

Asturias Industrial

CCOO 
industria

Nº103 Enero/2024



*Primera
fuerza
sindical*

Inteligencia artificial
Empleo e industria

15 años
Apostando por la formación

Damián Manzano
Balance sindical

Orgullosos de nuestro pasado

Ven a visitar el primer Conjunto Etnológico minero declarado Bien de Interés Cultural de la Comunidad. Incluye seis enclaves de relevancia específica dentro de su sistema minero: Pozo Viejo, Pozo Julia, Mina Alicia, Mina Negrín, Poblado de Diego Pérez y la Línea de baldes e itinerarios.

Nuestro patrimonio representa un pasado y unas formas de vida dignas de ser conservadas y transmitidas a generaciones futuras.

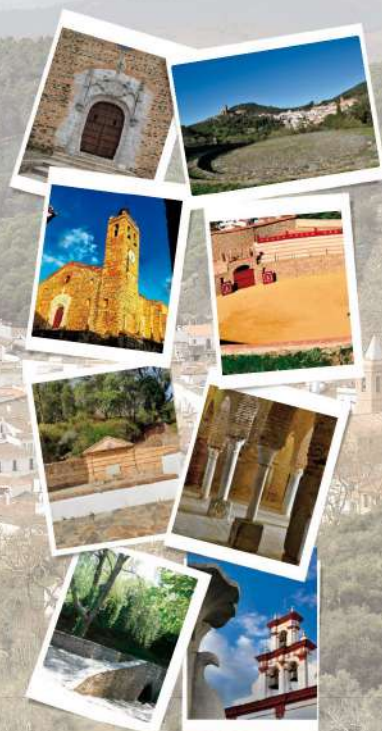
¡Te esperamos!



BIC BIEN DE INTERÉS CULTURAL Cuenca Minera de Fabero



Ven a conocer la riqueza patrimonial que posee Almonaster la Real



ALMONASTER,
un pueblo que enamora...

OFICINA DE TURISMO DE
ALMONASTER LA REAL

Avda. San Martín s/n (junto a la iglesia)

637 595 756

turismo@almonasterlareal.es

www.turismoalmonasterlareal.com

Provincia de Sevilla Ayuntamiento de Almonaster la Real



Sumario

CCOO 
industria



Asturias Industrial nº103. Enero 2024
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:
10.000 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

Un año para la negociación colectiva.

06

Balance sindical

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

08

CCOO gana las Elecciones Sindicales

Nuestro sindicato obtiene resultados históricos.

10

Negociación colectiva

En 2024 se negocian los convenios colectivos más importantes de la región.

14

Situación industrial. Conflicto en ITVASA y Orovalle.

16

Inteligencia Artificial

Las nuevas tecnologías y su impacto en el empleo.



20

Hunosa. Comienza el año con incertidumbre y escepticismo.

22

ArcelorMittal. Se reanuda la negociación del convenio colectivo.

26

Asturias celebró su 25N. Sin violencias machistas.

28

Ya son 15 años apostando por la formación

Éxito de los cursos para delegados y delegadas.



30

Asturias Minada. Proyecto fotográfico de Álvaro Fuente.

32

Fundación Juan Muñiz Zapico. Nueva etapa, nuevos retos.

33

Clara Ruiz gana el XX Concurso de Microrrelatos Mineros



Ayuntamiento de Miranda del Castañar

*La Sierra es un huevo
y Miranda la yema*



EL APOYO, NUESTRA PRINCIPAL HERRAMIENTA

Financiación de Empresas
Aceleradora y Mentoring
Centros y semillero de Empresas

SODECO 
Sociedad para el Desarrollo
Comarcas Mineras de Asturias

www.sodeco.es

Un año para la negociación colectiva

Una vez más, levantamos nuestra copa para despedir el año que termina y darle la bienvenida al siguiente. Y, esta vez, queremos hacerlo con dos brindis muy especiales. Uno, por un 2023 que finaliza de la mejor manera posible para CCOO de Industria de Asturias, con un resultado absolutamente excepcional en las elecciones sindicales celebradas en las diferentes empresas. En el momento de cerrar esta revista, ya podemos decir alto y claro que somos la primera fuerza sindical en la industria de Asturias. Y no solo eso, sino que hemos sobrepasado todas las expectativas, al obtener el mejor resultado en la historia de esta federación.

Es el fruto de cuatro años de trabajo intenso, en el que todos y todas los que habéis participado lo habéis hecho con el compromiso y la responsabilidad que supone organizar procesos electorales en vuestras respectivas empresas, animando a la participación y velando por que cada jornada se desarrollase con normalidad y siguiendo las pautas democráticas establecidas.

Los datos que arrojan las urnas, y que nos sitúan como la fuerza sindical con más representación en el sector industrial, son resultado de permanecer firmes en nuestras convicciones, y de ser capaces de sostener una acción sindical coherente y responsable a lo largo del tiempo.

Es también un resultado desarrollado a lo largo de los años, que nos ha llevado a ser un sindicato uniendo la federación minera, metal, fiteqa y agroalimentaria. Hasta llegar a reunir bajo el paraguas de CCOO de Industria de Asturias a todos los sectores industriales. Esta evolución, que ha sido posible gracias a la generosidad de todos los sectores, que han demostrado tener visión de futuro, nos ha hecho más fuertes y ha propiciado los buenos resultados electorales obtenidos en este último periodo.

Nuestro otro brindis es para recordar el trabajo que nos espera a lo largo de 2024. Como sabéis, entramos en un año importante para la negociación colectiva, ya que nos preparamos para negociar numerosos e importantes convenios que regularán las condiciones laborales de miles de trabajadores y trabajadoras: Metal, Auto, Industria Química, Textil, Cárnica, Frío Industrial, Metalgráficas...

Sabemos que será un esfuerzo enorme para esta federación, pero también tenemos claro que vamos a ponerlo todo de nuestra parte para conseguir las mejores condiciones sociales y laborales posibles. Tenemos las directrices que necesitamos, los parámetros que van a servir de guía en las diferentes mesas de negociación. Sabemos dónde están las líneas rojas que no vamos a traspasar, y no dudaremos en acudir a la movilización cuando sea necesario para que la negociación se lleve a cabo en términos razonables y justos para las personas trabajadoras.

Con esas premisas, y sabiendo que requerirá mucho trabajo y dedicación, afrontamos un año importante para la negociación colectiva en la industria asturiana.

Por último, queremos desearos a todos y a todas que 2024 venga cargado de empleo de calidad, de derechos sociales y laborales, y de la esperanza de una sociedad mejor y más justa para todos. Somos conscientes de que la capacidad de acción de este sindicato reside en vosotros, nuestra afiliación. Por tanto, esperamos que continuéis en vuestros respectivos lugares de trabajo actuando con responsabilidad, con conciencia de clase, con valentía para defender vuestros derechos y respaldando a vuestro sindicato, porque todos juntos somos más fuertes.

Feliz 2024 y ¡vivan las Comisiones Obreras!



Análisis Sindical 2023

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



Pensiones y AENC: objetivo cumplido

CCOO tenía dos retos fundamentales en 2023, a nivel confederal y como sindicato de clase. Uno, continuar avanzando en la reforma del sistema de pensiones para garantizar su sostenibilidad a medio y largo plazo. Así, se terminaría de modificar definitivamente el modelo anterior, impuesto de forma unilateral por el Partido Popular, que no solo no garantizaba esa búsqueda sostenibilidad, sino que dinamitaba el sistema público de pensiones, con el objetivo de reducir la calidad de las prestaciones y considerarlo más un complemento de otros sistemas alternativos que un derecho fundamental de los trabajadores y las trabajadoras.

El otro reto, era establecer un marco de referencia mediante la renovación de un nuevo Acuerdo para la Negociación Colectiva, para que los sectores con menor capacidad organizativa pudiesen tener herramientas para una negociación más justa de sus Convenios Colectivos de referencia, contribuyendo

a un mejor reparto de la riqueza y de los extraordinarios beneficios que se han seguido generando durante este año.

Ambos objetivos han sido alcanzados, gracias a la capacidad de negociación pero también a la presión ejercida por la movilización sostenida durante todo el periodo anterior.

Lamentablemente, la falta de compromiso de las organizaciones patronales no permitió que la reforma del sistema de pensiones se culminase con el acuerdo de todos los agentes sociales.



Eso demuestra la falta de coherencia de un empresariado anclado en un modelo netamente extractivo, que percibe al resto de la sociedad como fuente de recursos, pero con un compromiso nulo cuando se trata de aportar para contribuir al interés general.

Por el contrario, sí hubo un acuerdo en el denominado V AENC, lo que supuso de forma inmediata el desbloqueo de un importantísimo número de negociaciones colectivas estancadas, algunas de ellas durante años, que finalmente pudieron recoger condiciones, sobre todo salariales y económicas, acordes a la situación la sociedad está atravesando.

Son dos motivos para reivindicar, con más fuerza y vigor que nunca, la importancia del Diálogo Social y de las organizaciones sindicales de clase y confederales que permiten trascender lo laboral o sectorial para abordar cuestiones de mucho más calado para la clase trabajadora.



Otro año de movilizaciones

Ha sido por diferentes motivos, pero siempre con un fin común: ser el revulsivo para avanzar o resolver los conflictos que afectan a diferentes colectivos.

Ese ha sido el caso de Santa Bárbara Sistemas, en Trubia, que después de un proceso movilizador sostenido consiguió firmar a finales de 2023 un Convenio Colectivo que, además de consolidar derechos en lo económico y lo laboral, ha permitido estabilizar un importante número de puestos de trabajo, combatiendo así la precariedad y la temporalidad.

También se movilizaron las personas trabajadoras de Xata Roxa, ante la situación terminal de su empresa, que mantenía impagos de salarios de varios meses, y para poner fin a una situación de abandono total de obligaciones y responsabilidades por parte de la empresa, que amenazaba con dejar a la plantilla desamparada y sin derechos.

La Sección Sindical de CCOO de Industria en ArcelorMittal se movilizó ante el incumplimiento de los compromisos suscritos en el Acuerdo Marco y su traslado a los diferentes Convenios Colectivos que, hasta el momento, han

El acuerdo, fruto de la movilización y la negociación

Gracias al trabajo de CCOO de Industria de Asturias, a través de sus delegados y delegadas, en 2023 se ha avanzado en la consecución de derechos, teniendo como base la Negociación Colectiva. Así ha sido en empresas como Santa Bárbara Sistemas, Saint Gobain Cristalería, Trefilerías Moreda, Industrias Doy, Química del Nalón, TK Airport Solutions, Mantequerías Arias,

Acciona Ayuntamiento de Gijón y Reny Picot, entre otros.

Otro frente de Negociación Colectiva en el que durante todo 2023 se ha dado la batalla, como ya viene siendo habitual, es el de los Planes de Igualdad. Se trata de una negociación con resultados dispares, debido a la falta de compromiso de la parte empresarial y a su resistencia a implantar políticas de

igualdad que vayan más allá del cumplimiento de los requisitos legales.

Para CCOO de Industria, la negociación de los Planes de Igualdad y su seguimiento no es un mero trámite, como algunas empresas y organizaciones pretenden, sino algo necesario para avanzar hacia una igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Energía y transición justa

Este 2023 no ha dado respuesta a un tema clave tanto para la sociedad como para las personas trabajadoras de la industria: las pautas y pasos para una transición energética realmente justa.

Cuestiones como los precios de la energía, que ponen en peligro miles de puestos de trabajo y la economía de las familias, siguen sin solución. El establecimiento de un sistema de precios de la energía, tanto para el consumidor particular como para la industria, que sustituya al actual sistema especulativo, sigue siendo un asunto pendiente, más allá de parches temporales como los que se han aplicado recientemente, al calor de situaciones como la guerra de Ucrania o la pasada pandemia.

Consideramos imprescindible el establecimiento de una compañía energética de carácter público, así como la entrada en los sectores estratégicos industriales del capital público, para afrontar con garantías el proceso de transición de un modelo a otro, sin una nueva reconversión en la que se ante-

pongan los intereses de las empresas a los de la clase trabajadora y, por extensión, los de toda la sociedad.

Ejemplo de ello es que 2023 no ha servido para que HUNOSA avance en el desarrollo de proyectos que la sitúen a la cabeza de dicha transición energética y cambio de modelo, y que se convierta definitivamente en lo que siempre debió ser: un motor para la generación de empleo y riqueza en las cuencas mineras asturianas, especialmente cuando tenemos que afrontar retos tan importantes como el cambio de modelo productivo basado en las formas de generación y consumo de energía.

Tampoco se ha concretado la inversión de ArcelorMittal, anunciada a bombo y platillo hace más de año y medio, una inversión destinada a la transformación de sus instalaciones en Asturias. La empresa aún no aborda de forma clara y sin ambages un programa de inversiones para que la producción de acero en Asturias, que es tanto como

decir en España, sea integral y sostenible, tanto en lo medioambiental, por supuesto, pero especialmente en lo laboral. Eso no debe servir de excusa para el desmantelamiento de nuestra siderurgia, con la consecuente pérdida de puestos de trabajo tanto en la empresa principal como en la industria auxiliar.

CCOO de Industria ha exigido, exige y exigirá un compromiso real a la multinacional para que desarrolle la totalidad de las inversiones, muestre su apuesta por Asturias y deje de utilizar a la plantilla como rehén, arrastrando a una región entera que no va a estar dispuesta a ser el instrumento de los afanes empresariales de quienes, por otra parte, ya tienen el compromiso firme de las administraciones europeas y españolas. ArcelorMittal debe ya tomar una decisión, sin exigir ninguna monea de cambio a los trabajadores y trabajadoras, que no están dispuestos a ser los segundones de ningún proceso de transformación o transición.

continuado privando a los trabajadores y trabajadoras del reconocimiento de lo previamente acordado.

Convocó además movilizaciones la Sección Sindical de CCOO de Industria en CAPSA, para exigir mejoras de las condiciones laborales y obligar a la empresa a negociar los calendarios laborales, la retirada de expedientes disciplinarios arbitrarios y aspectos de la organización del trabajo de gran calado para la plantilla.

Merecen mención específica las movilizaciones y conflictos de larga duración, que siguen vigentes debido a la

cerrazón de la parte empresarial. Como el de la Inspección Técnica de Vehículos de Asturias (ITVASA), que lleva ya más de dos meses de huelga sin que el Principado de Asturias, propietario al 100% de dicha sociedad, haya dado respuesta a las demandas de la plantilla. Esta movilización es especialmente sangrante, ya que pretende que se cumplan los acuerdos que ya habían sido alcanzados en el año 2019, en cuanto a recuperación de la jornada de 35 horas y reconocimiento de las categorías profesionales de personas trabajadoras que ya desempeñan dichas funciones.

Otro conflicto, que lleva más de 7 semanas de huelga indefinida, es el de Orovalle Minerals, en su explotación de Belmonte, donde la plantilla exige un Convenio Colectivo justo y con derechos frente a los recortes que la compañía trata de imponer.

En estos dos conflictos, los trabajadores y trabajadoras están a la altura de las circunstancias, secundando de forma masiva tanto los paros convocados como el resto de movilizaciones, con la moral fuerte para continuar movilizándose mientras no se pongan sobre la mesa planteamientos serios y realistas.

El Pacto de Estado, pendiente

Ha sido 2023 un año convulso en lo político, con diferentes citas electorales a lo largo de estos 12 meses.

Primero fueron unas elecciones autonómicas y municipales que parecieron apuntar a un auge de la derecha, que se impuso en determinadas comunidades autónomas que cambiaron de signo político el pasado mayo, con el agravante de que dicho cambio, en varios casos, vino propiciado por un pacto del Partido Popular con la fuerza de extrema derecha de carácter netamente fascista, a la que ha dado carta de naturaleza mediante su presencia en las instituciones y la entrada en los diferentes gobiernos.

Este auge de la extrema derecha se vio truncado por su fracaso en la cita electoral siguiente, a nivel estatal, en la que ha habido oportunidad de reeditar un Gobierno de carácter más progresista, mediante la presencia del PSOE y la coalición que representa SUMAR. Se trata de un Gobierno que tiene por delante importantes retos, cuyo cumplimiento va a exigir CCOO por difíciles que sean algunos de ellos, dado el carácter e ideología de algunos de los apoyos del Gobierno.

Es una nueva oportunidad para cumplir el compromiso pendiente de elaborar de forma urgente una Ley de Industria que dote al Estado español de las herramientas necesarias para abordar el proceso de transformación al que estamos obligados. También, es la ocasión de complementar dicha ley con un Pacto de Estado por la Industria en el que se refleje el compromiso real, si es que lo tienen, de las diferentes fuerzas políticas democráticas con la industria como base del desarrollo futuro de nuestra sociedad y garantía de un empleo de calidad y con derechos.

www.industria.ccoo.es



Veolia



Tensa

CCOO de Industria, PRIMER SINDICATO DE ASTURIAS

¡Lo hemos conseguido de nuevo! Por tercera vez consecutiva, CCOO ha revalidado su posición como primer sindicato de Asturias. Y lo ha hecho, además, aumentando la diferencia con respecto a la segunda organización más representativa. Gracias al apoyo de la afiliación y el respaldo en las urnas, CCOO de Industria ha obtenido una ventaja de 74 delegadas y delegados sobre la segunda fuerza sindical.



Tadarsa Logistics

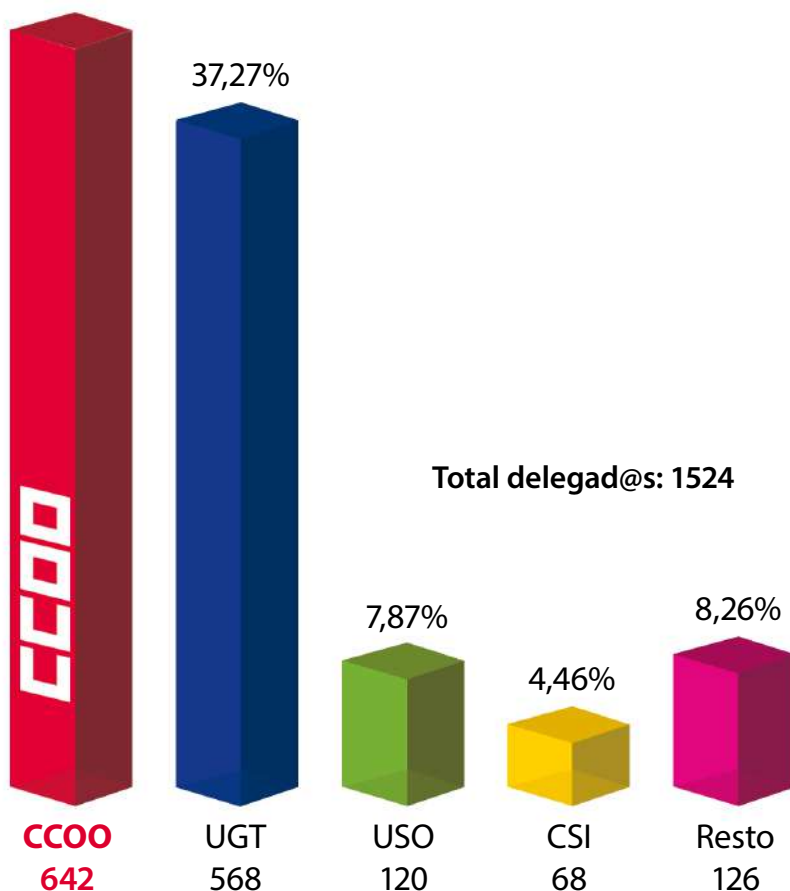


Cerámica del Nalón

42,12%

37,27%

Total delegad@s: 1524





Mantequerías Arias

El 31 de diciembre de 2023 terminó el denominado “periodo álgido” de elecciones sindicales. En los meses que van desde mediados de 2022 hasta esa fecha, se concentra el mayor número de procesos electorales en los centros de trabajo. Es por tanto, donde se establece la diferencia entre las distintas organizaciones sindicales, en función de los representantes obtenidos.

Por eso, CCOO puede decir que es el primer sindicato en España, en Asturias y en la Industria.

En Asturias, CCOO de Industria, además de ser por tercera vez consecutiva el sindicato con mayor número de delegados y delegadas, ha aumentado su diferencia con respecto a la segunda organización sindical, superándola en 74 delegados y delegadas.

Esto no es solo fruto de estos meses de citas electorales constantes, sino del trabajo realizado durante años por los delegados y delegadas, las diferentes estructuras de la federación, los equipos de atención y, por supuesto, de la militancia diaria de todos y cada uno de sus afiliados y afiliadas, tanto en los centros de trabajo como fuera.

Una vez más, desde CCOO de Industria demostramos que la necesidad de seguir representando los intereses de la clase trabajadora a través de un sindicato de clase es comprendida y compartida por quienes, con su voto, nos dan esa responsabilidad. Queremos trasladaros a todos y a todas que continuaremos trabajando con rigor y seriedad, utilizando la negociación y movilización y con la firme convicción de que solo mediante la organización y participación de las personas trabajadoras en un sindicato como CCOO se puede avanzar de forma honesta y coherente.

En el **2015**, la ventaja fue de **40** representantes.

En **2019**, ampliamos a **67** representantes.

Y en **2023** hemos conseguido un resultado histórico, con

74 delegados y delegadas de diferencia.

¡Enhorabuena a tod@s!



Nombre del Centro Trabajo	CANDIDATURAS		
	CCOO	UGT	RESTO
Nuter Feed, S.A.U	2		1
Tadarsa Logistics, S.L.	4	1	
Carrocerías Ferqui	3	3	3
Taller Industrial Carreño, S.L.	1		
Imprimacero, S.A.	1		
Industrias Metálicas de Cancienes, S.L	4	1	
Finanzauto S.A.	1		
Reparaciones Mecánicas Avilés, SAL	1		
ITV de Asturias	1		
Industria Láctea Asturiana. Reny Picot	3		
Felemamg SL	1	1	1
Embutidos Vallina S.A.	4		1
Talleres Solares S. L.	1		
Schweppes S.A. - Orangina	3		
Mantequerías Arias. Vegalencia	4	3	2
BD Logic, S.L.	1		
Eumédica Pharmaceuticals Industries S.L.	4	1	
Auto Gomas S.A.	3		
Tecno Oviedo, S.L.	3		
Recubrimientos Tecsa, S.L.	1		
Adober Electricidad S.A.	9		
Cerámica del Nalón	4		1
Veolia Servicios Norte, SAU	5	3	1
Talleres Vicente Merino	1		
Campsa Red-Granda	1		
Asturiana Granallados Pintura, S.A.	1		
Sacyr Facilities, SAU	1		
Sidra Trabanco S.A.	1		
Estación de Servicio La Vega S.A.	1		
Indelac S.L.	1		
Carpintería Metálica Alfer S.L.	1		
Tensa	4		1
Delta Digital Systems	1		
Gestilan S.L.	1		
Norte Motor Gijón	2	1	
E.S Diblan	1		
Aramo Steel	1		
Campsa Red Viesques	1		
Campsa La Tenderina	1		

CCOO de Industria también ha obtenido representación en Fertiberia, Asturquimia, Construcciones Metálicas Montrasa, Saint Gobain Cristalería, Astilleros Armón y Vulcanizados Valdajos.

Próximamente: negociación de los Convenios Colectivos del Metal y del Automóvil

A finales de 2023 terminó la vigencia de dos de los convenios sectoriales más importantes de Asturias, Metal y Automóvil, que dan cobertura entre ambos a 25.000 personas trabajadoras de más de un millar de empresas. CCOO de Industria de Asturias se prepara para comenzar, a la mayor brevedad posible, la negociación para el próximo periodo.

CCOO de Industria de Asturias se dispone a dar los pasos necesarios para iniciar la negociación de dos convenios fundamentales en el escenario industrial de la región. En primer lugar, se prevé celebrar asambleas para consensuar con las personas trabajadoras de ambos sectores la composición de las comisiones negociadoras que asumirán la representación del sindicato. En dichas asambleas se comenzará a debatir, de forma preliminar, sobre las plataformas que se van a presentar y las reivindicaciones que deberían incluir. Por otra parte, a partir de enero se sabrá cuál es el dato oficial del IPC real a 31 de diciembre, con lo que se podrán ajustar las tablas salariales según lo recogido en los convenios que acaban de finalizar.

A partir de ese momento, CCOO de Industria de Asturias instará a las patronales FEMETAL y ASPA a constituir las mesas negociadoras, establecer un calendario y comenzar a trabajar de forma inmediata.

El anterior Convenio del Metal (2021-2023) recogía subidas salariales del 2% en 2021 y 2022, y del 2,25% en 2023, con cláusula de revisión salarial con base en el IPC real, que se consolidará en tablas salariales en 2024 si la diferencia supera el resultante del sumatorio de los incrementos de los tres años de vigencia. En cuanto al Convenio Colectivo del Sector de Venta y Reparación de Vehículos (2020-2023), estableció para ese periodo incrementos por encima del IPC interanual (IPC real más el 0,7% en 2021, el 0,25% en 2022 y el 0,25% en 2023).



Asamblea de delegados y delegadas del sector del automóvil



Asamblea de delegados y delegadas del sector del metal

En el mes de diciembre, CCOO de Industria de Asturias dio el pistoletazo de salida para la negociación de los convenios del Metal y Auto, con la participación de las personas trabajadoras de sendos sectores, que han elegido en Asamblea a los representantes de las comisiones negociadoras.

Por otra parte, se darán los pasos necesarios para comenzar a negociar otros convenios sectoriales que también deben ser renovados: Panaderías, Confiterías, Almacenistas y Embotelladores de Vino.

Convenios estatales

CCOO de Industria también afrontará en 2024 la negociación de convenios sectoriales de ámbito estatal, muchos de los cuales afectan a la industria asturiana: Convenio de la Industria Química, Metalgráficas, Cárnicas y Frío Industrial, Textil, Distribuidores Farmacéuticos, Mayoristas e Importadores Químicos. También se negociará el próximo año el Convenio Estatal del Metal, muy importante para el sector porque constituye una herramienta que marca las directrices de los convenios que luego se negociarán a nivel autonómico, indicando cuáles van a ser los mínimos en cuestiones tan relevantes como la contratación, la subrogación y otros apartados.

Firmado el Convenio Colectivo en Mina Ana

CCOO firma el convenio de Mina Ana, que incluye beneficios sociales y asegura el poder adquisitivo de los trabajadores durante los dos años de vigencia.

El convenio, que regulará las condiciones laborales de los trabajadores durante dos años (2023-2024) establece incrementos salariales del 3,1% en 2023 y el 4% en 2024, con atrasos desde enero de dicho año. Además, recoge subidas adicionales en las pagas extraordinarias de 2023, que se conservarán también el siguiente año más una paga adicional de 550 euros, vinculada a los

beneficios de la empresa, que supone un incremento más en la retribución a los trabajadores. En conjunto, se trata de un convenio, no solo que se ajusta a los parámetros pautados por el ANEC, sino que incluye cuestiones adicionales que repercuten positivamente en la nómina de las personas trabajadoras. Además de los citados incrementos salariales, se establece una reducción de

jornada importante, algo también muy esperado por la plantilla.

Cabe destacar también que la empresa se ha comprometido a hacer importantes inversiones en el apartado de gestión de residuos para ajustarse a las normativas medioambientales europeas, lo que la convierte en una empresa que apuesta por el futuro.

Santa Bárbara ya tiene convenio

Tras una negociación larga y compleja, CCOO de Industria en Santa Bárbara firma el convenio colectivo, después de ser aprobada la propuesta por la plantilla.

El convenio colectivo, con vigencia de dos años (2023-2024), llega tras un bloqueo en la negociación y sucesivas movilizaciones de la plantilla, que respaldaron varias jornadas de huelga a lo largo del verano en protesta por la actitud de la empresa y exigiendo una negociación con planteamientos razonables, dada la buena situación económica de la factoría, que cuenta con carga de trabajo para, aproximadamente, los próximos ocho años.

Finalmente, el convenio colectivo, aprobado por la Asamblea de Tra-

bajadores y trabajadoras establece incrementos salariales con una subida total del 7%, dentro de los parámetros pactados en el ANEC. También contempla la conversión de 80 eventuales a indefinidos, la salida de una treintena de personas trabajadoras con contrato relevo y 35 ascensos.

Se trata, por tanto, de un convenio razonablemente satisfactorio, que cierra un capítulo conflictivo en la factoría y despeja el camino para comenzar en unos meses a negociar el próximo.

PMG, a punto de firmar convenio para los próximos cuatro años



El convenio, pendiente de ser ratificado en la asamblea de trabajadores, establecerá las condiciones de los trabajadores de 2024 a 2027, y establece incrementos salariales del 2% cada uno de los años, con una cláusula de revisión salarial al final de la vigencia del convenio que regularizaría la suma de los incrementos en relación al IPC real, de modo que los trabajadores y trabajadoras no pierdan poder adquisitivo. El texto incluye también mejoras en formación y dietas, entre otras.



1200
BRAÑOSERA
824-2024

BRAÑOSERA

1200 años de historia

Huelga indefinida: trabajadores y trabajadoras de Orovalle en lucha para exigir un convenio justo

La plantilla de la explotación que Orovalle Minerals tiene en Boinás (Belmonte de Miranda) ha secundado al completo las jornadas de huelga indefinida con las que presiona a la empresa para que desbloquee la negociación del convenio colectivo.



Dicha negociación del convenio colectivo lleva meses de retraso debido a la cerrazón de la empresa, que se niega a plantear unas condiciones razonables y justas para la plantilla.

La huelga indefinida, a tres horas por turno, ha afectado a todas las instalaciones y departamentos, a pesar de que la empresa trató de imponer unos servicios mínimos absolutamente abusivos en la planta de tratamiento de mineral.

Para la plantilla, esta ha sido la única manera de canalizar el descontento y tratar de forzar una salida a un proceso de negociación absolutamente decep-

cionante, caracterizado por la falta de propuestas por parte de la compañía después de numerosos intentos de llegar a acuerdos. Cabe recordar que incluso las maratónicas jornadas de negociación mantenidas a mediados de noviembre en el SASEC, se saldaron sin resultados, debido a la absoluta falta de interés en llegar a acuerdos por parte de la dirección de Orovalle. Al cierre de esta edición, ambas partes se encontraban nuevamente negociando.

Debido al bloqueo de la negociación, CCOO de Industria de Asturias, junto con las otras organizaciones con presencia en el Comité de Empresa, se vio

obligada a convocar una huelga indefinida, mientras apelaba a la responsabilidad de la compañía minera, de cara a alcanzar acuerdos que lleven a la solución del conflicto. Dicha huelga indefinida ha sido secundada por el 100% de la plantilla, con compromiso y responsabilidad, conscientes de que es la única forma de lograr que la empresa se avenga a negociar condiciones justas.

CCOO mantendrá sus reivindicaciones tanto como sea necesario. Son casi quinientas personas las que están pendientes de sus condiciones laborales, esperando que se retome la negociación de su convenio.

Reny Picot ya tiene Convenio Colectivo para 2023

El acuerdo, que fue aprobado en asamblea por los trabajadores y trabajadoras de la planta de Anleo (Navia), salió adelante gracias al esfuerzo negociador del Comité de Empresa, compuesto íntegramente por miembros de CCOO.

Con vigencia de un año, el convenio establece un incremento salarial ligado al IPC real, garantizando una subida mínima del 3% y su incorporación a las tablas salariales de 2024, añadiendo al IPC de 2023 un 0,8% adicional, garantizando así el poder adquisitivo de la plantilla durante ese periodo.

Además, el acuerdo recoge una reducción de jornada de un total de 8 horas anuales, un logro muy celebrado por la plantilla ya que permitirá mejorar la conciliación y ganar calidad de vida. También se ha conseguido mejorar el plus de sábado, que pasa de 14 a 20 €.

Tras la firma, dará comienzo próximamente la negociación del próximo convenio.

Prórroga del contrato de relevo: una medida satisfactoria pero insuficiente

La prórroga del contrato de relevo aprobada en los últimos días de 2023 por el Gobierno, en el marco de un paquete de medidas anticrisis, es positiva para los sectores de la industria manufacturera, pero resulta insuficiente si no se acompaña de una apuesta de futuro a medio y largo plazo.

Se trata de una medida beneficiosa para asentar el empleo y rejuvenecer las plantillas, y constituye una opción valiosa en aquellos sectores cuya actividad requiere un mayor esfuerzo físico. Por eso, desde esta federación instamos al Gobierno a que trabaje en una posible futura ampliación a todos los sectores productivos.

Aunque desde CCOO de Industria de Asturias hemos celebrado la noticia, somos conscientes de que ese tipo de medidas serán realmente eficaces si van acompañadas por una política industrial que aporte soluciones a medio y largo plazo, algo que solo será posible si sale adelante la Ley de Industria que este sindicato lleva años reclamando.

Auxiliares de ArcelorMittal

Adaptándose a la nueva distribución de contratos

Desde que se puso en marcha la nueva distribución de contratos a empresas auxiliares para asignar las tareas de mantenimiento y producción en ArcelorMittal, CCOO de Industria de Asturias ha tenido que intervenir para resolver diferentes problemas con las nuevas incorporaciones.

Las tareas que antes realizaba Daorje se reparten, desde 2022, entre diferentes bloques de empresas, para las cuales está suponiendo un importante esfuerzo el adaptarse a las exigentes condiciones que implica el trabajo para ArcelorMittal.

A lo largo de 2023 fueron muchos los problemas, de diferente índole, que surgieron a raíz de esta nueva dinámica, y que ha requerido que tanto los delegados y delegadas, como los Comités de Empresas o representantes de la federación, tuviesen que trabajar intensamente para llegar a soluciones. La mayoría de estos conflictos han sido debidos a que las nuevas empresas no estaban familiarizadas con las dinámicas del sector de las auxiliares de ArcelorMittal y han tenido que habituarse, algo que en algunos casos no ha sido fácil y ha provocado problemas que han requerido la mediación del SASEC.

Desde CCOO de Industria de Asturias, queremos destacar y poner en valor el trabajo de los distintos compañeros y compañeras que dedicaron muchas horas para lograr la resolución de los diversos conflictos que se produjeron a lo largo del año.

Por otra parte, el sector sigue pendiente de que se concreten las inver-

siones prometidas en ArcelorMittal, y que son una garantía de futuro para todas las empresas que desempeñan tareas para la matriz.

Una de estas inversiones parece que ya se concreta. Se trata de la construcción de un nuevo horno de arco eléctrico en Gijón, que ya ha sido adjudicado al Grupo Sarralle y que, previsiblemente, comenzará a ejecutarse a principios de 2024. El proyecto forma parte del plan de ArcelorMittal para la descarbonización de sus actividades en España permitiendo producir acero con bajas emisiones de carbono destinado al sector de largos, concretamente a la fabricación de carril y alambres, lo que situará a la planta en una posición sumamente competitiva.

Lo que aún no se ha concretado es la muy necesaria creación del DRI, una instalación que garantizará el futuro de la siderurgia asturiana en los próximos años y que complementará la puesta en marcha del citado horno eléctrico, prevista para finales de 2025. Es una inversión importante para Asturias, que la dirección de ArcelorMittal se comprometió a ejecutar, aunque aún no ha señalado fechas.





arditurri

Mezuleetan barrena. Esperientzia miniera.

ARDITURRI MEATZE GUNEA

COTO MINERO DE ARDITURRI

Oiartun

Informazioa eta erreserbak Información y reservas:

Tel. 943 494 521 - 943 494 248

www.arditurri.com













ITVASA en huelga

La plantilla reclama condiciones que los equiparen al resto de empleados públicos

Los trabajadores y trabajadoras de la Inspección Técnica de Vehículos mantienen el pulso con el Principado de Asturias para reclamar que les sean devueltos los derechos arrebatados en 2012, y que otros funcionarios ya han recuperado. Al cierre de esta edición, se suspendían los dos primeros días de huelga en enero, al aceptar la empresa la apertura de una mesa de diálogo para debatir los puntos reivindicados en la convocatoria de huelga.



El horario de 35 horas de jornada semanal es uno de los derechos por los que pelean las personas trabajadoras de ITVASA, empresa participada al 100% por el Principado de Asturias a través de la Consejería de Transición Ecológica, Industria y Desarrollo Económico. La plantilla también reclama categorías adecuadas al puesto de trabajo, así como una ampliación de plantilla que garantice la calidad del servicio y garantías de estabilidad.

Tras agotar las vías de negociación, incluyendo la mediación del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), no fue posible conseguir que la empresa aportase soluciones razonables a las exigencias de los trabajadores y trabajadoras, más allá de las exclusas para continuar incumpliendo los pactos firmados en 2019.

Y eso, a pesar del enorme esfuerzo por parte de los delegados y delegadas de CCOO de Industria de Asturias, que han buscado soluciones durante meses y se han reunido en numerosas ocasiones con la empresa sin lograr que se respeten los acuerdos firmados.

Visto el bloqueo y la imposibilidad de avanzar, los delegados y delegadas de CCOO de Industria, con el apoyo de esta federación, instaron a la plantilla a secundar 20 días de huelga, con paradas de 5 horas por turno, los días 14, 15, 16, 21, 22, 23, 28, 29 y 30 de noviembre y los días 4, 5, 12, 13, 14, 19, 20, 21, 26, 27 y 28 de diciembre. Reclamaron,

además, la intervención directa del Principado de Asturias, así como una reflexión en profundidad por parte de la Consejería de Transición Ecológica para determinar por qué se ha llegado a la actual situación de conflictividad.

Cabe recordar que la empresa trató de imponer servicios mínimos abusivos, que fueron considerados por la justicia como una vulneración del derecho de huelga cuando, el pasado noviembre, el Juzgado de lo Social Nº 4 de Gijón condenó a ITVASA a abonar a CCOO de Industria de Asturias y a otros

tres sindicatos demandantes al pago de un total de 24.000 euros por “vulnerar el derecho de huelga y declara ilegal la conducta de la demandada al ordenar a sus trabajadores designados como servicios mínimos para su centro de Pruvia su traslado al centro de Gijón”.

Así mismo, la empresa fue denunciada ante la Inspección de Trabajo por parte de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, ya que se estaban superando las horas extraordinarias máximas establecidas por la ley. Por su parte, la Inspección de Trabajo emitió un requerimiento instando a la empresa a cumplir con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Otra muestra más de los incumplimientos legales en los que incurre la empresa, y que no hacen más que agravar un conflicto con la plantilla que terminará cuando las reivindicaciones de la plantilla sean escuchadas y atendidas.

CCOO de Industria de Asturias, así como sus delegados y delegadas en ITVASA, confían en que con el nuevo año regrese la cordura, se cumplan los pactos firmados y se llegue a una solución razonable que ponga fin al conflicto, de modo que se pueda seguir ofreciendo al conjunto de los ciudadanos y ciudadanas el servicio de calidad que merecen, y que los profesionales que trabajan en ITVASA están de sobra capacitados para ofrecer, siempre que se establezcan unas condiciones de trabajo justas y razonables.



Las personas trabajadoras de ITVASA exigen la recuperación de sus derechos, tal como la empresa pactó en 2019.

www.industria.ccoo.es

Jorge Huerta. Una Clínica Dental Innovadora

Transformando sonrisas a través de la tecnología y la formación continua

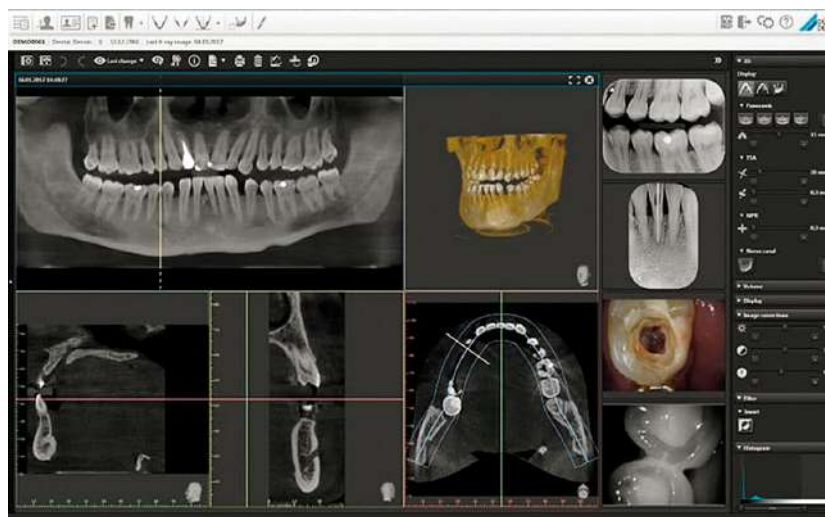
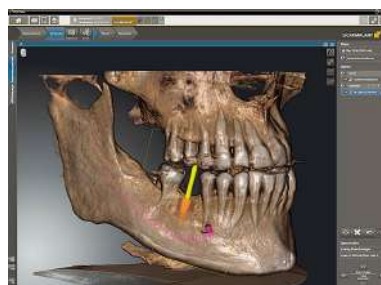
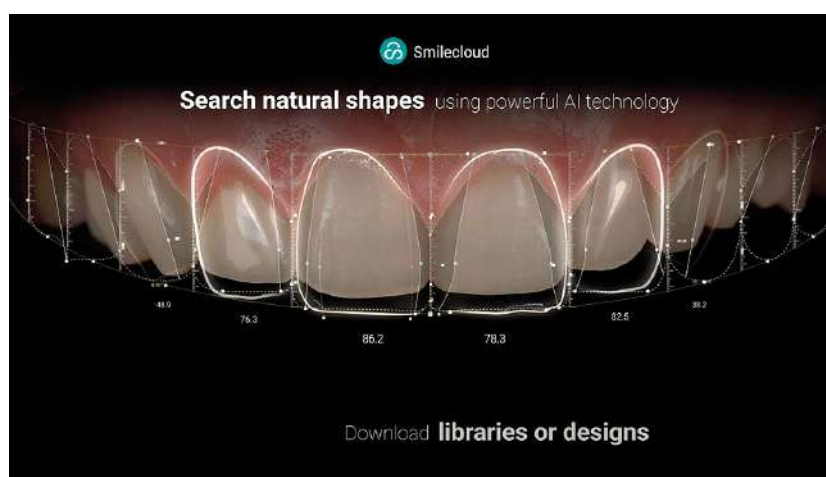
En un mundo en constante evolución, la excelencia en el cuidado de la salud bucal ha dado un giro innovador en la Clínica Dental Jorge Huerta. Situada en el corazón de Asturias, esta clínica ha estado liderando el camino hacia la transformación de sonrisas a través de una combinación única de innovación tecnológica y una formación continua y comprometida de su equipo de profesionales.

La base de su éxito radica en la adopción proactiva de tecnologías de vanguardia. Desde la introducción de escáneres intraorales de alta precisión, hasta sistemas de radiografía digital avanzada, la Clínica Dental Jorge Huerta ha abrazado cada oportunidad para mejorar la precisión y la comodidad de sus pacientes. Estas herramientas permiten diagnósticos más tempranos y tratamientos más efectivos, reduciendo el tiempo de recuperación y asegurando resultados óptimos.

Pero la verdadera fortaleza de esta clínica radica en su enfoque dedicado hacia la formación continua de su personal. Conscientes de que la tecnología avanza rápidamente, el equipo de profesionales se somete a una formación constante para mantenerse al tanto de los últimos avances en odontología. Los dentistas participan en talleres, cursos y conferencias, garantizando que sus conocimientos y habilidades estén siempre en la vanguardia. Esto no solo impulsa la calidad de los servicios ofrecidos, sino que también transmite confianza y tranquilidad a los pacientes, sabiendo que están en manos de expertos bien informados.

La Clínica Dental Jorge Huerta también destaca por su enfoque centrado en el paciente, donde la tecnología se combina con un trato humano cálido y atento. Los pacientes son recibidos en un ambiente acogedor y relajante, donde se les explica de manera comprensible cómo la tecnología mejorará su experiencia. Además, el personal se esfuerza por mantener una comunicación constante y transparente con los pacientes, asegurando que comprendan cada paso del proceso.

En un sector donde la innovación tecnológica es la clave para el progreso, la Clínica Dental Jorge Huerta es un faro de excelencia al fusionar tecnología de vanguardia con la dedicación inquebrantable a la formación continua. Esta combinación única impulsa resultados superiores, mejora la calidad de vida de los pacientes y establece un estándar admirable en la industria odontológica. En la Clínica Dental Jorge Huerta, no solo se crean sonrisas, sino que también se construye un futuro saludable y brillante para todos.



Clínica Dental Jorge Huerta

El Parquín, nº6. El Berrón. Teléfono: 984 285 842

www.clinicadentaljorgehuerta.es

Síguenos en:





Inteligencia Artificial: impacto en el empleo y en la industria

Estamos inmersos en una nueva era marcada por la economía digital. Se trata de un escenario todavía novedoso e inestable, inicio de una transformación que ya está trayendo cambios en el modelo productivo y en el empleo. En CCOO somos conscientes de que es una transformación que no ha hecho más que empezar. Como sindicato de clase que somos, debemos adaptarnos a los nuevos modos de producción y encontrar herramientas acordes a los tiempos que nos permitan continuar defendiendo los derechos de las personas trabajadoras. En este reportaje, te mostramos las claves de esta nueva revolución industrial: la 5.0

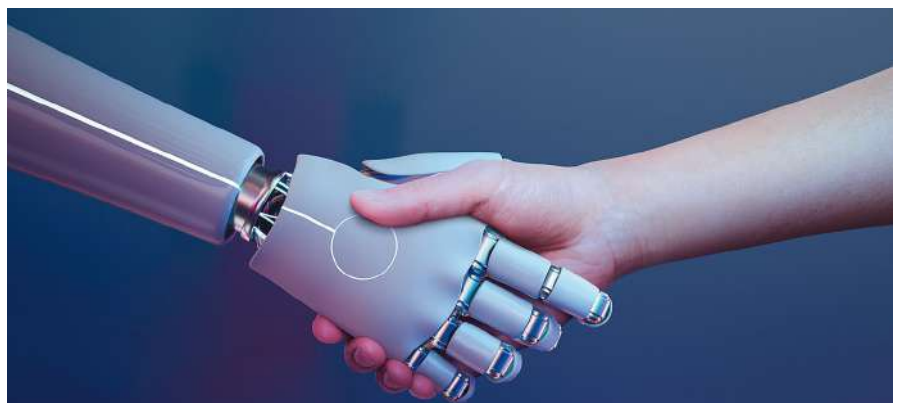
Incluso en este contexto cambiante, la industria continúa siendo el pilar más sólido para apuntalar el avance económico y social de las naciones. Necesitamos una industria fuerte, innovadora, capaz de adaptarse a los cambios y de continuar siendo un motor para el empleo y la generación de riqueza, así como para mantener la cohesión social y territorial.

Con esa premisa siempre en mente, es necesario prestar atención al impacto que ya está generando la aplicación de la Inteligencia Artificial a los procesos industriales, así como los desarrollos basados en Big Data y aprendizaje automático (machine learning). La implementación de robots industriales para ocuparse de las tareas más pesadas o de robots colaborativos, que trabajan "mano a mano" con operadores humanos, así como la automatización de todo tipo de procesos, suponen un reto para el mantenimiento del empleo que es necesario afrontar con responsabilidad, sin dar la espalda a los cambios

pero velando porque se desarrollen de forma justa y equitativa para la clase trabajadora.

Porque aparte de la industria, cuyos procesos están en riesgo de volverse obsoletos debido a la robotización y la

digitalización, hay que tener en cuenta otros factores. La crisis climática y la necesidad de descarbonizar nuestra economía nos están obligando a cambiar nuestras formas de producción y consumo hacia modelos más sostenibles.



**Es fundamental vigilar que los cambios en el mercado
laboral no sean lesivos para los derechos
de los trabajadores y trabajadoras.**

Aquellos que no logren adaptarse enfrentarán serios desafíos de viabilidad.

Nos encontramos, por tanto, en un período de transición hacia una nueva realidad productiva que comenzó ya a vislumbrarse tras la crisis financiera de 2008, pero que multiplicó su velocidad tras la pandemia y los desafíos que trajo consigo, sumados a los retos medioambientales y la crisis climática, la guerra de Ucrania, la creciente polarización... Los cambios se aceleran y los países occidentales se ven obligados a analizar en profundidad temas globales, como la soberanía tecnológica en un escenario internacional en el que resulta preocupante ver cómo Europa y los Estados Unidos están perdiendo terreno frente a potencias asiáticas como China.

Europa tras la pandemia

Europa comenzó el siglo XXI sin una política industrial sólida, limitándose a adoptar una posición secundaria en el marco internacional, por detrás de EEUU y varios países asiáticos. Ninguna empresa europea figura entre las 20 plataformas digitales más importantes del mundo, prueba de la gran distancia tecnológica del viejo continente con respecto a otros países.

Es con la pandemia cuando se hacen patentes estas debilidades y se constata que es necesario reaccionar si se pretende que el continente sea capaz de cubrir sus necesidades, reduciendo la dependencia exterior. Europa llega con retraso a la revolución tecnológica y vuelve a mirar hacia la industria como pilar económico, enmarcado ahora en la digitalización.

La industria camina, sin marcha atrás, hacia una nueva realidad productiva. Se trata de una nueva revolución industrial.



Las grandes potencias se encuentran en una carrera que abarca, no solo la inteligencia artificial, sino también la computación cuántica, las biotecnologías, las energías limpias, el sector aeroespacial o las telecomunicaciones. EEUU trata de conservar la supremacía, mientras China acelera sus esfuerzos y la UE se va quedando rezagada.

Europa no puede seguir perdiendo protagonismo industrial ni potencial innovador. Debe apostar por sus empresas y por los sectores más innovadores, tal como están haciendo otras regiones, enfocando en esa dirección sus políticas industriales.

España, lenta en innovación

En cuanto a España, los indicadores disponibles muestran que ocupa posiciones de atraso relativo dentro de los

países desarrollados. Todavía hay poca inversión en investigación y desarrollo. En 2020 nuestro país gastó el 1,41% de su PIB en I+D, lo que nos sitúa en la decimoséptima posición, muy por debajo de la media de la UE, que es del 2,3%. España se encuentra a la cola de la OCDE, a la cola de la UE y a la cola de la Europa Mediterránea, superada por Grecia, Portugal, Hungría, Polonia, República Checa y Eslovenia, entre otros.

Hay que mencionar también que en la economía española, todavía el peso de sectores como la construcción o el turismo, es muy relevante, desplazando a otros más estables y con mayor capacidad generadora de riqueza, como es la industria. La realidad es que la industria en España es un sector que no termina de consolidarse, a pesar de ser indispensable.

En resumidas cuentas, España no está bien situada en las clasificaciones internacionales que miden la inversión en I+D+i a pesar de ser la duodécima economía del mundo en PIB, lo que se debe tanto a su débil apuesta como a su bajo impacto innovador, por el escaso vínculo entre centros de I+D y las empresas.

A partir de 2020, tras el Covid-19, se puso de manifiesto la necesidad de fortalecer la base industrial en España y se emprendieron una serie de reformas para fomentar la innovación. Un ejemplo son los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE), un instrumento de colaboración financiado con fondos europeos pero con una fuerte inversión por parte de empresas privadas.

La Alberca
www.laalberca.com

Ayuntamiento de La Alberca

La escapada que te mereces

De los doce PERTE iniciales diseñados por el Ejecutivo, hasta finales de 2022 se lanzaron diez. En concreto, entre las tendencias aplicables a la industria del metal, cabe resaltar la Inteligencia Artificial, las tecnologías de impresión 3D, la robótica colaborativa o la realidad aumentada. Tecnologías todas ellas aplicadas a la automatización de procesos industriales, con el objetivo de ganar eficiencia y mejorar la seguridad

Y en abril de 2021 se elaboró paralelamente un Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) para apoyar la distribución de los fondos de la UE de próxima generación y estimular la recuperación.

El PRTR, prevé la modernización del aparato industrial y la digitalización de los sectores estratégicos, así como el apoyo a la transformación de las cadenas de producción y el apoyo a las pymes mediante su digitalización. Además, otro punto interesante, contempla la formación de las personas trabajadoras, con el establecimiento de un Plan de Habilidades Digitales enfocado a la capacitación de los profesionales.

La IA y su efecto en la industria y en el empleo

Todo este panorama vertiginoso de cambios ¿cómo va a afectar al empleo en general y, en concreto, en el sector industrial?

En este momento ya es un hecho que la irrupción de la inteligencia artificial va a marcar un hito a todos los niveles, desde la transformación de los modelos de producción hasta los hábitos del día a día de los ciudadanos y ciudadanas. Nuestras vidas van a tener un componente aún más importante de digitalización.

En mayor o menor medida, todas las profesiones en todos los sectores van a verse afectadas a corto medio o largo plazo. Un informe de OpenAI, de marzo de 2023, detalla que los profesionales más expuestos son los que realizan tareas que pueden ser automatizadas como los matemáticos, escritores, periodistas, auditores, diseñadores de web, ingenieros, analistas de datos o abogados.

En el otro lado de la balanza, también hay que hablar de los empleos que ya está generando la IA. Un informe sobre



Para CCOO, lo que es importante en este contexto es acometer con urgencia la transformación del empleo.

el futuro del trabajo publicado en 2020 por el Foro Económico Mundial habla de 97 millones de empleos creados hasta 2025 en todo el mundo (frente a los 85 que se perderán) relacionados con la automatización y los cambios tecnológicos, principalmente inteligencia artificial y Big Data.

Un estudio de la consultora PwC augura que a largo plazo “los trabajadores menos educados podrían estar particularmente expuestos a la automatización”, y hacen hincapié en la importancia del aprendizaje permanente y el reciclaje laboral para no quedar en fuera de juego.

¿Cuál es el futuro del trabajo? Industria 5.0

La colaboración entre el ser humano y las nuevas tecnologías ya está configurando un nuevo escenario y planteando nuevos retos.

Se trata de una transformación industrial, la cuarta en la historia de la humanidad, que está siendo mucho más rápida que las anteriores, sin que se esté acometiendo un proceso claro de transición.

Según un estudio de la consultora Randstad uno de cada siete trabajadores perderá su trabajo actual a nivel global. Si hablamos de España, el 52% de los puestos de trabajo actuales corre el riesgo de automatizarse, parcial o totalmente, en la próxima década.

¿Significa esto que veremos un aumento del desempleo? No necesariamente. Hay que tener en cuenta que el mercado laboral es cambiante. El mercado laboral ya demanda nuevos perfiles, sobre todo personas con conocimientos en ciencias, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas. A medida que el progreso tecnológico avanza, se estima que el 50% de los empleos a escala global deberán reciclarse y aprender nuevas habilidades desde ahora hasta el año 2025, cuando tres cuartas partes del mercado laboral estará formada por personas que ya han nacido en la era digital.

Para CCOO, lo que es importante en este contexto es acometer con urgencia la transformación del empleo. Los fondos europeos que, como comentamos, pretenden impulsar la formación profesional, deben utilizarse en España para actualizar la capacitación de las plantillas.

De todos los retos que hay por delante, para CCOO hay uno fundamental: que la digitalización no precarice al empleado. Es necesario aprender de errores pasados para no caer en la rueda habitual: recortes salariales, precarización, productos y servicios low-cost, fuga masiva de talento, y desmantelamiento progresivo del estado del bienestar.

La Industria 5.0 debe afrontar las necesidades de digitalización, pero poniendo en el centro a la sociedad y al factor humano. Las personas siempre han de ser la prioridad.

Mientras la Industria 4.0 se centraba en la automatización y digitalización de procesos, el paso siguiente, la Industria 5.0 busca combinar la inteligencia humana y la tecnología, estableciendo una colaboración entre personas y máquinas, estableciendo cometidos sociales y buscando el bienestar de la clase trabajadora.

Todo ello supone un reto para un sindicato defensor de la clase trabajadora, como CCOO. Muchos de los efectos de estos procesos ya se perciben en las

De todos los retos que hay por delante, para CCOO hay uno fundamental: que la digitalización no precarice a las personas trabajadoras.

empresas. Por tanto, no hablamos del futuro del trabajo, sino del presente. El reto será

Nadie duda ya de que el capitalismo digital ha llegado para quedarse y que revolucionará la organización del trabajo y el microcosmos empresarial. Una vez asumida la importancia de la revolución, la gran tarea pendiente es cómo abordar una nueva gestión de las relaciones laborales.

Los cambios en el plano organizativo y tecnológico que están fomentando las empresas hacen más difícil al sindicato desarrollar su actuación más tradicional y complican la manera de relacionarse con su afiliación y, en general, con los trabajadores y trabajadoras. Pero los sindicatos debemos encontrar fórmulas para operar en un escenario, por un lado, con empresas cada vez más globales, y, por otro, con profesiones cada vez más fragmentadas e individualizadas, y será una prioridad absoluta la defensa de las leyes y normas que regulan las denominadas 'formas no convencionales de empleo': autónomos, teletrabajo, etc.

Las empresas externalizan más tareas que nunca y surgen estructuras digita-



les o plataformas que intermedian entre la oferta y la demanda de talento. El trabajo en la economía de plataformas, con bajos salarios y condiciones precarias, contribuyen a la pérdida de valor del trabajo como medio de vida y cuestionan la relación laboral clásica y el propio concepto del trabajo, y es una nueva realidad a la que el sindicalismo del siglo XXI debe hacer frente.

En conclusión

Es innegable que las aplicaciones basadas en Inteligencia Artificial y aprendizaje automático, así como el avance de la robótica y otras innovaciones, están provocando cambios solo comparables a las anteriores revoluciones industriales, cuando se introdujeron los combustibles fósiles o la electrici-

dad y revolucionaron los sistemas de producción.

El cambio, por tanto, ya es una realidad a la que debemos hacer frente. Los sindicatos como CCOO, con una trayectoria de décadas defendiendo los derechos de la clase trabajadora, debemos continuar garantizando que las personas vulnerables no sean, como en anteriores ocasiones, las que paguen las consecuencias de los cambios, recibiendo todos los golpes del sistema y quedando excluidas de los beneficios. Por tanto, exigimos que la transición hacia este nuevo modelo productivo que ya está tomando forma tenga en cuenta a toda la clase trabajadora, estableciendo mecanismos para un reparto justo del beneficio y blindando las conquistas sociales.

Los datos que figuran en este reportaje pertenecen al trabajo "La digitalización, la innovación, la Inteligencia Artificial y sus efectos en el empleo", elaborado en 2023 por el Instituto de Estudios Sociales y Económicos sobre la Industria (iesei), con CCOO de Industria y la Fundación 1 de mayo.

**NOS GUSTA
SER LA BANCA**
que siempre quisimos ser

Hay muchas formas de definir **CERCANÍA**.
Nosotros, preferimos hacerlo con ejemplos.

oficina 97
"No importa si un fondo está en campaña.
Aquí, lo que importa, son las necesidades
del cliente".
Juan Carlos Bedia.

117 oficinas

Nueva oficina digital

137 cajeros

Servicio de atención digital

cajaruraldeasturias.com

CAJA RURAL DE ASTURIAS

2024: La hora de la verdad

El 2023 ha finalizado y podemos resumir la situación y el futuro de Hunosa en dos palabras: incertidumbre y escepticismo. También es cierto que debemos hacer mención a dos importantes hitos que tuvieron lugar el pasado 30 de noviembre y que son de indudable relevancia para Hunosa.



Por un lado, por fin se dio por concluida la fase de licitación del proyecto de transformación de la Central Térmica de La Pereda, tras haber sido autorizada por el Consejo de Administración de Hunosa la adjudicación de la misma a la UTE formada por Moncobra y Maetel Instalaciones y Servicios Industriales, S.A. Esta UTE presentó la mejor oferta tanto técnica como económica, y la obra se llevará a cabo por un importe de 37,5 millones de euros. Igualmente, los trabajos se prolongarán por un periodo de 19 meses, por lo que se espera que La Pereda pueda reiniciar su actividad con el nuevo combustible de biomasa a lo largo del segundo semestre de 2025.

Por otro lado, casualmente ese mismo día se publicaba en el BOPA la resolución de la Consejería de Transición Ecológica, Industria y Desarrollo Económico. Esta resolución aprueba la modificación de la autorización ambiental integrada otorgada a Hunosa en enero de 2022, para integrar en ella el proyecto de transformación de la central térmica para la valorización de biomasa y combustible sólido recuperado. Se avala así el uso de la biomasa como combustible principal y el CSR como combustible secundario, lo que permitirá la puesta en funcionamiento de La Pereda tras su hibridación.

Esto se sustenta con el resultado de la subasta de biomasa que tuvo lugar en octubre de 2022 y en la que Hunosa logró que le fuesen adjudicados 50MW de potencia, lo que garantiza, en prin-

cipio, la continuidad de la actividad en la Central durante al menos 20 años a contar desde la fecha de su nueva puesta en funcionamiento. No obstante, aún queda un escollo por salvar que condiciona la efectividad de la autorización ambiental integrada y, por ende, el funcionamiento de la central, que es ofrecer una solución a la gestión de las cenizas y escorias que se producirán en la instalación usando los nuevos combustibles.

Desde CCOP de Hunosa siempre hemos puesto de manifiesto la importancia capital de la viabilidad de este proyecto como piedra angular del futuro

La puesta en funcionamiento de La Pereda como una central de biomasa, pese a su indudable relevancia para el futuro de la compañía, no ofrece solución alguna a la realidad de los más de 250 trabajadores que trabajan actualmente en labores mineras.

de la empresa, al ser la actividad de La Pereda la principal fuente de ingresos de la compañía en la actualidad, pero también es cierto que su transformación encierra una doble realidad: por un lado, no cabe negar que la puesta en funcionamiento de La Pereda como una central de biomasa, tan necesaria como imprescindible, sirve para dar

cumplimiento a uno de los principales objetivos del Plan de Empresa 2019-2027, lo cual es de indudable relevancia para el futuro de la compañía. Pero, por otro, también es cierto que este acontecimiento no ofrece solución alguna a la realidad de los más de 250 trabajadores que trabajan actualmente en labores mineras, tanto en la extracción de carbón destinado a ser utilizado en la central térmica, como en los trabajos de clausura de los pozos Aller y Carrio. Porque si hay algo que desde CCOP queremos resaltar, es que los progresos alcanzados en La Pereda en ningún caso se traducirán en la creación de puestos de trabajo directos en los que tengan cabida el grueso de los actuales trabajadores de la empresa, sino que servirán para mantener los empleos que actualmente existen en este centro de trabajo y para promover la creación de empleo ligado al sector forestal, empleo por supuesto indirecto, algo que no satisface las demandas y necesidades más acuciantes de las cuencas mineras.

Por tanto, pese a que los hitos descritos anteriormente suponen buenas noticias desde una perspectiva de transición energética, no debemos olvidar que esos progresos o avances en La Pereda tan solo son un espejismo que no debe distraer a la empresa de uno de los principales objetivos a alcanzar, que es ofrecer alternativas a los trabajadores que aún se encuentran en activo, con una media de edad que ronda los 40 años, y que necesitan certidumbre, perspectivas de futuro y soluciones viables a la situación que les afecta.

Esta preocupación se hace extensible a los más de 180 trabajadores de las subcontratas de Hunosa que se dedican a la actividad principal de la empresa, a los que esta Sección Sindical siempre mencionará expresamente, ya que, tras desarrollar durante décadas los mismos trabajos que los trabajadores de la empresa matriz y sirviendo de mano de obra barata, padecen la misma falta de perspectivas de futuro y sufren de las mismas preocupaciones y necesidades que los trabajadores de Hunosa, con el agravante de que sus condiciones laborales son, además, más precarias. Por ello, desde CCOO de Hunosa siempre apelaremos a la responsabilidad que la empresa debe tener para que la transición energética sea justa, tanto para los trabajadores como para los territorios, por lo que exigimos una solución global e integral que incluya a los trabajadores de las subcontratas que han contribuido al sostenimiento y desarrollo de la actividad de la empresa. Merecen ser reconocidos como excedentes mineros con los mismos derechos que los trabajadores de la empresa principal.

Desde CCOO en Hunosa exigimos soluciones que incluyan a los trabajadores de las subcontratas, que han contribuido, junto con los trabajadores de la empresa principal, al desarrollo y sostenimiento de la actividad.

En relación a lo verdaderamente acuciante, nada ha cambiado. La puesta en marcha de proyectos alternativos de calidad, estables y de futuro, que apunten la transición energética en Hunosa, en la que los trabajadores vean una buena oportunidad de continuar su vida laboral al margen del sector extractivo, es tan solo un anhelo. A ello hay que añadir la actual paralización de la negociación de la segunda fase del Plan de Empresa 2019-2027 provocada por el adelanto de las elecciones generales el pasado verano, y que ha contribuido a sembrar más descontento si cabe y

a retrasar aún más el debate sobre las posibles soluciones a alcanzar.

En este escenario, desde CCOO de Hunosa reconocemos y celebramos los avances alcanzados en La Pereda, pero al mismo tiempo queremos recordar la importancia de continuar en la negociación y elaboración de una hoja de ruta que despeje incógnitas y ponga soluciones reales y efectivas encima de la mesa a la realidad que caracteriza a la empresa desde hace años, y que no es otra que la ausencia de perspectivas de futuro con el consiguiente decaimiento de las cuencas mineras.

Por ello, esperamos que con la llegada del 2024 la dirección de la empresa y la SEPI refuercen su compromiso con Hunosa, sus trabajadores y las subcontratas, para dotar de una vez por todas de estabilidad al proceso de transición que estamos padeciendo, y terminar con la incertidumbre que ha caracterizado este año de inestabilidad.

www.industria.ccoo.es



Declarado Conjunto Histórico en 1998, **Mogarráz** es un espectáculo para los sentidos. Pasear por su calles estrechas y empinadas, admirar las tradicionales casas serranas, detenerse a escuchar el sonido del agua de sus diez fuentes y caños, visitar la Iglesia de Nuestra Señora de las Nieves o la ermita y fuente del Humilladero puede ser una buena opción para conocer esta villa perteneciente a la provincia de Salamanca.

Los amantes del arte pueden ver a lo largo del municipio los más de 800 retratos sobre láminas de chapa dibujados por el artista local Florencio Maíllo o visitar el Museo Etnográfico “Casa de las Artesanías”, donde se puede aprender el oficio de las afamadas artesanas del bordado serrano, que ha servido para obtener la declaración de Bien de Interés Cultural del Bordado Serrano.

Mogarráz cuenta además con un entorno privilegiado ya que pertenece al Parque Natural Batuecas - Sierra de Francia y a la Reserva de la Biosfera de las Sierras de Béjar y Francia.



Se reanuda la negociación del Convenio Colectivo

El pasado mes de octubre, con la firma de los textos definitivos del VIII Acuerdo Marco en Etxebarri, se daba el pistoletazo de salida a la reanudación de la negociación de los convenios colectivos en cada planta de ArcelorMittal en España, entre ellas la de Asturias.

No parecía, a priori, una tarea muy difícil cerrar la negociación del Convenio Colectivo en Asturias, habida cuenta que el grueso de la negociación en términos salariales y sociales (incremento salarial equivalente al IPC real de cada uno de los cuatro años de vigencia del Acuerdo Marco, más un 0,75 % de retribución variable no consolidable para cada uno de los años 2023, 2024 y 2025, mejora del seguro colectivo, cómputo de antigüedad por trienios, etc.) ya había quedado resuelto en el Acuerdo Marco que, junto con los compromisos de Asturias vinculados al mismo (prolongación máxima de jornada de 2 horas en caso de ausencia imprevista de relevo, aumento del complemento por fraccionamiento de vacaciones a 500 euros, revalorización de las consolidaciones, etc.), conforman la casi totalidad de los asuntos a negociar a nivel local. En teoría, la negociación quedaba para regular algunas de las cuestiones ya pactadas a nivel estatal y otras posibles mejoras que se derivaron para el ámbito de Asturias.

Sea como fuere, la dirección de la empresa en Asturias ha vuelto a dar muestras de su inusitada incompetencia en el ámbito local de negociación en Asturias, y a pesar de estar todo prácticamente amarrado, no saben o no quieren



La empresa no finaliza la negociación del convenio colectivo, por lo que la plantilla aún no disfruta las mejoras acordadas a nivel estatal en el Acuerdo Marco.

finiquitar la mencionada negociación. Eso impide que las evidentes mejoras acordadas a nivel estatal, no lleguen a los trabajadores y trabajadoras en ArcelorMittal Asturias, dado que no serán efectivas hasta que no se rubrique un preacuerdo del citado convenio, lo que la empresa está utilizando, de manera inmoral para chantajear a la parte social

para forzar su firma en otras negociaciones que nada tiene que ver con el Convenio Colectivo.

Dado el inmovilismo de la dirección en Asturias, alentado por el sempiterno silencio cómplice de su "mayoría sindical", desde CCOO se han iniciado movilizaciones durante los meses de noviembre y diciembre, que fueron convenientemente aprobadas en asambleas generales de afiliados y afiliadas. Se tratará así de dar mayor celeridad a la negociación y conseguir, de una vez por todas, las mejoras negociadas en el Acuerdo Marco y de las que ya debería beneficiarse, mercedamente, el conjunto de la plantilla.

Descarbonización

Cada vez es más evidente el escaso interés de ArcelorMittal en afrontar las inversiones relativas a los procesos de descarbonización, tanto en Europa como en Asturias. Qué lejos quedan aquellas imágenes de la carpa instalada en Veriña, dónde se daba pompa y boato al memorándum de entendimiento rubricado entre el magnate del acero y el Gobierno de España. Todo parece apuntar a que no habrá DRI en Asturias, y a lo máximo que podemos aspirar es a un horno

eléctrico en Veriña, en sustitución de la Acería LDG, inversión claramente insuficiente y que nos condenará al cierre por obsolescencia, a la vuelta de unos pocos años.

Con un horno alto cuya vida útil no va más allá de 3 o 4 años, la alternativa planteada por la empresa, nos hará perder un tercio de nuestra capacidad productiva y hará caer en picado los ratios de competitividad del segmento de planos, poniendo en peligro

centenares de empleos, como ya se va anticipando en la llamada Mesa de Empleo, que cuantifica en más de 400 empleos, la contraprestación por la inversión del horno eléctrico. De confirmarse el abandono de los proyectos de descarbonización en Asturias, el único e inquietante futuro que nos aguardaría sería convertirnos en meras instalaciones acabadoras, perdiendo la condición de siderurgia integral y a expensas de productos semiacabados provenientes de otros países.

Mesa de empleo

Con la firma del VIII Acuerdo, en mayo de este año, se adquirió el compromiso de abrir, de manera independiente del mismo, una comisión negociadora para tratar la salida del personal nacido en 1962 y buscar soluciones para el personal eventual que haya prestado sus servicios en ArcelorMittal. La citada Comisión, cuya constitución estaba prevista en el mes de junio, se ha ido demorando de manera incomprensible. No fue hasta el pasado mes de noviembre cuando se decidió ponerla en funcionamiento.

Como no podía ser de otra manera, las posturas están claramente enfrentadas. De un lado, la empresa pretende hacer desaparecer de manera definitiva el Contrato Relevo, como ya intentó con los nacidos en 1960 y 1961 y que sólo pudieron cumplimentarse por las movilizaciones llevadas a cabo por CCOO, que posibilitaron la salida de más de 300 relevados y la firma de contratos indefinidos de igual número de trabajadores eventuales.

Desde otras organizaciones sindicales no ven mal esta solución, a cambio de aumentar las salidas de los nacidos en 1963 y 1964, con una pírrica contraprestación de 100 contrataciones indefinidas.

Desde CCOO se ha exigido la aplicación del Contrato Relevo manufacturero para los nacidos en 1962 que



cumplan las condiciones para dicha modalidad, que finaliza su vigencia el 31 de diciembre de este año, salvo que se produzca una eventual prórroga del mismo por parte del Gobierno.

En su última propuesta, la empresa plantea la salida de más de 400 trabajadores nacidos en 1962 y 1963, la mayoría en Asturias, mediante la aplicación de un ERE de extinción con ayudas previas y ligado a medidas de reorganización de los diferentes talleres, principalmente en el área de Largos de Asturias.

ArcelorMittal deberá aplicar el convenio a emplead@s con contrato individual

Así lo ha decidido el Juzgado de lo Social nº 2 de Avilés, que ha estimado la demanda de las personas trabajadoras y ha dictado una sentencia que obliga a la siderúrgica a aplicar las condiciones laborales recogidas en el convenio colectivo a seis trabajadores con contrato individual, como personal fuera de convenio. Además, ArcelorMittal deberá abonar las diferencias retributivas que se produjeron en el periodo comprendido entre junio de 2022 y septiembre de 2023 y que ascienden a un importe conjunto de 85.600 euros.



Belleza Natural





Más de 30 años de apoyo al emprendimiento y empresas de Gijón

Gijón Impulsa es la sociedad municipal que, desde 1992, se encarga de fomentar e impulsar el desarrollo económico y la innovación local como estrategia para afrontar el futuro de la ciudad.

Su actividad está centrada en generar emprendimiento en innovación y su consolidación a través de la colaboración entre agentes, además de ejercer como plataforma donde los proyectos encuentran las herramientas necesarias para desarrollarse y crecer. Para ello, Gijón Impulsa cuenta con tres tipos de herramientas:

Infraestructuras y equipamientos: 22.000 m² construidos, al servicio de emprendedores y empresas, para su nacimiento, crecimiento y consolidación empresarial, así como espacios para testeo y demostración. Genera entornos de trabajo ajustados a las necesidades concretas de cada empresa o persona emprendedora, ofreciendo espacios diversos diseminados por distintos lugares del municipio.

Servicios: a través de distintos programas que aportan valor añadido a los proyectos y empresas. Éstos pueden traducirse en acciones de asesoramiento técnico o tecnológico, consultoría, itinerarios de aprendizaje y formación con distintos niveles, asesoramiento y consultoría estratégica, ferias y jornadas técnicas, networking, etc.

Subvenciones y herramientas de financiación: para estimular los proyectos, según su fase de maduración. Dispone de diferentes tipologías: reembolsables y no reembolsables. De este modo dispone de: Subvenciones y herramientas de financiación.

Gijón Impulsa es, además, agente tractor de la llamada **Milla del Conocimiento Margarita Salas de Gijón** y ente gestor del **Parque Científico Tecnológico**. La Milla es un espacio geográfico situado en el distrito Este de la



ciudad que conforma un ecosistema de innovación único, albergando empresas e instituciones públicas y privadas basadas en conocimiento.

Acoge las piezas clave de un ecosistema de innovación como son el Parque Científico Tecnológico de Gijón, organismos de apoyo a la innovación, agentes de investigación y conocimiento formados por los campus universitarios de Gijón de la Universidad de Oviedo y el Hospital de Cabueñes. Todo ello combinado con los agentes culturales bajo el paraguas de Laboral Ciudad de la Cultura, centros de enseñanza no universitaria como el IES Laboral y el centro de formación profesional también del mismo nombre, así como LABoral Centro de Arte y Creación Industrial y el Jardín Botánico Atlántico. El éxito de la Milla radica en las sinergias que se generan entre las empresas instaladas, el conocimiento aportado por los centros profesionales y universidades que se encuentran en el entorno, y la tracción ejercida por otros agentes claves en un ecosistema innovador. Alberga más de 210 compañías y cerca de 5.600 empleados que reinventan cada día el futuro de la ciudad, facturando más de 1.600 millones de euros al año.

Actualmente se halla inmersa en un proyecto de ampliación en el que se prevé duplicar su espacio actual y transformarlo en uno de los distritos de innovación de referencia en el sur de Europa. Esta ampliación pretende pasar de la creación de 'espacios-recinto' a 'espacios-tejido', más flexibles y funcionales, acorde a los nuevos modelos de empresa. Gijón conjuga, así, niveles de alta calidad de vida y bajos costes, con un entorno de trabajo privilegiado.



TRATADO DE GIJONOMÍA

7º PRINCIPIO:

"El agua es el principio
de todo. ¿O no?"



*Hasta el imperio romano sucumbió a los
encantos de nuestra bebida sagrada.
¿Para qué pelear si podemos compartir un culín?

*Vivir bien tiene su ciencia

xixón

www.gijonomia.es



25N Por el fin de la violencia machista

#SeAcabó

Un año más, ha quedado patente el rechazo de la ciudadanía asturiana contra cualquier tipo de violencia sobre la mujer, así como el compromiso de CCOO de luchar activamente por el fin de esta lacra. "Se acabó" fue uno de los lemas más representativos de los actos del Día Internacional contra la Violencia sobre las Mujeres.



La manifestación recorrió las calles de Pola de Siero durante dos horas, reivindicando la igualdad real y efectiva de las mujeres y exigiendo el fin de la violencia con un contundente #SeAcabó

CCOO salió a la calle el sábado 25 de noviembre, acompañando a los cientos de asturianos y asturianas de todas las edades que llenaron las calles de Pola de Siero con un grito unánime: "Se acabó: xusticia, verdá, non al silenciu patriarcal".

La marcha salió desde el Mercado de Ganado y recorrió la villa hasta llegar a la Plaza de Les Campes, donde se procedió a la lectura de un manifiesto. A ritmo de batucada, las y los asistentes reforzaron el compromiso social contra todas las violencias que impiden una igualdad real entre mujeres y hombres. Durante la jornada, se recordó a las 52 mujeres asesinadas en España a lo largo de este año, una cifra insoportable que refleja todo el camino que aún queda por recorrer. Por eso es importante que la

sociedad en su conjunto manifieste, de forma explícita, su rechazo al machismo y a todas las violencias que derivan de la cultura patriarcal.

Desde CCOO de Industria de Asturias, conscientes de que somos un sindicato feminista, hemos asumido esta lucha

como propia, y reclamamos que se revisen y se refuercen las políticas activas de empleo para las mujeres víctimas de violencia, así como más formación específica para todos los operadores que intervienen en las acciones de ayuda a las víctimas.



La manifestación se detuvo para nombrar, una a una, con sus nombres y edades, a todas las mujeres fallecidas a manos de sus parejas o exparejas este 2023.



Exigimos además que se tomen más medidas para garantizar la seguridad en el ámbito laboral, haciendo que los centros de trabajo sean espacios donde no quepa ningún tipo de violencia sobre las mujeres.

Son reivindicaciones que adquieren, si cabe, mayor trascendencia en un contexto global en el que estamos asistiendo al avance de la ultraderecha negacionista y antifeminista, que debe ser combatido con más políticas y más recursos de prevención, así como un mayor esfuerzo en educación en igualdad.

Para CCOO de Industria de Asturias, este es un camino sin retorno que se recorre utilizando la denuncia y la acción para erradicar todas las facetas del machismo de los centros de trabajo y de la sociedad.

www.industria.ccoo.es



Escuela de Juventud

La próxima generación de sindicalistas se forma

Casi una treintena de jóvenes pertenecientes a CCOO se reunieron del 1 al 3 de diciembre en la Escuela de Juventud. Bajo el lema "Dale un susto a tu jefe, únete a Comisiones Obreras", celebraron un fin de semana formativo en el que se debatieron temas tanto de historia como de actualidad sindical.

Sanidad, educación pública, neoliberalismo y mercado, salario y nóminas, historia del movimiento obrero, redes sociales, prácticas empresariales... Durante un fin de semana completo tuvieron lugar unas jornadas intensivas de formación sindical dirigidas a los afiliados más jóvenes que quieren adquirir conocimientos y capacitación sobre diversos aspectos de la acción sindical.

Tras el recibimiento y una breve presentación el viernes, el trabajo comenzó al día siguiente, con la intervención de Alejo Mancebo, quién habló sobre los servicios públicos y explicó a los presentes cómo el mercado está amenazando la sanidad y la educación.

Tomó el relevo el compañero Borka Llorente, secretario general del Sindicato de Enseñanza de CCOO en Asturias, que abordó el problema del neoliberalismo aplicado a la educación, y Juan Carlos del Puerto,

secretario regional de Juventud y Formación Sindical y responsable del taller de salario y nómina. Por su parte, Jesús Vargas Barrena explicó a los presentes el papel del delegado o delegada en la empresa, de cara a ayudar a los compañeros y compañeras.

Cerró el ciclo el secretario general de CCOO Asturias, José Manuel Zapico, hablando sobre el potencial de la acción sindical y la huelga como herramienta de lucha.

Talleres de técnicas de comunicación, de redes sociales, de prácticas no laborales, una escape Room sobre la historia del movimiento obrero y CCOO en Asturias, dinámicas de grupo... Un fin de semana intenso, lleno de aprendizajes y compañerismo, en el que todos los participantes pudieron adquirir más visión y más capacitación para comenzar a desarrollar una acción sindical comprometida y de calidad.



Illas, ¡ Va Prestate !



15 años formando nuevos sindicalistas

Hace unas semanas comenzó el ciclo de formación correspondiente al curso 2023/24, en el que se han inscrito 40 delegados y delegadas. En los próximos meses adquirirán valiosos conocimientos sobre distintos aspectos de la acción sindical, que les resultarán de gran utilidad para desarrollar su labor en las empresas.

Cada año que pasa, nos sentimos más orgullosos de haber puesto en marcha en 2008 estos ciclos formativos, en los que desarrollamos un completísimo programa para capacitar a los delegados y delegadas que representan a CCOO de Industria de Asturias en las empresas.

Pero este año el comienzo de curso ha sido aún más especial. Ya son 15 años brindando este apoyo formativo, que se ha demostrado de gran utilidad para desarrollar una acción sindical de calidad en las empresas asturianas. Año tras año, con una única interrupción debida a la pandemia, hemos desarrollado estos ciclos por los que han pasado casi 400 alumnos y alumnas. Todos ellos han adquirido conocimientos que han ampliado su visión social, han reforzado su compromiso sindical y les han brindado herramientas para poder asesorar y brindar respaldo a sus compañeros y compañeras.

Nada de esto habría sido posible sin la colaboración desinteresada de los compañeros y compañeras que

imparten las distintas materias. Todos ellos son personas con una larga trayectoria sindical, experiencia y conocimientos de los distintos bloque temáticos impartidos:

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

Desde CCOO de Industria de Asturias somos conscientes de la necesidad de brindar a nuestros delegados y delegadas todas las herramientas necesarias para tomar el relevo generacional y seguir haciendo de CCOO el sindicato de referencia para los trabajadores y trabajadoras de la industria de Asturias.



Juventino Montes:

“Todos somos clase trabajadora”

Como en anteriores ciclos, la formación sindical comienza con un repaso a la historia de nuestra organización a cargo de nuestro compañero Juventino Montes, que imparte una materia fundamental para comprender mejor nuestras bases fundacionales, así como nuestra estructura, valores y objetivos.

¿Por qué los ciclos formativos se abren con una jornada sobre la historia de la lucha obrera?

-Porque es muy importante que conozcan las raíces, que sepan que ya en el siglo XVIII en Francia e Inglaterra había trabajadores luchando por su bienestar y por mejorar sus condiciones de trabajo. Les explico que, aunque los métodos son otros, la lucha siempre ha sido la misma. Lo fundamental es que comprendan que cada momento histórico tiene sus características pero que siempre tiene que haber lucha.

Ya son muchos años explicándoles a los delegados y delegadas jóvenes cómo empezó el movimiento obrero, y siempre es un conocimiento que les aporta contexto y visión que muchos de ellos no tenían.



Acto en Gijón el día 13 de enero de 2017, coincidiendo con el 60 aniversario de la primera Comisión Obrera en La Camocha.

-Y de ahí, pasan a conocer las características del movimiento obrero en España y la historia de CCOO.

-Sí, lo más importante y a lo que más tiempo dedico es a explicarles cómo fue el movimiento obrero en España des-

pués de la Guerra Civil. Hablamos de las primeras movilizaciones de 1947, de lo que sucedió en la Mina de la Camocha y por qué fue un hito para las Comisiones Obreras; hablamos de las huelgas de 1962, que empezaron en Asturias pero luego se trasladaron a todo el país, y obtuvieron la solidaridad de toda Europa... Repasamos el movimiento obrero hasta la muerte de Franco, la legalización de los sindicatos, la constitución de Comisiones Obreras en la Asamblea de Barcelona, los diferentes congresos...

-Como media, los delegados y delegadas que acuden a las formaciones han nacido en los 90 del siglo pasado. ¿Qué les aporta esa visión histórica?

-Al conocer la evolución del sindicato del que forman parte, comprenden mejor el sentido de su organización actual. En el caso de CCOO de Industria de As-

turias, cómo empezamos siendo federaciones separadas de minería y metal, luego una Federación Minerometalúrgica, luego nos fusionamos con Fiteqa y hoy somos Industria.

-Si tuviera que elegir una de las ideas que se transmiten en este bloque de la formación, ¿cuál sería?

-Creo que lo más importante, lo que tienen que tener en cuenta por encima de todo, es que todos somos clase trabajadora. La clase media no existe, es un concepto americano que se quiso implantar aquí en España, pero que en realidad no tiene base. Si tú no tienes medios de producción y te pones a disposición de los que sí los tienen, haciendo un trabajo bien con tus manos o bien con tu cabeza, entonces formas parte de la clase trabajadora. Ese es tu lugar y esa debe ser tu lucha.

PILONA
TIERRA DE ASTURCONES
EL TIEMPO SE PARA EN LA COMARCA DEL SUEVE



Ayuntamiento de Piloña
www.ayto-pilona.es





Fotoperiodismo: Asturias Minada, los últimos años de la minería, en imágenes

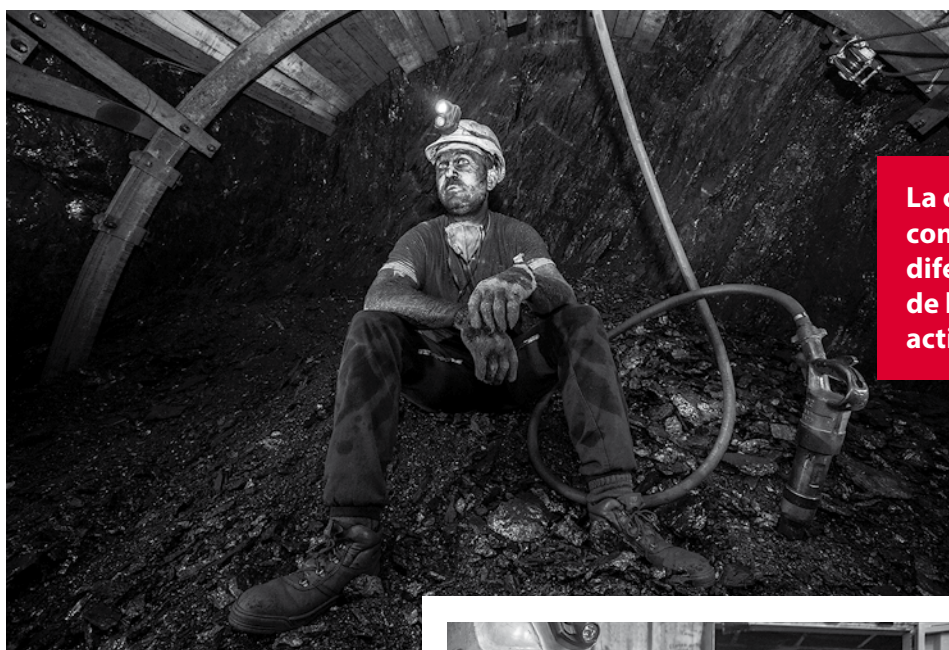
El fotógrafo noreñense Álvaro Fuente ultima la publicación de *Asturias Minada*, un libro que recopila imágenes emblemáticas de la minería del carbón en Asturias durante la última década. Se trata de un trabajo importante para la memoria del patrimonio industrial, histórico y social, que pronto estará disponible gracias a la colaboración de varias entidades.



El proyecto que el fotoperiodista Álvaro Fuente ha desarrollado durante la última década, comienza en el año 2012, cuando estalla el último gran conflicto de la minería. Fue un momento de enorme tensión, tanto en las cuencas mineras como en el conjunto de Asturias, muy pendiente de lo que sucedía durante los más de dos meses que duró la huelga general, secundada por más de 4000 mineros y mineras. En la memoria de muchos aún están las imágenes de los duros enfrentamientos de los trabajadores mineros con las fuerzas del orden. Sin duda, uno de los momentos clave en la lucha por la supervivencia del sector.

Otra parte del trabajo está dedicada a recoger imágenes de distintos pozos de Hunosa, tanto en la cuenca del Nalón como del Caudal, así como otras explotaciones en Cerredo. Son imágenes de los últimos trabajadores, ya que la práctica totalidad de estas explotaciones cesaron su actividad en el año 2018.

Por último, el autor recorre distintos lugares de Asturias para atrapar con su cámara la huella de la minería en el en-



La obra contiene unas 300 fotografías, contextualizadas con textos escritos por diferentes personalidades del mundo de la comunicación, el sindicalismo o la actividad minera.

torno. Paisaje, paisanaje y patrimonio industrial, quedaron reflejados en imágenes para la memoria, que quedarán recogidas en Asturias Minada en el momento de su publicación.

Son más de 10 años durante los cuales ha documentado gráficamente la evolución de la industria del carbón, su progresiva transformación hasta culminar en el cierre de los pozos.

Se trata de un documento importante para el fotoperiodismo asturiano, así como una forma más de conservar la memoria de una actividad que ha marcado el carácter de nuestra región.





Nueva etapa en la Fundación Juan Muñiz Zapico

Toño Huerta y Juventino Montes asumen la dirección y presidencia, respectivamente, e inauguran así una nueva fase en la fundación, que continuará con su labor de mantener viva la memoria del movimiento obrero, con actividades divulgativas para llegar a un sector cada vez más amplio de la ciudadanía.



El pasado octubre, la Fundación Juan Muñiz Zapico renovó su directiva, con la incorporación del histórico sindicalista y referente del movimiento vecinal, Juventino Montes como presidente y Toño Huerta, licenciado en Geografía e Historia, como director. Huerta, muy orientado en su trayectoria profesional hacia el campo del análisis territorial del patrimonio, tiene entre sus objetivos incluir el conocimiento y defensa del patrimonio industrial en los objetivos de la fundación.

“Además, queremos darle continuidad a proyectos que ya se estaban desarrollando y abrir otros nuevos que contribuyan a subrayar el carácter de la fundación, volcada en la investigación y divulgación de la memoria obrera, sindical y democrática”, explican.

Para el año que comienza, se trabajará en la publicación de un libro sobre la historia de Comisiones Obreras y otro sobre la sindicalista Anita Sirgo. También está en proyecto hacer un trabajo, tomando como base el documental que la fundación elaboró sobre la trayectoria de Francisco Prado Alberdi: se trataría de elaborar piezas audiovisuales más breves, de marcado carácter divulgativo, para que los colegios puedan disponer de ellas como material didáctico para sus alumnos.

Otra actividad que se quiere impulsar en esta nueva etapa es el Concurso de Microrrelatos Mineros Manuel Nevado

Madrid, uno de los eventos anuales clásicos, que este año celebra su vigésima edición con la participación a récord de cien relatos.

Para próximas ediciones se pretende ampliar el alcance del concurso, empleando diversas estrategias, como la difusión en redes sociales o la posibilidad de participar utilizando el envío digital. Se estudian, además, otras acciones, como ampliar el rango de edad para fomentar la participación de los colegios o recuperar el premio para relatos en asturiano.



El 21 de diciembre se celebró en Mieres un acto organizado por la Fundación para conmemorar el 50 aniversario del Proceso 1001, el juicio contra los 10 sindicalistas de CCOO que fue un hito en la represión contra el movimiento obrero por parte del régimen franquista.

De las actividades que ya organiza regularmente la Fundación, la Ruta de la Revolución del 34, que recorre Oviedo visitando los escenarios donde se desarrollaron los episodios más importantes de este hecho histórico, es una de las que tienen mejor acogida. En la última edición llegó a reunir a 150 visitantes, y se espera que en las próximas continúe generando tanto o más interés. Además, se planteará la posibilidad de organizar una actividad similar en Mieres, con la publicación de un libro tal como se hizo con la ruta de Oviedo.

Ya pensando en 2025, está previsto que Asturias acoja el Encuentro Internacional de Investigadores del Franquismo. La organización correrá a cargo de la Fundación Juan Muñiz Zapico, que tratará de darle un carácter divulgativo al evento para que tenga la mayor repercusión posible. Para ello se combinará la parte académica con actividades paralelas diversas, como exposiciones, ciclos de cine y otros eventos. El objetivo es que resulte una cita atractiva para el público general y que cualquier ciudadano pueda acercarse y participar en alguno de los eventos.

Se pretende, pues, dar continuidad a los proyectos ya consolidados, relanzar aquellos que ya estaban funcionando y crear otros nuevos, todo con el objetivo de conectar con una base generacional más amplia, transmitir los valores de la lucha obrera y conservar la memoria histórica de España y de Asturias.

Clara Ruiz, ganadora del XX Concurso de Microrrelatos Mineros

"Atravesaban la puerta encorvados, con el peso del cansancio auestas. Y nosotras observábamos por la ventana, en silencio, cómo la oscuridad engullía la silueta de sus cuerpos apocados [...]". Así comienza "Genealogía", el relato ganador del certamen de este año. Su autora, Clara Ruiz (Murcia, 1995) escribe desde los nueve años y ya ha ganado otros concursos literarios, como el II Concurso de Formato Libre Ojos Verdes Ediciones, Escritores Viajes o en el Concurso de Cuentos Contra el Bullying de Málaga.



El relato ganador, "Genealogía" pone el foco en las mujeres y los hijos de los trabajadores de la mina. ¿Por qué te fijaste en esos aspectos, qué te llamó la atención?

-Cuando escribo, la mayoría de las veces me gusta exponer la perspectiva de los que en principio en una historia suelen actuar en los márgenes o como personajes secundarios en un contexto marcado. La mina y sus trabajadores están ahí, por supuesto, pero yo buscaba dar voz a los otros pilares fundamentales: los familiares, porque ellos también alimentaban la vida en la mina. En el caso del microrrelato son las mujeres las que exponen las costumbres y la rutina de un día laboral normal, pero desde su perspectiva. Además, como son las que más tiempo pasan junto a sus hijos, son

las primeras en captar los deseos y necesidades de las generaciones futuras.

-¿Crees que el bagaje cultural de la mina está suficientemente valorado, por parte incluso de los sus protagonistas?

-Creo que sí y no. Hay un ejercicio de memoria, principalmente relacionado con la clase trabajadora, y un intento de recuperar los aspectos más artísticos de su vida, como el canto. También existen iniciativas culturales que ayudan a la preservación, como por ejemplo, en Murcia, mi región, específicamente en Cartagena existen visitas guiadas a las antiguas zonas mineras. Pero la minería y los pueblos mineros han estado tan machacados, que a veces pareciera que con las últimas generaciones desapareciera hasta la memoria.

-La última frase ("Abuela, cántame otra vez la canción. La canción que cantaba el abuelo cuando trabajaba en la mina") apunta precisamente a esa transmisión de la memoria de la cultura minera.

-Esa frase la escribí a conciencia, como un puente intergeneracional que uniera a abuelos y nietos, dando a entender que el relato no acaba con la mudanza de los hijos de los mineros a las ciudades, porque la transmisión cultural sigue viva. A veces una anécdota tonta del pasado o un recorte de periódico en un baúl viejo abre la puerta a algo mucho más grande. En el caso de los nietos, es la curiosidad que sienten por la canción lo que permite a las abuelas contextualizarla y mantener viva la historia de toda una comunidad.

El fallo del concurso se conoció el pasado 4 de diciembre, coincidiendo con la festividad de Santa Bárbara, en un acto celebrado en el IES Bernaldo de Quirós (Mieres). Durante el acto se hicieron públicos, además, dos Accésit: el de Testimonio Histórico (Alejandro Martínez, de Berlanga del Bierzo (León), con el relato titulado "Un fuego helador") y el de menores de 18 años (Borja Fernández, de Sotrandio, con el relato titulado "Diariu del silenci"), así como las cuatro menciones especiales otorgadas a los siguientes relatos: "Tardanza", de Alfredo Garay (Xixón); "Los mineros del color del café", de Alejandro Martínez (Berlanga del Bierzo, León); "L'abrazu", de Francisco Álvarez (Xixón); y "Maruxina", de Armando Gutiérrez (Xixón).





Haz *Casu* y ven



ILMO AYUNTAMIENTO
DE
CASO
(ASTURIAS)



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

Apostando por un futuro renovable

¿Estás interesad@ en desarrollar un proyecto de Comunidad Energética y no sabéis cómo llevarlo a cabo? Si queréis producir parte de la energía que consumís, ser autosuficientes energéticamente, juntar recursos, asociaros y beneficiaros, en OTC FAEN os puede asesorar en todas las etapas del desarrollo de vuestra Comunidad Energética.



¿Qué es y cómo me puede ayudar OTC FAEN?

OTC FAEN es la Oficina de Transformación Comunitaria perteneciente a la Fundación Asturiana de la Energía que se encarga de asesorar a cualquier persona de la sociedad asturiana interesada en desarrollar un proyecto de Comunidad Energética. Esta actividad se encuentra incluida en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), financiado por la Unión Europea – NextGenerationEU.

¿Qué es y para qué sirve una Comunidad Energética?

La Comunidad Energética es una agrupación de participación abierta y voluntaria en la que sus miembros lideran un proyecto de energías renovables, eficiencia energética y/o movilidad sostenible cuyo fin es proporcionar beneficios medioambientales, económicos o sociales a sus miembros, no ganancias financieras

¿Quién puede participar en una Comunidad Energética?

Ciudadanos (personas físicas), pymes y entidades locales

¿En qué materias puedo encontrar asesoramiento?

En las principales cuestiones que hay que definir en la Comunidad energética, de tipo técnico, administrativo, jurídico, social y económico

¿En qué etapa del proyecto debo contactar?

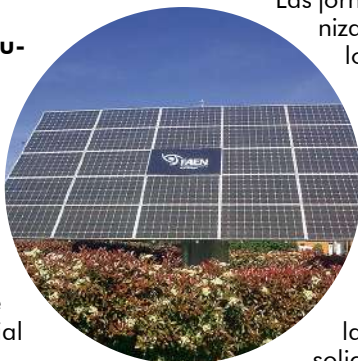
En cualquiera, desde simplemente despertar el interés y conocer los principios de las Comunidades Energéticas hasta conocer alternativas para resolver cuestiones técnicas de un proyecto de energías renovables

¿Qué actividades realiza OTC FAEN?

Podemos clasificar las actividades en tres niveles: despertar interés, definir el proyecto y llevarlo a cabo:

1. Jornadas de información general y especializada y de explicación de casos prácticos en los diferentes concejos asturianos, cursos de formación.
2. Ayuda en la definición del tipo de organización, del proyecto más adecuado y del modelo de negocio.
3. Asesoramiento en la ejecución y control del proyecto.

Las jornadas de difusión de OTC FAEN (y la propia organización) también funcionan como punto de encuentro local en las que distintos interesados pueden ponerse de acuerdo para colaborar.



¿Cuál es el coste de esos servicios y cómo se solicitan?

Estos servicios son totalmente gratuitos y se pueden demandar telefónicamente, en la dirección de correo electrónico OTCfaen@faen.es o a través de la web de la OTC apuntándose a las actividades de interés que haya en la agenda o solicitando el asesoramiento a través del formulario.

FAEN os ayuda con vuestro proyecto de **Comunidad Energética**. Si:

- queréis producir parte de la energía que consumís
- queréis ser autosuficientes energéticamente
- queréis juntar recursos, asociaros y beneficiaros



¿No sabéis cómo llevarlo a cabo?

OTC FAEN os puede asesorar en todas las etapas del desarrollo de vuestra **Comunidad Energética**.

Nos puedes encontrar en:

C/ Fray Paulino, s/n; 33600 Mieres, Asturias.

Tfno. +34 985 46 71 80

Email: OTCfaen@faen.es

Somos la pieza que encaja en TU PROYECTO

*Facilitamos el emprendimiento,
la consolidación y el crecimiento empresarial.*

Infórmate:

emprende@gijon.es



INFRAESTRUCTURAS



FINANCIACIÓN

Subvenciones
Herramientas de Financiación



SERVICIOS

Formación
Asesoramiento
Networking



Gijón | **impulsa**

Edificio Impulsa

(P. C. Tecnológico de Gijón)
C/ Los Prados, 166. 33203 Gijón
Principado de Asturias

www.gijonimpulsa.es

