuerca más en la preocupación que este sindicato lleva meses manifestando con respecto a la situación del grupo. Desde CCOO de Industria de Asturias hemos comunicado a la dirección nuestra alarma por la posible pérdida de empleo, y les hemos pedido que antes de tomar la decisión de extinguir contratos se barajen otras salidas posibles. "Rechazamos los despidos y apostamos por otro tipo de ajustes que no necesariamente pasen por despedir a parte de la plantilla", explica Manuel Pérez Uría, secretario de Acción Sindical de CCOO de Industria de Asturias. Al cierre de esta revista, ya está compuesta la comisión negociadora del expediente, formada mayoritariamente por representantes de CCOO, y se espera que próximamente empiecen las reuniones.

Por otra parte, CCOO de Industria de Asturias tiene conocimiento de que la empresa ha llegado a un acuerdo con los bancos para la reestructuración de la deuda, lo que da

un margen para que en la próxima reunión de la junta de accionistas se estudie si es posible gestionar la situación financiera del grupo.

Ante esta situación, el secretario general de CCOO de Industria de Asturias, Damián Manzano, junto con Manuel Pérez Uría, así como representantes de CCOO de las distintas empresas del grupo, mantuvieron recientemente sendas reuniones con el consejero de Industria del Principado de Asturias y el director de Trabajo, y con la alcaldesa de Gijón, para hacerles llegar la preocupación de este sindicato por la compañía, a la que CCOO hace meses que le reclama un plan industrial que garantice la viabilidad de todas sus empresas y despeje el futuro. En dicha reunión, los representantes del Principado también manifestaron su inquietud y se comprometieron a mantener una comunicación fluida en todo momento sobre la situación del grupo.



Mieres Tubos en liquidación

Echa el cierre finalmente la emblemática empresa ubicada en la cuenca del Caudal, cuyos trabajadores llevaban más de dos años de inactividad, esperando un posible comprador que reflotase la factoría.

Mieres Tubos entró en fase de liquidación y ya se procedió a efectuar los despidos de la totalidad de la plantilla. Durante las últimas semanas quedará solamente un pequeño retén, por indicación del juzgado de lo Mercantil, para vigilar las instalaciones hasta que sea completamente desmantelada

y vendida toda la maquinaria para tratar de pagar las deudas.

Desgraciadamente pone fin a su actividad la última referencia de la siderurgia que en su día fue pública, tras muchos meses de esfuerzo y sacrificio por parte de la plantilla, cuyos trabajadores agotaron las prestaciones por desem-

pleo en un intento de resistir mientras se esperaba que pudiera reflotar.

Desde CCOO de Industria de Asturias, señalamos a la familia Uribarri, propietaria de la factoría, como máxima responsable de este cierre, causado por la pésima gestión realizada en los últimos meses.

Air Liquide y Grupo Gasmedi

la movilización logra que no haya despidos

Gracias a las movilizaciones de los trabajadores y trabajadoras y la presión por parte de CCOO, no llegaron a producirse despidos en la delegación asturiana de la empresa, sino recolocaciones y una baja voluntaria. Además, se logra el compromiso por parte de la dirección de que la plantilla restante no tendrá que soportar una mayor carga de trabajo.

El conflicto se remonta a finales del año pasado, cuando la empresa planteó el despido de 91 trabajadores distribuidos en las distintas delegaciones repartidas a nivel nacional. En Asturias, los despidos afectaban a tres trabajadores de una plantilla de 22.

En el mes de marzo se convocaron movilizaciones, con seguimiento muy desigual, especialmente en las delegaciones con mayoría de UGT, donde dieron por hecha la aplicación del ERE y los despidos. En los centros de Asturias, sin embargo, CCOO no quiso asumir la pérdida de empleo y se plantearon medidas de presión que recibieron el respaldo de todos los trabajadores y trabajadoras, estableciendo paros todos los viernes para forzar la búsqueda de un acuerdo.



Finalmente las medidas de presión dieron su fruto y no llegaron a producirse los despidos anunciados, puesto que dos de los trabajadores aceptaron una recolocación y el tercero se acogió a la baja voluntaria, por lo que se procedió a desconvocar la huelga.

CCOO logró también un compromiso por parte de la empresa de estudiar hasta junio la mejor forma de organizar la carga de trabajo de la plantilla actual, de manera que se distribuya de forma equilibrada la tarea que realizaban esos tres trabajadores salientes. El compromiso supone también mantener la calidad del servicio, ya que la empresa es suministradora de gases medicinales y presta asistencia domiciliaria a pacientes con terapias respiratorias.

Chemastur presenta un ERE para toda su plantilla

La empresa, dedicada a la fabricación de fertilizantes y ubicada en San Juan de Nieva, en Castrillón, alega causas productivas para justificar el expediente.

El ERE, que afecta a la totalidad de sus aproximadamente 40 trabajadores y trabajadoras, tiene una duración máxima de un año, con finalización a 31 de diciembre de 2018 y con un tope establecido de tres meses para cada trabajador.

A pesar de que CCOO no tiene representación en esta empresa, nuestros compañeros fueron muy activos en las

asambleas que tuvieron lugar, reclamando que la empresa aportase un complemento, como hizo en un ERE anterior, hasta completar el 90% del salario bruto de los trabajadores, lo que finalmente se logró. Así, fue su participación activa en estas asambleas lo que logró influir positivamente en el resultado de la negociación.



En Mondoñedo... viaja al centro de la tierra

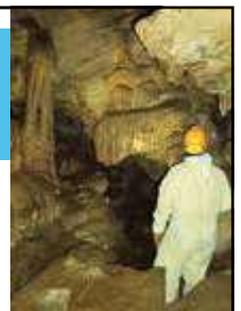
Visitas: de lunes a domingo del 15 de junio al 30 de septiembre (el resto del año, salvo enero y febrero) sólo fines de semana, puentes y festivos • **Horarios en verano:** 12h, 17h y 18:30h • **Precio:** 15 €/persona • **Edad mínima:** 12 años • **Duración de la visita:** alrededor de 1h y 15 minutos dentro de la cueva

La cueva está en estado natural por lo que es necesario no tener problemas de movilidad para hacer la visita ya que no está habilitada.

Es necesario hacer reserva
Grupos reducidos
Mínimo 4 y máximo 10
personas



Mondoñedo,
mil historias
que vivir



Oficina Municipal de Turismo de Mondoñedo
Praza da Catedral 34. 27740 Mondoñedo. Tf.: 982 50 71 77

mondonedaturismo@yahoo.es - www.concellomondonedo.es

Cova Rei Cintolo

Condiciones justas para las subcontratas de Movistar



Tras la designación de las empresas que optaban al concurso del Contrato Bucle de Telefónica, CCOO vigilará que las subrogaciones de trabajadores, de producirse, no supongan un empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Con la firma, a principios de año, del llamado Contrato Bucle, se estableció qué empresas iban a ser las subcontratas de Movistar para 2018. Liteyca, una de las principales durante el año anterior, se negó reiteradamente a informar a los representantes de los trabajadores de cuál iba a ser la nueva situación tras el reparto de actividad, por lo que CCOO se vio obligada a llamar a los trabajadores a la huelga a finales de marzo. Dicha huelga no llegó a tener lugar, ya que se desconvocó porque la dirección de la empresa aceptó sentarse con los delegados de CCOO para informarlos de que la empresa Zener obtuvo la subcontratación y realizará para Movistar tareas de montaje y mantenimiento, labores realizadas por Liteyca el año anterior; también se informó de que, a raíz del nuevo reparto de actividad, se

estaba negociando la subrogación de trabajadores. Este proceso de negociación, en marcha actualmente, está resultando complejo debido a que podría suponer para los trabajadores de Liteyca una merma en sus condiciones laborales. Tras mantener una reunión en el SASEC, una de las posibilidades que se contempla es que Liteyca continúe manteniendo la cuota de mercado en Asturias, dadas las reticencias de los trabajadores de Zener a ser subrogados.

Para CCOO de Industria de Asturias es fundamental, primero, que no se pierdan puestos de trabajo, y segundo, que se mantengan las condiciones de los trabajadores. "En su momento ya tuvimos que defender en el juzgado unas condiciones dignas para los trabajadores de Liteyca –explica José Luis Montes, secretario de Política Sindical de CCOO

de Industria de Asturias-, cuando fueron subrogados desde Avanzit, por lo que no estamos dispuestos a dejar que ahora se den pasos atrás".

Por otra parte, tras una intensa reunión, los delegados del sector de telecomunicaciones han decidido suspender cualquier tipo de negociación con la patronal Ademi, puesto que no está cumpliendo el pacto del año 2015, que permitió en aquel momento la desconvocatoria de la huelga a nivel nacional. Los incumplimientos se centran sobre todo en el compromiso por parte de las empresas instaladoras de Movistar, de tener en sus plantillas un 70 % de trabajadores propios y un máximo de 30 % de subcontratados. De no llegarse a un acuerdo, CCOO no descarta convocar movilizaciones para forzar el cumplimiento de lo pactado.

ERE en el Grupo NAVEC

La división de ingeniería y fabricación del grupo NAVEC, antiguo Tradehi, presentó el pasado febrero un ERE de suspensión temporal para un centenar de trabajadores de los 140 que tiene la empresa en Asturias, alegando falta de carga de trabajo para dar ocupación a toda la plantilla.

El ERE es de jornada completa para el personal de obra y un 60 % de reducción para técnicos y administrativos.

En un principio la empresa, dedicada a la fabricación de estructuras metálicas y ubicada en Llanera, pretendía imponer un expediente durante un periodo de once meses, pero la negociación que lideró CCOO ante la oposición de otras organizaciones sindicales, logró reducir la duración del mismo a un máximo de ocho meses y medio, además de conseguir que la empresa aportase un 15 % a la prestación por desempleo; gracias a esta gestión los trabajadores cobrarán durante la vigencia del expediente un 85 % del salario total y no un 70 % como es lo habitual. Además, se dio la opción a los

trabajadores de incorporarse a las obras que la empresa tiene en curso en ciudades como Madrid y Burgos. Esta opción fue aceptada por una veintena de personas que de este modo evitaron sumarse al expediente, con la garantía de retornar en cuanto se normalice la carga de trabajo.

Para la Federación de Industria de CCOO de Asturias, la decisión de negociar con la empresa, contando con el respaldo de los trabajadores, fue positiva y ha dado sus frutos, ya que ha brindado a la plantilla una serie de garantías que no habrían sido posibles si la empresa, tal como permite la actual reforma laboral, implantase el ERE de forma unilateral y sin ningún tipo de contrapartida.

Convenio del Metal



Avanzan las negociaciones del convenio que dará cobertura a los más de 20.000 trabajadores y trabajadoras del sector y que es además referencia para el resto de la industria asturiana.

El Convenio del Metal es tradicionalmente uno de los más importantes de la región, tanto por el enorme volumen de trabajadores a los que da cobertura, como porque marca la pauta para la negociación colectiva del resto de los sectores.

Tras constituirse la mesa negociadora el pasado 14 de febrero tuvieron lugar ya algunas reuniones que han empezado a acercar posturas de cara a la futura firma.

Para CCOO de Industria de Asturias es fundamental que el nuevo convenio regule las condiciones de los trabajadores y las trabajadoras durante un periodo amplio, para dar la necesaria estabilidad al sector. Y que

establezca, además, unas condiciones justas acordes con la demostrada mejoría económica, especialmente en lo relativo a incrementos salariales, que deben aumentar el poder adquisitivo del conjunto de las plantillas. Paralelamente han de mejorarse las cláusulas sociales en cuestiones como igualdad, formación, y otras.

CCOO de Industria de Asturias confía en que la patronal comprenda y asuma que la situación de los trabajadores debe evolucionar hacia delante a la par que lo hace el sector, para garantizar que el metal asturiano continúe siendo motor de la industria de la región en un clima de justicia y paz social.



Industrias lácteas y derivados

Firmado el convenio colectivo que regulará las condiciones laborales de más de 25.000 trabajadores y trabajadoras hasta 2020, y 1300 empresas en el territorio nacional. El convenio establece una subida salarial del 1 % revisable hasta el 2,5 %, aumenta las vacaciones en un día y fusiona las categorías de peón y oficial de tercera para unificarlas en la de operador. El nuevo convenio incrementa derechos y constituye una herramienta para la prevención del acoso laboral o sexual en los centros de trabajo.

Fertiberia

Arranca la negociación del convenio colectivo de esta empresa, dedicada a la producción de fertilizantes químicos e industriales. Ya se ha configurado la mesa negociadora, en la que confluyen todos los sindicatos, y en los próximos meses se espera lograr un acuerdo que sea satisfactorio para los trabajadores y trabajadoras.



COFAS

COFAS (Cooperativa Farmacéutica Asturiana), con 90 trabajadores, logra alcanzar un acuerdo para la firma del convenio colectivo con vigencia en 2017 y 2018, y subidas salariales del 1,5 % para cada año, revisable en función del IPC hasta un máximo del 1,8 %.

824
Brañosera

EL
AYUNTAMIENTO
MÁS ANTIGUO
DE ESPAÑA

Foto: Justino Díez

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

Industrias Doy

El anterior convenio colectivo, que había expirado en el año 1998, ha sido finalmente firmado con una vigencia de tres años.

Industrias Doy, cuyo convenio no había sido actualizado en dos décadas, ha regularizado por fin las condiciones laborales de sus treinta y cinco trabajadores y trabajadoras, con la firma de un convenio colectivo para los años 2018-2021. El convenio, que fue negociado en solitario por CCOO, establece subidas salariales del 1 % para cada año, con revisión sobre el IPC real a 31 de diciembre, más un 0,6 % adicional y una cláusula de revisión al 1 de enero de cada año con carácter retroactivo y que no establece tope. Otro paso importante es la inclusión de ascensos automáticos para trabajadores de cuarenta años que



lleven más de diez años vinculados a la empresa, y que pueden así aumentar así su base de cotización.

Paralelamente a la firma de este convenio, la empresa ha anunciado inversiones por un total de 9 millones de euros, destinados especialmente a maquinaria y mejoras medioambientales, más una parte destinada a mejoras

sociales exigidas por CCOO, tales como la renovación total del comedor y los vestuarios destinados a los trabajadores, que se encontraban en pésimas condiciones. Con estas inversiones, esta histórica empresa ubicada en Trubia (Oviedo) y dedicada a la producción de cok y subproductos, se compromete a apuntalar su viabilidad y su futuro.

Confiterías



El pasado 18 de febrero tuvo lugar la firma del convenio colectivo del sector de las confiterías, que regula las condiciones laborales de unos 1200 trabajadores y trabajadoras en Asturias. El convenio, con una vigencia de dos años, establece subidas salariales del 1,8% para 2018 y del 2% para 2019. El texto ha logrado incluir finalmente una reivindicación fundamental para CCOO, como era aumentar tres días de vacaciones para los trabajadores con más de quince años en la empresa y cuatro días para los que tengan más de veinte años. También se han mejorado cuestiones relativas a reducción de jornada, permisos de paternidad, formación, igualdad, y regulación de los permisos sindicales.



Panaderías

El convenio que regulará las condiciones laborales de los trabajadores del sector de las panaderías, unos 2000 aproximadamente en Asturias, se firmó el pasado 18 de febrero con una vigencia hasta el año 2020 e importantes subidas salariales que benefician al conjunto de trabajadores y trabajadoras de este sector: el 4 % para los años 2018, 2019 y 2020. Otro logro importante ha sido la regularización de jornada de lunes a domingo con un máximo de 39 horas semanales y asegurando un mínimo de 26 domingos al año de descanso. Además, se establecen dos días más de vacaciones para los

trabajadores que lleven más de quince años en la empresa y tres para los que lleven más de veinte. Los trabajadores con Incapacidad Temporal (IT) tendrán derecho, gracias a este convenio, a acceder a un complemento por parte de la empresa en algunas circunstancias, algo que antes no existía, y se actualizaron además cuestiones sociales relativas a igualdad, violencia de género y otros.

La firma de este convenio supone un paso muy importante para el sector de las panaderías, ya que el anterior había expirado en 2014 y desde entonces se encontraba prorrogado y sin actualizar.

Arciresa



Se ha firmado ya el preacuerdo del convenio de Arciresa, empresa ubicada en Llanera y dedicada a la producción de materiales refractarios. Se trata de un convenio con vigencia de tres años (2018-2020) que establece para el primer año un incremento salarial del 1,5%; para el segundo, el IPC de 2018 más el 0,5%; y para el tercero, el IPC de 2019 más el 0,6%. Se añade además durante los años de vigencia una paga de beneficios en función de los que haya obtenido la empresa. Otros logros importantes son: un incremento del 15% por hora en día festivo trabajado; eliminación del trabajo nocturno para los trabajadores mayores de 56 años; aumento de los permisos por fallecimiento, visitas médicas, etc, que anteriormente se ajustaban al mínimo establecido por el Estatuto de los Trabajadores y que ahora aumentan hasta las dieciséis horas anuales; reducción de jornada de ocho horas anuales para todos los trabajadores, más otras ocho para los que estén sometidos al régimen de turnos.

Mina Ana



Firmado el convenio colectivo con una vigencia de tres años en Mina Ana, explotación de Minería ubicada en Ribadesella y dedicada a la extracción de espato flúor. El convenio recoge unos incrementos salariales del 1,35% para el primer año, lo mismo para el segundo y el 1,15% para el tercero. Se han acordado además unas variables fácilmente alcanzables que situarían los incrementos en el 3% para 2018 y 2019 y el 2,6% para 2020.

Se ha firmado además una subida en el concepto de antigüedad de un 4% para cada uno de los tres años y una prima llamada "de coste ácido" que supondría una cantidad de 120 euros en 2018, 200 euros en 2019 y 250 euros en 2020.

Cabe resaltar que se ha logrado, gracias a la negociación del delegado de CCOO, desbloquear definitivamente el reconocimiento de los festivos en el 3T4, que a partir de ahora podrán ser redistribuidos o cambiados por compensatorios, tanto si coinciden en jornada laboral como de descanso. Gracias a la acción sindical llevada a cabo con el apoyo de CCOO de Industria de Asturias, los 35 trabajadores que forman la plantilla podrán beneficiarse a partir de ahora de este importante avance.

www.industria.ccoo.es

Miengo único



Ayuntamiento
de Miengo
(Cantabria)

Elecciones Sindicales

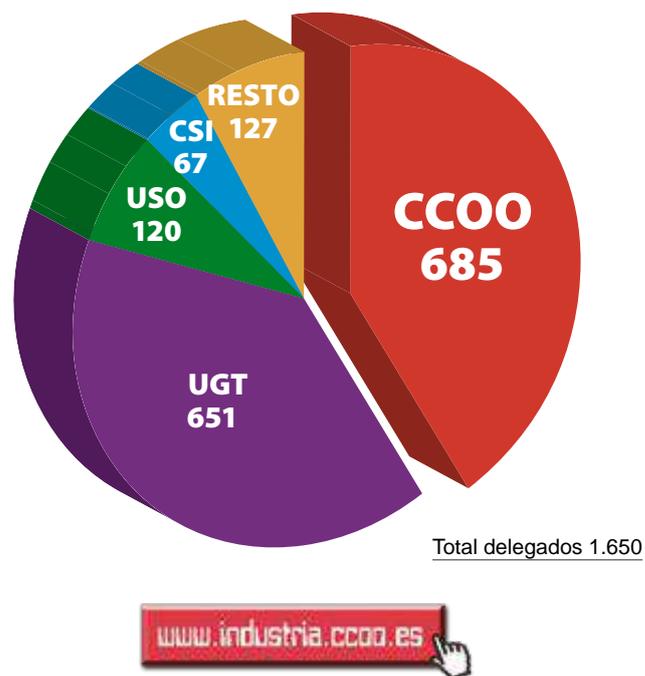
CCOO continúa ganando procesos y manteniendo resultados

Los procesos electorales celebrados en los últimos meses confirman los excelentes resultados que venía consiguiendo nuestra organización, que mantiene una posición de ventaja con respecto al resto de las fuerzas sindicales. Las distintas secciones sindicales están llevando a cabo un trabajo intenso para transmitir los valores de CCOO, y concretar en cada centro de trabajo nuestro compromiso de defender los derechos laborales. Todo este esfuerzo está logrando el respaldo de las plantillas y que nos mantengamos por delante de las otras fuerzas sindicales.

Elecciones sindicales celebradas		
Empresa	CCOO	Otros
Cooperativa de agricultores de Gijón	5	0
Teima SL (Gijón)	1	0
Metalúrgica MG, SA (Gijón)	1	0
Esnova Racks SA (Gijón)	6	3
Cemacome Insular SL (Occidente)	1	0
Dometal (Gijón)	3	0
ATM (Gijón)	5	0

Cómputo dinámico

Número de delegad@s obtenidos por cada sindicato



MRT (Moreda Riviere Trefilerías)

Fecha últimas elecciones:
22 noviembre 2017
Número de trabajadores: 260
Sector: metal
(fabricación de cierres metálicos)

Por primera vez desde que se celebran elecciones sindicales en MRT, CCOO consiguió presentar en la última cita electoral una candidatura para cuerpo de técnicos, donde se obtuvo un representante. Nuestro sindicato consigue así tener presencia en ese colectivo de trabajadores, lo que abre la puerta para afianzar ese resultado y aumentar representación en próximas citas electorales. Este resultado es fruto de un intenso trabajo con este colectivo durante los cuatro años previos, en los que se logró sumar afiliaciones y que algunos compañeros diesen el paso de presentarse por primera vez como candidatos.

Por la parte de los trabajadores de taller, CCOO obtuvo cinco representantes. La suma de ambos resultados convier-



te a CCOO en la fuerza más votada dentro de la empresa y por tanto la que cuenta con mayor respaldo por parte de los trabajadores.

El resultado obtenido es muy positivo, habida cuenta de las numerosas dificultades que hubo que superar en los meses previos a las elecciones, especialmente durante la negociación del convenio, cuando la empresa pretendía imponer un descuelgue que CCOO, con mayoría en el Comité de Empresa, logró frenar, haciendo que la empresa cumpliera sus compromisos. A partir de ahora, los representantes de CCOO, que han recibido de nuevo la confianza de sus compañeros, continuarán trabajando una legislatura más, en favor de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Daorje Gijón

En las elecciones sindicales que se celebrarán próximamente, CCOO espera obtener de nuevo la confianza de los trabajadores y las trabajadoras, porque hoy más que nunca es necesario un sindicato fuerte en experiencia y capacidad de negociación, que tenga muy presentes los nuevos retos a los que se enfrenta la industria auxiliar.

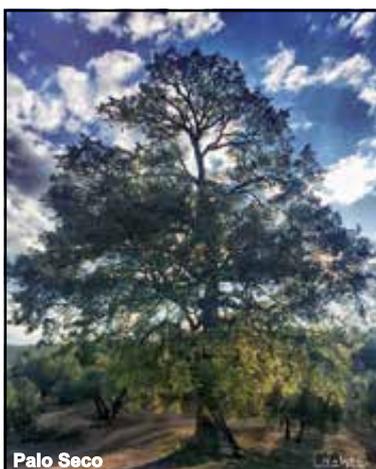
El balance de este periodo ha sido positivo: hemos logrado frenar los efectos de la crisis en Daorje Gijón; hemos conseguido que los salarios de la plantilla sigan creciendo por encima de los IPC reales durante los últimos años; mediante las movilizaciones y la convocatoria de huelga en solitario hemos conseguido que las empresas del metal que realizan sus trabajos en las factorías de ArcelorMittal, apliquen a sus plantillas el convenio del Montaje y Empresas Auxiliares; también se consiguió romper la cláusula del contrato de Daorje con ArcelorMittal que impedía incrementar el número de trabajadores indefinidos.

Durante la próxima legislatura nos comprometemos a realizar el seguimiento de las contrataciones, así como la supervisión de la bolsa de eventuales; defenderemos la contratación indefinida a través de los contratos de relevo y de las negociaciones con ArcelorMittal; mantendremos el compromiso de incrementar las incorporaciones a los Acuerdos de Oviedo; lucharemos para evitar la implantación de ETT; defenderemos las subrogaciones que garanticen los derechos y no consentiremos la entrada en las factorías de ArcelorMittal de empresas que no respeten los convenios de aplicación ni los Acuerdos de Oviedo; defenderemos la aplicación del convenio del Montaje y Empresas Auxiliares y lucharemos por la negociación de un convenio colectivo con subida salarial, entre otras cuestiones.

CCOO, fuerza mayoritaria en la industria auxiliar, ha sido mayoría en el comité de empresa anterior y desde aquí volvemos a pedir el voto para nuestras candidaturas.

Fecha próximas elecciones:
24 mayo 2018

Número de trabajadores: 600 (aprox.)
Sector: empresas auxiliares del metal



¡Te estamos esperando!



Ayuntamiento de
Dehesas Viejas
-Granada-

12 razones para decir Sí al carbón

- Ayuda a **fixar población en el medio rural** y evita el despoblamiento de los territorios mineros, contribuyendo al desarrollo territorial.
- Genera un **alto nivel de empleo**, tanto directo como indirecto.
- Es un **recurso natural autóctono**.
- Es el **único combustible fósil** existente en nuestro país.
- Reduce la **dependencia energética** de España.
- Mejora la **competitividad de la industria**, facilitando el mantenimiento de una importante industria electrointensiva en nuestra región.
- Es una **f fuente energética** gestionable.
- Sirve de garantía de **respaldo a las renovables**.
- Facilita el correcto funcionamiento del **sistema eléctrico**.
- Ayuda a crear riqueza y es **rentable para el Estado**.
- Contribuye a **controlar los precios de la luz**.
- **Garantiza el suministro** eléctrico en todo momento.

Razones para defender el carbón

A pesar de que, hoy día, el carbón está demonizado como fuente energética, desde CCOO de Hunosa defendemos que hay argumentos más que suficientes para continuar apostando por su futuro.

El carbón nacional debe tener cabida en la transición energética que se está poniendo en marcha para luchar contra el cambio climático, y que afecta de manera decisiva al futuro de este sector. Desde CCOO de Hunosa defendemos que continúe extrayéndose y que esa transición energética, a la que no nos negamos, sea justa y ordenada para los territorios, para las empresas y para las personas.

España debe mantener un porcentaje de carbón nacional dentro del mix energético que evite que los trabajadores y trabajadoras vinculados a la minería queden fuera del camino hacia un nuevo modelo energético. El proceso de reconversión vivido ha sido muy duro y difícil, y no se ha conseguido generar un tejido productivo alternativo. El cierre a corto plazo de las térmicas de carbón convertiría a Asturias en una región sin industria, pobre y dependiente, por tanto esa debe ser la última opción.

Exigimos que se potencie la investigación para la captura y almacenamiento del CO₂, que permitiría reducir las emisiones de este gas a la atmósfera. El Gobierno debería establecer un marco fiscal y normativo que incentive las inversiones en la investigación e implantación de esta tecnología, puesto que mientras sea más barato contaminar que investigar, las empresas van a seguir optando por lo primero.

Además, es la propia Agencia Internacional de la Energía (IEA) la que dice que aplicar la tecnología de captura y almacenamiento podría reducir drásticamente las emisiones de gases de efecto invernadero. Si el Gobierno no apuesta por este camino está claro que su intención es conducir al sector del carbón a un cierre acelerado y traumático, tal y como ya está ocurriendo.

La alternativa de sustituir, a corto y medio

plazo, el 100 % de los combustibles fósiles por energías renovables no es una opción mientras no existan sistemas de almacenamiento para estas energías.

En España, partidos políticos y asociaciones ecologistas pretenden cerrar las térmicas de carbón antes de 2030. Incluso algunos se han permitido plantear, defender y votar su fecha de cierre en 2020, cuando la mayoría de los informes técnicos sobre cambio climático no aconsejan una descarbonización antes de 2050.

Por lo anteriormente expuesto, desde CCOO de Hunosa seguiremos defendiendo la viabilidad del carbón autóctono. Mientras en España no exista una alternativa real con fuentes renovables y, sobre todo, no se garantice una transición justa para los territorios y para las personas, el carbón nacional debe seguir formando parte del mix energético.



Con la vista puesta en el 31 de diciembre de 2018, fecha tope para que expire el plazo que llevará al cese de las explotaciones mineras que no han logrado la rentabilidad, la situación en las minas del suroccidente es dramática.



Caos en la minería del suroccidente asturiano

El calendario avanza y los plazos se agotan, sin que el Gobierno haya movido un dedo para dar soluciones de continuidad a la minería. El ejecutivo de Mariano Rajoy no ha cumplido los compromisos adquiridos hace ya cinco años, compromisos que pasaban por garantizar un porcentaje mínimo de consumo de carbón autóctono para cubrir el 7,5 % de la generación eléctrica nacional.

A día de hoy, y como resultado de la irresponsabilidad del Gobierno, más la fatalidad en el caso de Carbonar, la situación que atraviesan las tres empresas mineras establecidas en el suroccidente de Asturias es dramática.

Asturleonesa, con explotación en la localidad de Cerredo, continúa a la espera de que el juez apruebe la liquidación de la empresa. Toda la plantilla se encuentra ahora mismo en un ERTE, previo a que se decrete un ERE de extin-

ción para los 180 trabajadores, que cobrarán la cuantía establecida para bajas indemnizadas según lo aprobado en el Marco de Actuación para la Minería del Carbón 2013-2018.

En **Carbonar** se vive una situación especialmente dramática, ya que a las dificultades por las que atraviesa su sector se suman las consecuencias de un grave incendio que tuvo lugar en febrero pasado y que tardó días en ser sofocado. Para lograrlo, la Brigada de Salvamento se vio obligada a inundar la mina, en concreto una capa productiva en la que había instalado un complejo mecanizado. En este momento todavía se siguen realizando tareas de desagüado, y se tardará en reiniciar la actividad. No se sabe con exactitud cuándo podrá ponerse de nuevo en marcha la mina, aunque en cualquier caso habrá muy poco margen para retomar la actividad productiva de cara al 31 de diciembre. En estos momentos, los 200 trabajado-

res, entre plantilla y contratados, se encuentran en un ERE por causa de fuerza mayor, y desde CCOO de Industria de Asturias se teme por su futuro de cara a final de año.

La tercera explotación del suroccidente, **Uminsa**, ubicada en Pilotuerto, trabaja con normalidad y sirve carbón a la central de Endesa en Compostilla, con la vista puesta en la misma fecha y la incertidumbre de la situación que se generará a finales de este año y el futuro de sus trabajadores.

Para CCOO de Industria de Asturias, la extrema gravedad de la situación es responsabilidad exclusiva del Gobierno, que se ha negado en todo momento a cumplir lo que acordó en el Marco de actuación. Su inacción es causa directa de la incertidumbre de decenas de familias, cuyo modo de subsistencia permanece ligado al futuro de la minería del carbón.

Visita Muxía,



Concello de
Muxía



Corazón da Costa da Morte

muxia.es



Continúa la incertidumbre alrededor de la compra de Ilva por parte de ArcelorMittal, que tendría que desprenderse de algunas de sus instalaciones europeas para poder realizar la operación. Aunque en principio la multinacional no tiene intención de vender las factorías asturianas, todavía no existe una total seguridad. CCOO de Industria de Asturias está realizando gestiones al más alto nivel para asegurar el futuro y que las plantas de Gijón y Avilés continúen formando parte de ArcelorMittal.



Vista aérea de Ilva, la acería más grande de Italia, en la localidad italiana de Tarento

Ilva: el momento de la verdad

El proceso de compra de Ilva llega a su momento decisivo y, con él, la tan temida decisión de la Dirección General de la Competencia Europea que amenaza con llevarse por delante a un buen número de instalaciones de ArcelorMittal en Europa. La multinacional estaría obligada a desprenderse de ellas vendiéndolas a otros competidores. En esa quiniela estamos también las instalaciones asturianas, que en parte o en su totalidad, podríamos correr esa incierta suerte. Sea como fuere, la gradual puesta en marcha de Ilva, hasta alcanzar su plena capacidad de producción, pasando de los 5 millones de toneladas de acero actuales a los más de 10 millones de toneladas previstos, marcará un punto de inflexión en el sector siderúrgico europeo y afectará a la totalidad de plantas del continente. Las que sigan dentro del paraguas de ArcelorMittal, tendrán una dura competencia interna, que

El grupo ha presentado una extensa lista de plantas productivas de las que estaría dispuesto a deshacerse, que de momento no incluye a las instalaciones españolas.

puede tener un efecto aglutinador de las no siempre fáciles inversiones dentro del grupo. Las que se hayan vendido a otras empresas tendrán que hacer frente no sólo a Ilva, sino al primer grupo siderúrgico mundial, que habrá salido muy reforzado con la compra de la siderúrgica italiana; y todo ello en un entorno radicalmente competitivo, donde el que pierda el ritmo tendrá serios problemas para subsistir.

La negociación sobre las desinversiones a realizar para evitar una posición de dominio de ArcelorMittal al adquirir

Ilva está siendo especialmente dura. El propio Aditya Mittal ha comunicado personalmente las propuestas a la inflexible Comisaria Margrethe Vestager, al mando de la Dirección General de la Competencia de la Comisión Europea. El aviso de este último organismo ha sido claro: se exigirán a ArcelorMittal fuertes desinversiones. El presidente de la multinacional ya ha advertido que comprarán Ilva, cueste lo que cueste. En un principio se había propuesto la venta de la planta italiana de Piombino, algo que ha sido considerado insuficiente por las autoridades europeas. Con posterioridad, el grupo ha presentado una extensa lista de plantas productivas de las que estaría dispuesto a deshacerse, que de momento no incluye a las instalaciones españolas.

Se espera un dictamen de la Dirección General de la Competencia para el 23 de mayo, y la conclusión del proceso de Información y Consulta con el Comité Europeo. La incertidumbre está presente en todas las instalaciones europeas de ArcelorMittal, tanto en las que a priori parecen estar destinadas a venderse como las que no, puesto que saben que esa lista es susceptible aún de sufrir cambios, en un contexto en el que no cesan las presiones políticas al más alto nivel.

Desde CCOO de Industria de Asturias, a través su secretario general, Damián



Desde CCOO de Industria de Asturias se han realizado intensas gestiones de cara a lograr mayor información sobre el expediente Ilva.

La gradual puesta en marcha de Ilva marcará un punto de inflexión en el sector siderúrgico europeo y afectará a la totalidad de las plantas del continente.

Manzano, se han realizado también intensas gestiones de cara a lograr una mayor información sobre el expediente Ilva, logrando una reunión con la eurodiputada de Izquierda Unida Ángela Vallina, que se ha comprometido a ayudarnos, e intentará incluso que tengamos un encuentro con la Comisaria de Competencia Europea.

CCOO de Industria de Asturias ha exigido a la multinacional que tenga lealtad hacia las instalaciones asturianas y evite, en la medida de las posibilidades, que se vean afectadas por la compra de Ilva.

A finales del mes de abril, y coincidiendo con el cierre de esta revista, se celebró una reunión extraordinaria del Comité Restringido Europeo en el que la empresa presentó su propuesta de desinversión, que comprende las plantas integrales de Galati (Rumania) y Ostrava (República Checa) y cinco sitios de procesamiento y recubrimiento de acero: Dudelange (Luxemburgo), Flemalle y Tilleur (cerca de Lieja, Bélgica); Skopje (Macedonia) y Piombino (Italia). Esta propuesta ya ha sido aceptada de manera oficiosa por la Dirección general de la Competencia, si bien no se descarta que pueda haber algún pequeño ajuste más al final del proceso.

La Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias defiende que la actividad siderúrgica es compatible con el cuidado medioambiental. La reciente incorporación de un delegado de Medioambiente será clave para velar por el estricto cumplimiento de la legalidad vigente.



Macrovector-freepik.com

Delegado/a de Medioambiente

Una reivindicación histórica

Desde enero de 2018 contamos con una figura inédita en nuestras instalaciones, fruto de las intensas negociaciones llevadas a cabo en el VI Acuerdo Marco, el Convenio Colectivo 2016-2018 y el Plan de Seguridad y Salud 2016-2020. Se trata del delegado de Medioambiente. Se cumple así uno de los objetivos de nuestra organización, que llevaba décadas reclamando que se dotara de los medios necesarios a la representación legal de los trabajadores, al mismo nivel que los delegados de Prevención, para poder ejercer un trabajo riguroso de control e información de las actividades que en materia medioambiental debe cumplir la empresa.

En CCOO somos muy conscientes de la necesidad de cumplir escrupulosamente con todas las normas y reglamentaciones existentes en esa materia, pero queríamos ir más allá y conseguir igualar en los temas medioambientales el nivel que te-

nemos actualmente en materia de Seguridad y Salud.

La preservación del entorno que nos rodea es un objetivo irrenunciable para CCOO. Con esta herramienta seremos, por tanto, más eficaces de cara a conseguir implantar las mejores técnicas disponibles en nuestras instalaciones y evitar cualquier tipo de incidente medioambiental, a la vez que se debe exigir la disminución de las emisiones, en línea con las nuevas Directivas Europeas.

Desde la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias, entendemos que es posible la convivencia de la actividad siderúrgica con un entorno medioambientalmente sostenible, manteniendo el objetivo irrenunciable de fortalecer nuestras instalaciones y mantener los empleos, a la vez que continuamos exigiendo a la empresa y a las diferentes administraciones el cumplimiento estricto de la legalidad medioambiental vigente.





Tren de Carril y Perfil



Tren de chapa gruesa

www.industria.ccoo.es

Tren de chapa y Largos

Un año muy complicado

CCOO de Industria de Asturias apela al carácter integral de la siderurgia asturiana como clave para afrontar el futuro y superar el reto que supone la planta de Ilva, en un contexto internacional de máxima competitividad.

El año 2017 fue excelente para el sector siderúrgico en Europa, con un aumento del consumo interno de acero y una mejora significativa de los precios de venta. Esto se debió, en gran medida, a la aplicación de las medidas *antidumping* lanzadas por la Unión Europea. La recuperación –relativa a los niveles de producción y precios previos a la crisis–, también ha llegado a las plantas españolas, y en concreto a las asturianas, pero no ha alcanzado a las plantas de Largos (carril y alambión) ni al Tren de chapa. ¿Cómo es posible que, mientras las empresas del sector están obteniendo grandes beneficios, haya instalaciones en números rojos?

La explicación no es fácil. En el caso de los Largos, hay elementos coyunturales que afectan a los precios. Su referencia es el precio de la chatarra -a pesar de que la fabricación en Veriña provenga de la vía de Horno Alto- lo que puede tener, en ocasiones, un efecto negativo al depender del volátil mercado de la chatarra. Los problemas de cartera por la falta de nuevas obras en el sector ferroviario, como las medidas *antidumping* de EEUU para el Alambión, tampoco ayudan en el sector de Largos, que no es el más mimado por Mittal (volcado en los productos planos para automóvil, de mucho más valor añadido). Por otro lado, las inversiones realizadas, como el proyecto de 108

metros en Carril, así como los nuevos productos *Free Coating* desarrollados en Alambión, han hecho que se resientan las producciones en ambos trenes, lo que ha restado competitividad a ambas instalaciones. Los problemas de fiabilidad de los trenes de largos gijoneses también han influido negativamente en su resultado.

El Tren de chapa gruesa también se encuentra en una posición muy delicada. La sobrecapacidad mundial en este tipo de productos y la falta de inversiones importantes para aumentar su capacidad de producción, le resta fiabilidad y competitividad. De no corregirse esta situación, agravará sin remedio una instalación que acabaría quedándose obsoleta en poco tiempo, lo que podría ser determinante para su futuro. La entrada de Ilva en el escenario europeo, con un moderno Tren de chapa gruesa que triplica en capacidad de producción del que tenemos en Veriña, hace que la búsqueda de soluciones para esta instalación sea muy urgente.

Es hora, por tanto, de actuar con responsabilidad, siendo conscientes de que el carácter integral de la siderurgia en Asturias es lo que nos hace ser más fuertes que resto de competidores, tanto dentro como fuera de ArcelorMittal, en un mercado futuro que se vislumbra complicado por la amenaza que pueda suponer Ilva, así como la fusión de otros grandes grupos siderúrgicos en Europa.



clínica **martínez cortina**

CENTRO ODONTOLÓGICO DEL NALÓN

Especialistas en Odontología

985 69 63 05

www.martinezcortina.es

Jesús F. Duro 13, La Felguera, Langreo, Asturias

Centro colaborador de



Descuentos especiales
para afiliados
y dos limpiezas gratis al año

1º de Mayo

Un año más los ciudadanos y ciudadanas de nuestro país salieron a la calle en la tradicional gran manifestación que recuerda el Día Internacional de los Trabajadores. En esta ocasión, lo hicieron para reclamar al Gobierno igualdad, mejor empleo, mayores salarios y pensiones dignas.

Se trata de la manifestación más multitudinaria que se celebra simultáneamente en las ciudades más importantes de la geografía española. Constituye una cita inexcusable para los trabajadores y trabajadoras de este país, que salen a la calle a recordarle al Gobierno cuáles son las principales reivindicaciones de la clase trabajadora.

En esta ocasión CCOO quiso centrar esta cita histórica en la lucha contra la precariedad y desigualdad laboral, una situación que no ha dejado de agravarse tras los años de crisis económica, y empeorada por las reformas laborales del Gobierno y sus políticas de austeridad. Se ha querido recordar a toda la clase política que, aunque la economía española lleva cuatros años consecutivos de crecimiento y que hay más empresas con beneficios ahora que antes de la crisis, los índices de desigualdad siguen aumentando y la pobreza y la precariedad se han cronificado en nuestra sociedad.

Las brechas de género han sido otro motivo de reivindicación, ya que las mujeres continúan percibiendo salarios por debajo de sus compañeros hombres, a pesar de realizar el mismo trabajo. Esta diferencia puede suponer un total de 6000 euros al año. Por otra parte CCOO critica que no se ponga freno a la violencia machista que continúa asolando nuestra sociedad, y califica de inaceptable que el Gobierno, en su proyecto de Presupuestos Generales del Estado, proponga una reducción de 200 a 80 millones la partida destinada a combatir la violencia de género.



CCOO denuncia también que el proyecto de Presupuestos Generales del Estado no contribuya al reparto de la riqueza. En lo relativo a las pensiones, establecen únicamente medidas parciales, coyunturales y erróneas, que no corrigen el problema que originó la reforma de las pensiones de 2013, adoptada de forma unilateral por el Gobierno del PP.

CCOO reivindica asimismo la puesta en marcha de la Prestación de Ingresos Mínimos y la necesidad de instaurar un sistema público de servicios sociales. También exige la reforma de las prestaciones por desempleo para garantizar una cobertura general y digna.

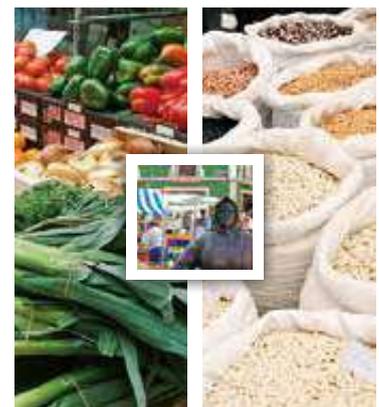
Son algunas de las reclamaciones que se plasmaron en las calles de todo el país, en un ambiente festivo, como es habitual en el Día de los Trabajadores, pero no exento de mensajes claros y contundentes al Gobierno, para que modifique el rumbo y empiece a construir un país contando con los trabajadores y trabajadoras, y no a costa de recortar derechos.



Grau:
villa
y mercáu



Ayuntamiento de Grau





Trabajo D #Pension

Crece y gana fuerza la ofensiva de los pensionistas de CCOO, que toman las calles por la defensa de un sistema público capaz de garantizar el poder adquisitivo de todos los ciudadanos y ciudadanas tras la jubilación.

ensionistas en pie de guerra

El colectivo de pensionistas y jubilados de toda España se está movilizándolo para forzar al Gobierno a una rectificación en su estrategia de dismantlar el sistema público de pensiones, mermando el poder adquisitivo de las personas jubiladas y poniendo en riesgo el presente y el futuro del estado de bienestar.

El Ejecutivo, en una demostración más de su irresponsabilidad, continúa afianzando su política de recortes a los sectores más vulnerables, mientras anima a los ciudadanos a que suscriban planes de jubilación privados y aseguren de esa manera el poder adquisitivo que les resta el sistema público de pensiones.

En Asturias, como en el resto del país, fueron masivas las movilizaciones convocadas en febrero, marzo y abril, que dieron continuidad a la campaña iniciada con las marchas celebradas en septiembre y octubre bajo el lema **#PensionesDignas**. El pasado otoño, centenares de ciudadanos y ciudadanas de toda España se sumaron a una

gran marcha a pie que partió de distintas ciudades de la geografía nacional y desembocó en Madrid el 9 de octubre, dejando constancia de la enorme preocupación social que suscita este tema. La lucha por las pensiones dignas fue también una de las reivindicaciones centrales de la convocatoria del 1 de Mayo.

CCOO exige:

- ✓ Revertir la Reforma de las pensiones de 2013:
NO a la subida del 0,25 %
NO al Factor de Sostenibilidad.
- ✓ Implementar medidas que garanticen los ingresos y la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

CCOO, mantendrá activa la lucha, tal como proclamó en el manifiesto leído el pasado 18 de enero, durante la concentración convocada ante la sede del INSS en Oviedo: "Nuestro objetivo este año 2018 es reclamar la subida según el IPC y combatir el 0,25 %, pues supone una burla que debemos responder en la calle con manifestaciones, encierros, marchas y encuentros con los partidos de la oposición, de manera que se demuestre que no estamos dispuestos a callar ante esta estafa". El colectivo denuncia el saqueo del Fondo de Reserva, el reiterado endeudamiento de la Seguridad Social y el bloqueo por parte del Gobierno de las reuniones del Pacto de Toledo para consensuar las vías de financiación. Para CCOO, las pensiones son uno de los pilares del estado de bienestar y vertebran el sistema de reparto de riqueza en el país, por lo que no se va a consentir que este Gobierno las utilice, dentro de su política de austeridad, para continuar dismantlando los derechos adquiridos.

LANGREO **RECICLA** SIN NINGUNA DUDA

PLAN INTEGRAL DE RECICLAJE AYUNTAMIENTO DE LLANGREU



Ayuntamiento de Llangréu

Llangréu
pa Vivir

#llangréuserrecicla

Digno
esDignas

NO AL
0,25%

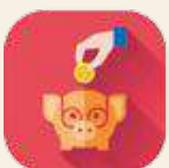


Propuestas para el futuro del sistema público de pensiones

Desde CCOO no nos limitamos a exigir al Gobierno, sino que lo hacemos de forma activa y participativa, aportando soluciones. Nuestros equipos han elaborado propuestas solventes para mejorar el nivel de ingresos del sistema de pensiones y garantizar su futuro, que ya han sido presentadas en la comisión parlamentaria de seguimiento y evaluación de los Pactos de Toledo. Son las siguientes:



- Incremento coyuntural de 2 puntos de cotización.
- Incremento en bases máximas de cotización.
- Incremento de la base mínima de cotización como consecuencia del aumento paulatino del SMI hasta el 60 % de la mediana salarial.
- Equiparación de las bases medias de cotización del Régimen Autónomos y el Régimen General.
- Asunción por parte del Estado de gastos de administración de la Seguridad Social.
- Conversión de "tarifas planas" y reducciones de cuotas en bonificaciones financiadas por el Ministerio de Empleo, sin considerar reducciones de cotizaciones empresariales en el sector agrario.
- Ingresos procedentes de la imposición general, en la cuantía que se considere necesaria en cada momento.
- Políticas de empleo que favorezcan la creación de tres millones de puestos de trabajo.
- Lucha contra la economía sumergida.



Ilustraciones: Macrovector-freepik.com





Con motivo de la celebración del Día Internacional de las Mujeres, el pasado 8 de marzo CCOO convocó una huelga de dos horas por turno que tuvo un seguimiento masivo. Cientos de centros de trabajo pararon por la igualdad.

en lucha por la igualdad

Denunciamos:

- La feminización del desempleo: el paro entre las mujeres supera los 2 millones, y 3 de cada 4 contratos a tiempo parcial son mujeres.
- La violencia de género: 49 mujeres y 8 niños y niñas fueron asesinados entre enero y septiembre de 2017.
- La brecha salarial: las mujeres dejaron de percibir, por un trabajo igual, casi 6000 euros al año.
- El desequilibrio de los cuidados: 9 de cada 10 permisos y excedencias por cuidados son tomados por mujeres, lo que limita su desarrollo profesional y les resta derechos y prestaciones.

Exigimos:

- El cumplimiento de todos los compromisos y medidas recogidas en el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.
- El incremento de las políticas activas de empleo y el establecimiento de planes de igualdad en todas las empresas obligadas por ley.
- Más recursos para mejorar los criterios de vigilancia y control del cumplimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Medidas efectivas de corresponsabilidad, para que los cuidados se repartan equitativamente entre mujeres, hombres, la sociedad y el Estado.
- El fortalecimiento de los servicios públicos, especialmente en Educación, Sanidad y Servicios Sociales.
- La promoción de una ley para la igualdad salarial y avances en la representación paritaria en los distintos órganos de decisión tanto sociales como económicos.



La convocatoria de paros parciales promovida por CCOO tuvo una amplia repercusión en Asturias y fue secundada en todo el país por miles de trabajadoras y trabajadores que manifestaron así su oposición a la pasividad de este Gobierno en políticas de igualdad. CCOO reforzó de esta manera su compromiso en el combate activo de todas las formas de violencia y de discrimina-

ción contra las mujeres, contra las desigualdades estructurales que perpetúan la precariedad laboral y social, y contra las brechas de género en todos los ámbitos de la sociedad.

El seguimiento masivo de la convocatoria de CCOO para el día 8 de marzo debe conducir al Gobierno a una reflexión responsable, que inmediatamente se traduzca en cambios en las políticas de igualdad

e implementación de medidas eficaces para lograr el cambio que la sociedad reclama. CCOO continuará denunciando públicamente todas las situaciones de desigualdad y exigiendo que se realicen los cambios necesarios. Así mismo, CCOO seguirá trabajando en la elaboración de propuestas y promoviendo la igualdad en todos los centros de trabajo en los que nuestro sindicato tenga presencia.



¿Hay trabajadores especialmente sensibles en tu empresa?

¿QUÉ ES UN TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE?



Es importante conocer qué es un trabajad@r especialmente sensible, por qué es más vulnerable a determinados riesgos y cómo indica la ley que se debe actuar para protegerlo.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que un trabajador “especialmente sensible” es aquel que por sus características personales o su estado biológico conocido, incluido el que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sea más vulnerable a los riesgos derivados de su trabajo.

De esta forma, y de acuerdo a los artículos 25, 26, 27 y 28 de la LPRL, la definición de trabajad@r especialmente sensible engloba a l@s trabajador@s sensibles a determinados riesgos, mujeres embarazadas o en periodos de lactancia, trabajadores menores, trabajadores con discapacidad y trabajadores temporales.

No obstante es necesario aclarar que el hecho de que una persona tenga reconocida una discapacidad no presupone a priori que se trate de un trabajad@r especialmente sensible a los factores de riesgo y a las condiciones presentes en su puesto de trabajo, ni que requiera de una medidas preventivas o adaptaciones específicas.

Esta definición de trabajad@r especialmente sensible pone de manifiesto que se trata de un colectivo de trabajador@s muy distintos entre sí, que requieren la adopción de medidas específicas para que durante el desempeño de sus funciones, las condiciones laborales no perjudiquen su salud.

Siniestralidad laboral: las cifras siguen subiendo



En el Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, celebrado el 28 de abril, CCOO ha querido recordar que llevamos cinco años seguidos sufriendo incrementos en la siniestralidad. El 2017 se saldó con 618 muertes en el trabajo a nivel nacional.

Para CCOO es insostenible que continuemos en esa dirección. En todo el 2017 se registraron más de 1.300.000 accidentes de trabajo, y en total, durante los últimos cinco años han fallecido 3014 personas.

Para CCOO, las causas que subyacen tras estas cifras están directamente relacionadas con el aumento de la precariedad, el empeoramiento de las condiciones de trabajo y el miedo de los trabajadores a exigir derechos en el seno de la empresa y personas con diversidad funcional.

Con el lema “Trabajo seguro. Es tu salud, es tu derecho”, CCOO ha exigido cambios drásticos en las políticas vinculadas a la prevención de riesgos, como incrementos de las inspecciones y controles del cumplimiento de la normativa.

¿QUÉ MEDIDAS DEBE ADOPTAR EL EMPRESARIO ANTE LA PRESENCIA DE UN TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE?

Según el artículo 25 de la LPRL, que es el que regula la protección de l@s trabajador@s especialmente sensibles a determinados riesgos:



Ilustraciones: Freepik.com

1

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores cuyas características personales o estado biológico conocido, sean considerados como especialmente sensibles. Para ello se deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de eso, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

2

Igualmente el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de la protección de l@s trabajador@s, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

3

Por ello a la hora de abordar en la empresa el tema de l@s trabajador@s especialmente sensibles es necesario tener en cuenta dos aspectos claves:

- La relación entre los puestos de trabajo y las características personales del trabajador, para definir si hay un trabajador especialmente sensible.
- Las condiciones cambiantes tanto de las características de los trabajadores como de las condiciones de trabajo, pues estos cambios pueden provocar que existan casos en los que un trabajador no era especialmente sensible y más tarde lo sea, o viceversa.

A tenor de lo expuesto, resulta claro que la detección de trabajadores especialmente sensibles es un proceso vivo que debe realizarse con cierta periodicidad, ya que no es suficiente una evaluación inicial de la situación.



¿Qué es la incapacidad Temporal (IT)?

Es un subsidio diario que cubre la pérdida de rentas mientras el trabajador está imposibilitado temporalmente para trabajar y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

¿Cuándo se inicia?

Por enfermedad común o accidente no laboral, desde el cuarto día de la baja.

Por accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el día siguiente al de la baja.

¿Qué trámites hay que hacer y dónde se deben realizar?

Desde el inicio hasta los 365 días de la percepción de la prestación.

El Servicio Público de Salud, o en su caso, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, y las empresas colaboradoras, extenderán los partes médicos de baja, de confirmación de baja y alta.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y, en su caso, el Instituto Social de la Marina (ISM) a través de sus inspectores médicos, pueden emitir el alta médica a todos los efectos.

Agotados los 365 días de la percepción de la prestación.

El INSS o ISM son los únicos competentes para reconocer la prórroga, iniciar expediente de Incapacidad Permanente, emitir el alta, emitir una nueva baja médica si se produce en el plazo de 180 días posteriores al alta médica, por la misma o similar patología.

¿Cuál es la duración máxima de la prestación?

Si es por enfermedad o accidente 365 días prorrogables por otros 180, si durante este último período se prevé su curación.

¿Cuándo finaliza la prestación?

- Por transcurso del plazo máximo establecido
- Por alta médica
- Por pasar a ser pensionista
- Por no presentarse a los reconocimientos

Llevo 365 días de baja laboral ¿qué va a pasar?



Alta por paso a control del INSS



¿Qué significa esto?

- 1 No supone incorporación al trabajo.
- 2 No tiene que recoger más partes en su médico de Atención Primaria.
- 3 Sigue cobrando el subsidio de incapacidad temporal
- 4 Pasa a depender del Instituto Nacional de la Seguridad Social.



Renta 2017. Desgrava tu aportación sindical

Hasta el 2 de julio tienes de plazo para presentar tu declaración de la renta. Como otros años, te recordamos que la cuota sindical que pagas a CCOO la puedes deducir en la declaración, tal como reconoce la Ley del IRPF. Solo tienes que indicar la cantidad a deducir en el espacio reservado a "Cuotas satisfechas a sindicatos" del impreso oficial del IRPF, sea digital o en papel, y no es necesario adjuntar justificante. De todas formas si en algún momento necesitas presentarlo, solo tienes que solicitar en el sindicato un certificado de cuotas a efectos fiscales.



Unico organismo competente para:

Reconocer prórroga de IT

Mediante resolución del INSS con un límite máximo de 180 días. No precisa partes de confirmación.

Implica

-Continúa con su tratamiento y recuperación sin incorporarse al trabajo.
-Continúa cobrando subsidio de IT.

Agotada la prórroga, el INSS examinará su estado en el plazo máximo de 3 meses.

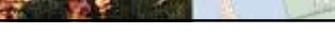
Si se prevé una recuperación o mejoría se puede demorar la calificación hasta un máximo de 24 meses desde el inicio de la IT.

Calificación Incapacidad Permanente

Alta médica

Incorporación laboral

www.industria.ccao.es



Gijón Impulsa

Proyecto Factoría Industrial



El año 2017 marcó el fin de la reconversión de Impulsa, yendo más allá de las funciones de tutorización de planes de negocio o de mero arrendador de espacios. A lo largo de estos años hemos ido incorporando servicios y actuaciones, siempre con el ánimo de facilitar y apoyar a los emprendedores en la realización de su proyecto, uniéndose a ello, otro objetivo fundamental para el desarrollo económico local, la consolidación de las empresas de nueva creación. Actualmente, Impulsa desarrolla una actividad centrada en generar emprendimiento en innovación y su consolidación a través de la colaboración entre agentes. Para el desarrollo de esta actividad, Impulsa ha necesitado convertirse en una plataforma donde los proyectos encuentran las herramientas necesarias para desarrollarse y crecer, como son espacios para instalarse, incentivos para su financiación y servicios.

¿Cómo se desarrolla el Proyecto Factoría Industrial?

Este proyecto quiere ser un punto de apoyo para mejorar nuestro indicador a nivel ciudad, pensando en la sostenibilidad y utilizando el desarrollo tecnológico en favor de la industria. Trabajaremos sobre la industria del futuro, tecnologías asociadas, el diseño industrial y su digitalización, en un mejor conocimiento del sector, sus potencialidades y sus debilidades. Y la medida estrella, el coworking industrial, un espacio de trabajo preparado para usos industriales haciendo especial hincapié en procesos digitales. Colindante al coworking industrial, habrá tres naves nido destinadas a proyectos empresariales industriales innovadores. La tercera gran actuación es la creación de una herramienta web de visualización gráfica de la información relativa al suelo y al techo industrial disponible en el municipio de Gijón, que proporciona información sobre las infraestructuras disponibles (naves, parcelas) con datos de superficie, régimen de compra y/o alquiler, ubicación, etc. Por tal motivo, en el año 2017, Impulsa, junto con Áreas Empresariales de Asturias, puso en marcha el Buscador de Espacios Industriales de Gijón alojada en el portal www.areasempresarialesgijon.com

¿Cómo se articula?

Bajo 4 grandes programas operativos:

1. Proyecto Start Up Community: apoyar, a través de nuestros espacios de trabajo compartido y espacios para experimentación, a proyectos tecnológicos innovadores, principalmente en el campo de la tecnología de la salud, del deporte, de la agro-alimentación y de la tecnología de la sostenibilidad.
2. Proyecto Espacio de Creación: trabajar para profesionalizar el sector creativo y digital de la ciudad y su consolidación, así como en el conocimiento que tenemos sobre el proceso creativo y la transformación digital.
3. Proyecto Factoría industrial: trabajar sobre la industria del futuro, tecnologías asociadas, el diseño industrial y su digitalización.
4. Proyecto Milla del Conocimiento: apoyar la internacionalización mediante desarrollo de producto, multilocalización, aseguramiento de la calidad, clusterización, crecimiento, RSC, etc.



FABRICANDO NUESTRO FUTURO INMEDIATO

I+D+i

EN LA ERA DE LA REVOLUCIÓN DEL SOFTWARE, EL HARDWARE SE TRANSFORMA

La tecnología que producimos es capaz de ir cogiendo el campo digital, apañando rayos y produciendo miles de millones de productos digitales en un tiempo pero, ¿qué capacidad de personalización de sus productos?

HARDWARE + **SOFTWARE**

www.areasempresarialesgijon.es

El espacio de trabajo de la innovación tecnológica que Impulsa ofrece es un espacio de coworking y de colaboración entre empresas.





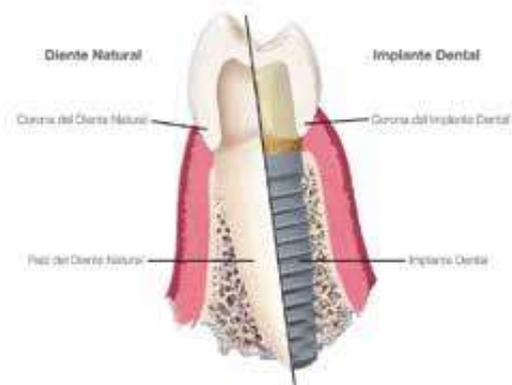
Si ha perdido uno o más dientes, los implantes dentales le ofrecen las opciones que más se parecen a los dientes naturales. Además es la terapia más avanzada y de mayor éxito clínico disponible para sustituir uno o varios dientes.

Acuerdo de
colaboración



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

Diga **"¡SÍ!"** a los Implantes Dentales



En nuestra clínica solo usamos implantes de la más alta calidad.

Nosotros solo usamos **BIOMET3I**

www.biomet3i.com

Financia tu tratamiento dental en 36 meses

Ejemplo financiación:

- Implante dental Premium (BIOMET3I) + Corona fresada Titanio-cerámica = 1350 euros
- Importe a financiar $1350 \times 0,032244 = 43,52$ euros al mes.
TIN=9,95%. TAE=10,43%.

Condiciones especiales para afiliados a CCOO

Primera visita y revisiones gratuitas

DESCUENTOS del 10% en todos nuestros tratamientos



Síguenos en las
redes sociales
y en nuestra web



www.industria.ccoo.es



FABRICANDO NUESTRO FUTURO INMEDIATO

Consolidar el
TEJIDO EMPRESARIAL
INDUSTRIAL de la ciudad.

Ofrecer servicios de
ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN
en materia de diseño industrial
y fabricación de producto.

Intensificar la utilización
de TECNOLOGÍAS y TÉCNICAS novedosas.

Facilitar el desarrollo
de HARDWARE
de equipamiento Industrial.

Incorporar el ECODISEÑO
y la ECOINNOVACIÓN.

Promover una industria más
SOSTENIBLE e INNOVADORA.

RETOS:

FABRICACIÓN
AVANZADA

ROBÓTICA
COLABORATIVA

AUTOMATIZACIÓN
DE PROCESOS

SOSTENIBLE



FACTORÍA IMPULSA

Espacio de trabajo donde
los proyectos puedan
experimentar sus nuevos
procesos de industrialización.

