



# Asturias Industrial

Nº66 SEP/11



-Senegal-



-Cuba-



-Colombia-



-México-

■ **Negociación colectiva**  
*Claves de la reforma*

■ **EESS**  
*Esfuerzo final*

■ **Convenio del Metal**  
*Acuerdo o movilización*

Extranjeros, **sí**  
afiliados, **también**

*CON NOSOTROS  
hay*

**FUTURO**

# **GRAN ACTO SINDICAL**

**Palacio de Vistalegre (Madrid)**

**24 de Septiembre**



# Sumario

  
federación de industria



Asturias Industrial nº66  
Septiembre 2011

EDITA:  
FEDERACIÓN DE INDUSTRIA  
DE CC.OO. DE ASTURIAS.

Secretariado:  
Maximino García Suárez,  
Juventino Montes García,  
Santiago Escosura Fernández,  
Nicomedes Sánchez Izquierdo,  
Blanca María Colorado López,  
Luis Angel Vázquez Maseda,  
Marcelino Muela Cuesta,  
María del Pilar Artidiello Pérez,  
Damián Manzano Carneiro.

Coordinación:  
Blanca M. Colorado López.  
Matu Fernández

Fotografías:  
Fusión 10 y archivo.

Tirada de este número:  
15.000 ejemplares

Depósito Legal:  
As-2311/09

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 Federación de Industria  
de CC.OO. de Asturias.  
C/. Sta Teresa, 15 – 33005 Oviedo  
Teléfono: 985.25.15.77

Se autoriza su reproducción  
excepto con fines comerciales.

www.industria.ccoo.es

  
federación de industria

05 **Editorial**

06 **Negociación colectiva.** Claves de la reforma.

08 **Convenio del Metal.**  
Rotundo éxito en la huelga del metal.

10 **Convenio ThyssenKrupp Airport Systems.**  
Mejoras importantes para los trabajadores.

11 **Noticias.**  
Alas Aluminium. A la espera de compromisos.  
Duro Felguera. Talleres en peligro.  
EREs, Ascamón y Sodes S.A.  
Convenio colectivo PMG Asturias.

13 **Minería.**  
Asamblea anual del Montepío.  
Sector minero, suma de retrasos. Situación de la minería pública y privada.

16 **Elecciones Sindicales.** Esfuerzo final,  
por Maximino García, Secretario General de la  
Federación de Industria de CCOO de Asturias.

19 **ArcelorMittal.** Elecciones en diciembre.

22 **Reportaje.** Extranjeros en la Federación de Industria.

25 **Jurisprudencia.** Sobre el permiso de lactancia.

26 **Salud Laboral.** Expuestos a los cánceres.

28 **El valor de la Formación.** Nuevos cursos.

31 **Homenaje.**  
Francisco Prado Alberdi, sindicalista de clase.

32 **Breves.** XVII Premios Sodeco.  
VIII Concurso Microrrelatos.

33 **Lector.** Sabino García, afición vertical.

34 **Gastronomía.** Berenjenas rellenas, por Benjamín Gutiérrez.



# ESPIRITU DE COLABORACION.

Visítenos en INTERNET:  
[www.sodeco.es](http://www.sodeco.es)

## CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO DE LAS COMARCAS MINERAS.

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

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



**SODECO**  
*el socio ágil*

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

# Editorial



Blanca M. Colorado



## 20N Cambio de rumbo, ¿pero hacia dónde?

**N**os quedan dos largos meses de pre-campaña electoral, con maratónicos mítines por todas las ciudades de España, con propaganda vacía de contenidos y propuestas. El mundo se para ante el 20-N.

Pero no debemos engañarnos, los que hasta ahora nos gobiernan nos han llevado a una laberinto del que vamos a tardar mucho tiempo en salir. Sin lugar a dudas esta ha sido la legislatura de las reformas, impuesta por un gobierno que se presupone de izquierdas. Se defienden alegando que el objetivo es reducir el desempleo y que no se resienta el bien amado estado del bienestar. Qué mejor forma de llevarlo a cabo que con dos reformas: la reforma laboral y la reforma de la negociación colectiva

¿Qué se ha conseguido hasta el momento? Abaratar y facilitar el despido de los trabajadores/as. Solamente en Asturias el despido por causas objetivas ha aumentado un 37% en los últimos 4 meses.

Bueno, pero no debemos preocuparnos ni desanimarnos. Aunque el gobierno siga sin reconocer que las reformas no están funcionando, tiene un paquete de medidas que sí pueden mejorar la situación. Ejemplo de ello será el encadenamiento de los

contratos temporales de forma indefinida. No busquemos la estabilidad en el trabajo y con ello la tranquilidad de nuestras familias. Aunque según palabras del Ministro de Trabajo, "prefiere un trabajo temporal que un parado". Dentro de un tiempo quien tenga un contrato indefinido lo tendrá que enmarcar.

Otra de las medidas muy a tener en cuenta será el contrato de formación para menores de 30 años. Seguimos abonando el terreno a los empresarios, primero se hace un contrato de formación, por el que no pagan nada a la Seguridad Social de los trabajadores/as, a continuación un contrato temporal tras otro, y luego como ya tienes cierta edad, te despido prácticamente gratis. Vaya futuro más prometedor para nosotros y nuestras jóvenes.

Seamos coherentes y responsables a la hora de acudir a las urnas el 20-N. En nuestras manos está el ser capaces de impulsar con aires renovados nuestro porvenir. Y para ello desde CCOO seguiremos impulsando con vuestro respaldo iniciativas para que no se siga atentando contra los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras. **Tenemos la firme convicción que con CCOO sí hay futuro.**

*Blanca M. Colorado. Secretaria de Comunicación*

## Reforma de la Negociación Colectiva

El pasado 10 de Junio el Gobierno aprobó el Real Decreto Ley 7/2011, en el que se introducen una serie de reformas que afectan a la Negociación Colectiva.

**H**ay que recordar que desde la Confederación Sindical de CCOO y UGT se venía manteniendo una negociación con la CEOE que, poco tiempo antes de las elecciones municipales del 22 de mayo, tenía una clara perspectiva de poder concluir con un acuerdo entre las centrales sindicales y la patronal.

Tras estas elecciones políticas cuando la CEOE, vista la tendencia de voto, cambia radicalmente su postura de manera oportunista, volviendo a planteamientos imposibles de asumir por los Sindicatos.


Esto conduce finalmente a que sea el Gobierno quien, a través de este Real Decreto, proceda a la modificación del

**Ahora es el momento de contrarrestar los efectos de esta reforma aprobada por el Gobierno, y sin participación de CCOO, a través de los propios Convenios Colectivos y de la Acción Sindical eficaz en la negociación.**


artículo que se refiere a la Negociación Colectiva dentro del Estatuto de los Trabajadores.


Lo aprobado en Consejo de Ministros el día 10 de junio, y a falta del posterior trámite parlamentario que puede introducir nuevas modificaciones -algunos grupos políticos ya han anunciado que esa es su intención- conlleva un cambio fundamental en el campo de juego que se desarrolla la Negociación de los Convenios Colectivos en todos sus ámbitos, teniendo la mayor parte de estas medidas un claro sesgo negativo para los trabajadores/as, y abriendo nuevos frentes contra los que habrá que combatir con intensidad las pretensiones empresariales.

### Principales aspectos que se modifican en esta reforma

 **Prioridad del Convenio de Empresa sobre los Convenios Sectoriales.** Se otorga al Convenio de Empresa, caso de que exista o se cree uno nuevo, la prioridad sobre una serie de materias fundamentales: cuantía del salario base y complementos salariales, horario y distribución del tiempo de trabajo, adaptación del sistema de clasificación profesional, adaptación de las modalidades de contratación, etc. Esto conlleva un claro riesgo en un tejido empresarial como el que existe en el estado español, con una mayoría de pequeñas y medianas empresas, en las cuales el empresario, y a través de la negociación en cada centro de trabajo, intentará reducir, con la negociación de convenios en el ámbito de su empresa, aquellos derechos consolidados en el Convenio Colectivo Sectorial.

Adquieren por tanto vital importancia dichos Convenios Sectoriales, como referente obligatorio para todos los trabajadores/as, ya que se potencia su capacidad de Negociación a través de la suma de intereses de los trabajadores/as de un sector.

 **Introducción de plazos máximos para la negociación.** Se establece a partir de ahora un plazo máximo durante el que las partes podrán estar negociando. Este plazo será de 8 meses, cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años, y de 14 meses cuando la vigencia del convenio anterior haya sido superior a dos años. Los Convenios Colectivos, podrán contemplar dentro de su articulado unos plazos diferentes a estos que refleja el Real Decreto.

 **La vigencia de un Convenio Colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se establecerá en los términos que se fijan en el propio convenio.** Caso de no existir este pacto, el convenio mantendrá su vigencia (ultraactividad). Si bien esto significa que finalmente no desaparece la ultraactividad de los convenios, es decir, que su contenido siga vigente como marco de referencia una vez concluye su periodo y se lleva a cabo la negociación del siguiente convenio, si se da a al empresario o las patronales la posibilidad de introducir una duración limitada para esta vigencia, con lo cual se abre otra vía que habrá que contrarrestar en cada negociación, vista la clara apuesta por la desaparición total de la ultraactividad que la CEOE ha venido manifestando.



Desde CCOO hemos entendido siempre que este tipo de medidas de manera alguna mejoran el mercado de trabajo ni la situación de las empresas, y, por supuesto, en absoluto la de los trabajadores/as.

Existe ahora, y a falta de que pueda haber posteriores modificaciones, una serie de aspectos que en nada contribuyen a dinamizar la Negociación Colectiva, más bien al contrario.

La patronal, en los últimos años, ha venido utilizando la Negociación Colectiva de una manera absolutamente negativa, ralentizando las negociaciones y tratando de contrarrestar el poder de los trabajadores/as a través de esta potente herramienta de defensa de los intereses colectivos, apostando siempre por la dispersión a través de convenios adaptados a la necesidad del empresario en cada empresa, y no

a las de los trabajadores/as como conjunto.

Es por tanto ahora el momento de contrarrestar los efectos de esta reforma aprobada por el Gobierno, y sin la participación de CCOO, a través de los propios Convenios Colectivos y de la acción sindical eficaz en la negociación.

[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)



# ILP

## Entregadas más de un millón de firmas contra la reforma laboral

Los ciudadanos se pronuncian masivamente. La recogida de firmas para presentar al Congreso una ILP ha sido un éxito total.



Ignacio Fernández Toxo y Cándido Mendez, secretarios generales de CCOO y UGT respectivamente, hicieron entrega el pasado junio en el Congreso de los diputados de las firmas recogidas en apoyo a la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) que pone de manifiesto el contundente rechazo de la ciudadanía española a la reforma laboral planteada por el Gobierno.

En total fueron entregadas en el Congreso de los Diputados 138 cajas, 1.058.752 firmas de ciudadanos de todo el Estado, el doble de las estrictamente necesarias, en apoyo a la iniciativa de los sindicatos para exigir al Parlamento la modificación de algunos puntos de la reforma laboral. CCOO, que ha recogido más de 700.000 del total de las firmas, realizó un intenso trabajo para informar y concienciar a los ciudadanos de la importancia de no resignarse y hacer llegar su descontento al Congreso.

El acto de entrega fue precedido por una manifestación conjunta de delegados/as de ambos sindicatos, llegados desde todas las comunidades autónomas para apoyar la entrega. Para CCOO, es imprescindible que ahora el Congreso escuche la opinión de la ciudadanía y atienda con la seriedad debida las propuestas de los sindicatos, que cuentan con un respaldo masivo y manifiesto de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

## METAL Por un convenio digno

Tras el rotundo éxito de la huelga general del metal convocada los días 20 y 21 de junio por los dos sindicatos mayoritarios en el sector, la Federación de Industria de CCOO de Asturias plantea la posibilidad de nuevas movilizaciones si la patronal FEMETAL continúa enrocada en su intención de recortar derechos a los trabajadores en el nuevo convenio.

La huelga, que logró una participación cercana al 100% y constató el respaldo total de los trabajadores/as a la posición que defiende la Federación de Industria de CCOO de Asturias, supone una demostración de la capacidad de movilización del sector y un importante aviso a la patronal, que debe ahora modificar su férrea postura en la mesa de negociación.

Sin embargo, a pesar de la protesta clara de los trabajadores/as del sector, FEMETAL no ha variado su posición y continúa manteniendo su propuesta de congelación salarial a dos años. La posición de CCOO se mantiene absolutamente firme: "No vamos a transigir con ese tipo de planteamientos en la mesa de negociación", afirma con rotundidad Damián Manzano, Secretario de Acción Sindical.

Desde el primer momento esta Federación denuncia, y así lo ha explicado a los trabajadores/as, que la patronal mantiene una actitud sumamente oportunista al plantear recortes innecesarios aprovechándose de la situación global de crisis económica. En términos objetivos, el sector del metal asturiano, aunque no está exento de dificultades, está siendo afectado en menor medida por la crisis y mantiene una actividad razonable al haberse expandido a los mercados exteriores. A la vista de la situación "consideramos que es posible negociar un convenio en condiciones aceptables para los trabajadores/as y entendemos que no existe ninguna necesidad de realizar los recortes que plantea la patronal y que perjudicarán seriamente a los trabajadores/as del sector".



Asamblea en Gijón

Asamblea en Avilés



## El Metal se moviliza

Previo a las movilizaciones la Federación de Industria de CCOO de Asturias había hecho un importante esfuerzo para desbloquear la negociación con dos propuestas concretas que en ningún momento fueron tenidas en cuenta por la patronal. Por el contrario, FEMETAL se mantuvo inflexible en su postura, negándose a retroceder en su planteamiento de congelación salarial. Ante eso, la única respuesta posible era convocar movilizaciones, para lo cual se celebraron asambleas informativas en las que se explicó a los trabajadores/as la necesidad de dar una respuesta contundente a FEMETAL.



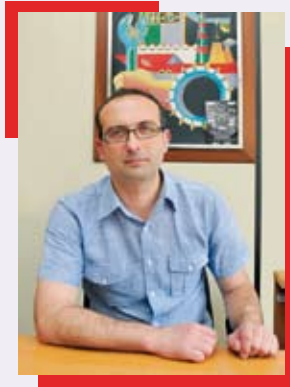
La concentración convocada por CCOO y MCA-UGT delante de la sede de FEMETAL en Gijón fue un éxito, con más de mil trabajadores/as.



## “Si no avanzamos habrá más movilizaciones”

### Damián Manzano

Secretario de Acción Sindical de la Federación de Industria de CCOO de Asturias.



#### -¿Cuál es la valoración de la huelga general convocada en junio?

-Consideramos que fue un éxito rotundo. El paro fue secundado por prácticamente el 100% de los trabajadores/as esos días de huelga y hubo un cese de actividad en casi la totalidad de las empresas del sector. El hecho de que los trabajadores/as respondieran al llamamiento respalda y refuerza nuestra posición. Estamos dispuestos a plantar cara con total firmeza a este despropósito que plantea la patronal.

#### -¿Cuál es el mensaje para la patronal?

-Nosotros hacemos un llamamiento a FEMETAL para que presente unos planteamientos razonables que permitan desbloquear el convenio. Queremos negociar todas las cuestiones que se reco-

gen en la plataforma reivindicativa y no únicamente los temas salariales. Desde nuestro punto de vista, hay margen más que suficiente para la negociación, pero la patronal todavía no ha articulado ningún tipo de respuesta.

#### -¿Habrá más movilizaciones?

-Si a la vuelta del verano no avanzamos en la negociación colectiva estamos dispuestos a retomar las movilizaciones en septiembre con la contundencia necesaria para desbloquear el convenio. No estamos dispuestos a aguantar durante más tiempo este sinsentido. Queremos subrayar que el sector tiene unas condiciones que permiten poder llegar a acuerdos en unos términos razonables. De continuar con esos planteamientos, FEMETAL nos fuerza a continuar con las movilizaciones.

## CCOO PROPONE

La Federación de Industria de CCOO de Asturias pone sobre la mesa propuestas concretas, justas para los trabajadores/as y razonables dado el contexto social y económico actual.

✓ Convenio a dos años, con incremento del 3% para 2011 y del 3,5% para 2012, con su correspondiente cláusula de revisión.

✓ En el caso de ir a un convenio a tres años, en el tercero se establecería una tercera paga extraordinaria, de importe similar a las actuales, con unos incrementos salariales en la línea máxima que marca el ANC para 2011 y 2012.



La huelga del metal del 20 y 21 de junio fue seguida masivamente por los trabajadores/as.

[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)



### ThyssenKrupp Airport Systems, convenio para 2011/12

El convenio colectivo firmado en la factoría de ThyssenKrupp Airport Systems supone importantes mejoras para los trabajadores/as e incluye por primera vez al colectivo de técnicos. La negociación fue liderada por CCOO, con representación mayoritaria en el comité de empresa.

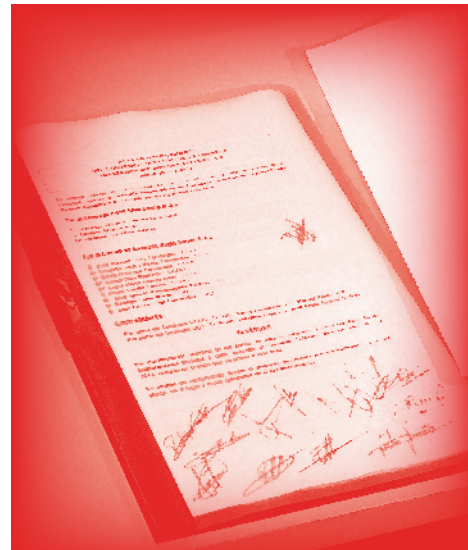
Las últimas elecciones sindicales celebradas en mayo de 2010 dieron un vuelco histórico a los resultados al otorgar seis representantes para CCOO frente a los 3 logrados por UGT. Esto se debió entre otras razones a que por primera vez se logró presentar una candidatura en técnicos, lo que suponía una novedad fundamental y consolidó la posición de nuestro sindicato en la empresa. Los excelentes resultados obtenidos sentaron las bases para continuar trabajando con el respaldo de los compañeros/as y abordar el que ya se perfilaba como uno de los grandes retos de la legislatura: la firma del convenio colectivo, que finalizaba en 2010. Aunque en un principio se preveía que la negociación pudiera ser complicada, lo cierto es que resultó "breve y fluida", en palabras de José Manuel Cima, presidente del comité de empresa. Fueron tres meses de conversaciones con la empresa hasta alcanzar un acuerdo verbal a principios de junio. El peso de la negociación fue asumido desde un primer momento por los representantes de CCOO, mayoría en el comité de empresa, contando con la colaboración

de los demás miembros. El convenio, que tendrá una vigencia de dos años, recoge avances importantes. Uno de los logros más significativos ha sido incluir al colectivo de técnicos, aproximadamente un centenar de trabajadores/as de los 225 totales que tiene la empresa. Tras ganar las elecciones, era necesario ofrecer el respaldo prometido a este colectivo, que ahora podrá disfrutar de más

**José Manuel Cima, presidente del Comité de Empresa:**

**"Incluir a los técnicos ha sido un éxito"**

opciones y mayor seguridad. "Es la primera vez que se logra algo de esta envergadura -explica José Manuel Cima-. Hoy en día conseguir que un colectivo tan grande entre en un convenio lo consideramos como un gran éxito, porque la tendencia general es la contraria". El convenio incluye además novedades en la promoción interna, mejoras salariales, ascenso de nivel o categoría, entre otros.



Algunos de los puntos del convenio:

● **TABLAS SALARIALES.** Se introducen las categorías de Titulado medio y Titulado superior en las tablas salariales. Cualquier técnico puede desde ahora acogerse al convenio solicitándolo con quince días de antelación.

● **SALARIOS.** Subida del 2% para el año 2011 y 2,5% para el 2012, con cláusula de revisión en función del IPC y carácter retroactivo al 1 de enero.

El complemento de paga extra (225 en 2010) se establece en 245 euros para el 2011 y 260 para el 2012.

Importantes mejoras en la retribución de dietas con subidas medias del 10%.

● **EMPLEO.** Transformación inmediata de un total de 23 contratos individuales en indefinidos.

● **VACACIONES.** La retribución de las vacaciones se calculará por el promedio de los últimos tres meses efectivamente trabajados.

● **CATEGORIAS.** Para los dos próximos años se negociaron 49 categorías para oficiales de 1º, 2º y 3º, además de 14 niveles profesionales. Eso supone el ascenso de 63 trabajadores.

● **POLÍTICAS DE IGUALDAD.** Mejoras en maternidad, igualdad efectiva, casos de violencia de género.



# Alas Aluminium

## A la espera de compromisos

Tras la extinción de 174 contratos y con una regulación de empleo que afecta a 80 trabajadores, Alas Aluminium espera al otoño con una moderada expectativa de que el nuevo gobierno de Asturias se implique en la búsqueda de soluciones.



Acampada en Langreo 5-04-2011

La realidad de Alas Aluminium, antaño estandarte de la reactivación de las cuencas, se ha saldado con la extinción de 174 empleos. A día de hoy mantiene una plantilla de 80 personas con una regulación de empleo hasta diciembre, entre personal de administración, seguridad y mantenimiento.

**“El anterior gobierno no hizo nada, sus gestiones dieron resultados nulos –explica Damián Manzano, Secretario de Acción Sindical de la Federación de Industria de CCOO de Asturias- y además se quiso criminalizar a los trabajadores condenando las movilizaciones y diciendo que impedían la aparición de inversores”.** El compromiso de la Federación de Industria de CCOO de Asturias y de la

Sección Sindical ha sido y es continuar exigiendo que se dé viabilidad a la empresa.

A pesar de que era posible que se produjesen más despidos durante el verano, finalmente los administradores han decidido dar un poco de tiempo al nuevo gobierno para ver si es posible encontrar opciones. De hecho ya se han mantenido los primeros contactos, entre ellos una reunión con el Presidente del Principado, Francisco Alvarez-Cascos, además de la visita a las instalaciones de la fábrica del Consejero de Economía y Empleo, José Manuel Rivero. “Se están mostrando receptivos y prometieron una comunicación fluida. Están recopilando información para poder trazar una línea de trabajo en busca de soluciones. Nuestra valoración es de mo-



Representantes de la Federación de Industria de CCOO de Asturias apoyando las movilizaciones de Alas Aluminium

mento positiva, a la espera de que cuaje alguno de estos movimientos”, comenta José López, miembro del Comité de Empresa y Secretario de la Sección Sindical de CCOO en Alas Aluminium.

Independientemente del color del gobierno de la re-

gión y de los últimos cambios políticos, la Federación de Industria de CCOO de Asturias se mantiene firme en sus planteamientos, que siguen siendo la búsqueda de un inversor que dé viabilidad a la empresa y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

## Firmado el convenio colectivo en PMG Asturias

La empresa, dedicada a la fabricación de productos sinterizados y con una plantilla de aproximadamente 125 trabajadores, firmó el pasado julio el convenio colectivo para los próximos cuatro años. La negociación, que comenzó en diciembre del pasado año, se alargó durante todo un semestre hasta que fue posible acercar posiciones entre el comité de empresa y los representantes de la empresa. Finalmente se ha logrado un consenso que mejora las condiciones de los trabajadores/as en aspectos como pagas extraordinarias, pluses de turnicidad o temas sociales.

### Claves del convenio colectivo PMG Asturias 2011/2014

- **Mantenimiento** de la jornada actual.
- **Subida salarial** del 0,5 los tres primeros años y en el último del 0,6% sobre IPC previsto, con cláusula de revisión.
- **Subida del Plus** de 3t4 actual de un 70%.
- **La cuantía de las pagas** extraordinarias se aumenta desde el primer año con el concepto de turnicidad y desde el tercero con el de nocturnidad.
- **Se incrementan los pluses** de turnos y noches por encima de los IPC previstos.
- **Se transformarán** en indefinidos diez contratos temporales.
- **Mejoras en temas sociales**, como cheques- guardería, horas para acudir al medico con los hijos, etc.



Los recortes presupuestarios de los últimos tiempos han hecho descender notablemente la obra pública, principal actividad de Ascamón (Asturiana de Calderería y Montaje) ubicada en el Polígono de Riaño III (Langreo).

Ascamón, con un número de trabajadores/as fijos de aproximadamente 75 personas en taller, planteó inicialmente un ERE a dos años con 21 despidos (con 20 días por año), 20 trabajadores regulados en taller y una reducción de jornada del 50% en oficinas. Tras una serie de reuniones se logró finalmente alcanzar un acuerdo que pasa por un expediente a un año en vigor desde el mes de agosto, sin despidos y con bajas incentivadas (con treinta días por año). La regulación afectará a la totalidad de la plantilla, establecida en base a una rotación de trabajadores, con un mínimo de una semana y un máximo de seis meses. Es fundamental destacar que previo a la firma de acuerdo con la empresa se convocó una asamblea en la que todos los términos fueron aceptados unánimemente por los trabajadores/as.

Se respetarán las antigüedades, se mantendrán las pagas extraordinarias y los permisos sociales. En el mismo acuerdo se incluyó un apartado en el que se acordó durante la vigencia del ERE cursos de formación para los trabajadores/as, enfocado hacia la diversificación de productos y ligado a un plan de futuro para la empresa.

Transcurrido el plazo de un año, las partes se reunirán de nuevo para valorar la situación y estudiar las expectativas de futuro de la empresa.

La Federación de Industria de CCOO de Asturias ha negociado el expediente de regulación de empleo de la empresa Sodes S.A, que afecta a 147 trabajadores de los 302 que integraban la plantilla. De este colectivo 183 son trabajadores indefinidos y el resto 119, eran eventuales que vieron rescindidos sus contratos como consecuencia de la finalización de las obras que Sodes S.A tenía adjudicadas.

La duración del Ere es de un año, y contempla desde suspensiones de empleo hasta reducciones de jornada. La empresa Sodes S.A, perteneciente a uno de los más importantes grupos asturianos y ubicada en Oviedo, plantea el Ere tras la conclusión de su principal proyecto en Cartagena.

El expediente de regulación va acompañado de un plan de viabilidad que dotará de continuidad a la empresa, en función de la adjudicación de futuras obras.

Sodes S.A cuya principal actividad es el mantenimiento y montaje, registró beneficios en las dos últimas anualidades. Sin embargo, el plan contable arroja pérdidas de 500.000 euros en el primer semestre de 2011.

El Ere ha sido tramitado en la Dirección General de Trabajo en Madrid, puesto que afecta a trabajadores de varias comunidades autónomas.

La Federación de Industria de CCOO de Asturias califica de "difícil la negociación de este Ere, dado que por un lado se ha regulado a los trabajadores indefinidos y por otro ha supuesto la pérdida de 119 empleos. Un hecho que siempre debemos lamentar, ya que nuestro principal objetivo es el mantenimiento de los puestos de trabajo".

## Mecalux-Esmena. No más despidos

El comité de empresa de Mecalux-Esmena convocó el pasado agosto movilizaciones en protesta por el despido de dos compañeros en situación de baja laboral y un tercero con una restricción médica para el desempeño de su trabajo. Representantes sindicales ya están manteniendo contactos con los grupos políticos del Ayuntamiento de Gijón para transmitir el malestar que han provocado estos hechos y solicitar su apoyo.

También se ha establecido un calendario de movilizaciones para expresar con contundencia su rechazo a los métodos de la empresa, que en los últimos tres años ha despedido a 43 trabajadores. En septiembre, cuando ya la mayoría de la plantilla esté incorporada tras las vacaciones, se convocará una asamblea para decidir las medidas que se deben adoptar.



## Duro Felguera Los talleres en la cuerda floja



El pasado mes de julio Duro Felguera culminó la renovación de su directiva tras el relevo en la presidencia, que recae sobre Angel Antonio del Valle Suárez. La nueva dirección ya ha hecho declaraciones que indican que no considera rentables los talleres del grupo, lo que ha agravado la incertidumbre que ya desde hace tiempo padecen las plantillas de Felguera Melt, Felguera Construcciones Mecánicas y Felguera Calderería Pesada. Para la Federación de Industria de CCOO de Asturias la si-

tuación es sumamente preocupante, puesto que los indicios muestran que la empresa no está interesada en mantener unos talleres que son el estandarte de sus instalaciones en Asturias y símbolo del nacimiento del grupo. Un síntoma claro de las intenciones de la empresa es el sistemático incumplimiento de los compromisos de inversión que estaban pactados. Resulta evidente que si los talleres no se renuevan con tecnología punta será difícil mantener su competitividad en un mercado tan exigente. Por

esa razón la Federación de Industria de CCOO de Asturias va a exigir al grupo Duro Felguera que cumpla de principio a fin sus compromisos, que realice las inversiones necesarias para que los talleres no se queden obsoletos y que sea coherente con los importantes beneficios que está obteniendo en Asturias. En el caso de que su política siga enfocada a la desaparición de los talleres esta Federación está dispuesta a movilizar a los trabajadores para evitar la destrucción de los puestos de trabajo.

En la Asamblea Anual Ordinaria del Montepío celebrada el pasado junio, se presentaron, además del informe de gestión del año 2010 que recoge todas las mejoras realizadas en los destinos vacacionales de la Entidad, los grandes avances realizados en la ejecución del proyecto más importante en este momento, la Residencia de Mayores La Minería, en Felechosa (Aller). Su puesta en marcha será una garantía para el empleo y el desarrollo de la comarca de la Montaña Central.



## Residencia de Mayores "La Minería" Un proyecto en su recta final

**E**ste proyecto, vital para el desarrollo de las Comarcas Mineras, se halla en su recta final. En este momento la obra avanza en tiempo y plazo, pendiente tan sólo de la urbanización exterior y de su equipamiento. Como explica Florentino Álvarez, Vicepresidente del Montepío y miembro de la ejecutiva de la Federación de Industria de CCOO de Asturias, "estamos en la recta final para su apertura a comienzos del año 2012". El pasado 7 de agosto se cerró la Oferta de Contratación de Personal que, en una primera fase del proceso de selección, constó de tres especialidades: personal para el puesto de gerocultor/a, personal

para lencería, lavandería y plancha y personal para camarero/a". Es importante destacar que estos puestos son sólo una parte del total de la plantilla prevista. También presentaron su documentación todas aquellas personas interesadas en trabajar en la Residencia del Montepío y cuya formación y capacidad respondía a otras categorías. Estas convocatorias supondrán un impulso importante al empleo fijo en la zona y también una apuesta por fijar población en las Comarcas Mineras, dos aspectos que desde CCOO son fundamentales, y más dada la actual situación de crisis.

"Todos los que formamos parte de la

Federación de Industria de CCOO de Asturias -comenta Florentino Álvarez-, debemos sentirnos orgullosos de la participación de nuestra Organización en la consecución de los fondos necesarios para poner en marcha una obra de este calado que toca dos ejes vitales para nosotros: uno la atención a nuestros mayores, aquellos que dieron origen a estas entidades, y otro la generación de empleo. **Consideramos un objetivo cumplido que este proyecto haya alcanzado ya su recta final y que sea un modelo en cuanto a plazos, equipamiento y compromiso con las comarcas mineras de Asturias".**

**En la Asamblea, celebrada en el Auditorio Príncipe Felipe, se hizo también un balance general del estado económico de la entidad, se informó sobre los proyectos en marcha y se planificaron nuevas actuaciones para la mejora de sus centros.**



## Asamblea Anual Ordinaria El Montepío continúa su crecimiento

Pese a la crisis económica existente, el Montepío cerró su pasado ejercicio con un beneficio de más de 305.000 €, a lo que también hay que sumarle que las cifras de explotación han mejorado hasta alcanzar los 458.000 € a la vez que también han aumentado ligeramente los ingresos. Para Florentino Álvarez, estos datos "resumen la situación de estabilidad financiera que posee actualmente la Entidad. Con todo, el indicador más destacado es la importante mejora en el patrimonio neto de la entidad, que ha alcanzado los 50 millones de euros (medio millón más que el año pasado), una tendencia en línea con la mejora económica de la Entidad desde el año 2007, duplicándose su valor en estos cuatro años". Cabe resaltar que se continúa velando por el cariz social de la institución. "No podemos obviar asimismo nuestro compromiso con las prestaciones sociales -continúa Florentino Álvarez- que en 2010 supusieron un abono por parte de la entidad de 220.000 €." ■

A falta de 15 meses para que concluya el Plan del Carbón pactado para 2006-2012, la Federación de Industria de CCOO de Asturias reclama al Gobierno el total cumplimiento de lo acordado y denuncia que los ajustes que ya se están produciendo en el sector son muy superiores a lo pactado.

## Sector minero. Suma de retrasos.



José Luis Villares.  
Responsable de Minería y  
Energía de la Federación de  
Industria de CCOO Asturias.

**A**poco más de un año de la finalización de la vigencia del Plan, existe una desviación importante en muchos de los puntos más relevantes que hace que **la Federación de Industria de CCOO de Asturias tenga serias dudas sobre si el Gobierno tiene realmente intenciones de cumplir el plan.**

El Plan del Carbón está lastrado por la demora en la marcha del Real Decreto en varios aspectos. Uno de ellos es el importante retraso que se produjo en la quema de carbón nacional y que prácticamente colapsó al sector durante todo 2010. En la última reunión del grupo de trabajo que analiza la marcha del Real Decreto se concretó el desfase en un 25% y se estableció un compromiso para realizar un reajuste de julio a diciembre, asignando más cuota de carbón nacional a las eléctricas. Pero aún así, existe un stock de más de 18 millones de toneladas sumando el acumulado en las eléctricas, en el almacén estratégico de Hunosa y en las empresas mineras, por lo que aunque en este momento la valoración es positiva, se mantienen ciertas reservas. "Tenemos que ser cautos –comenta José Luis Villares,

responsable de Minería y Energía de la Federación de Industria de CCOO de Asturias - si no se quema la producción corriente volveremos a acumular más carbón y tendremos problemas de aquí a diciembre".

Los retrasos y la amenaza de cierre en el 2018 están produciendo serias discrepancias dentro del grupo de trabajo, que se escenificaron en la reunión convocada el pasado 5 de julio, cuando los sindicatos, decidieron abandonar el encuentro al considerar que la presencia del gerente del Instituto del Carbón, Pedro Viar, no era suficiente sin la presencia de un interlocutor político con capacidad para tomar decisiones. Para José Luis Villares, resulta fundamental contar con **"un interlocutor que tenga capacidad suficiente para incidir en lo que nosotros consideramos lo más importante que es la decisión europea que obliga a cerrar en el 2018 o a devolver las ayudas"**.

Existe la posibilidad de que nuestro país haga frente común con Polonia y posiblemente Alemania para modificar las decisiones europeas en este campo. No obstante, es notoria la falta de voluntad política de nuestro gobierno para la defensa del sector del carbón más allá del 2018, puesto que cuando ostentó la Presidencia Europea mostró su pasividad dejando pasar la ocasión de liderar propuestas en la dirección correcta.

Toda esta situación condiciona la futura negociación del próximo Plan para el sector minero en España. Sea como sea, **la Federación de Industria de CCOO reitera una vez más su negativa a negociar un plan que conduzca irremediablemente al cierre de las empresas.**

### Plan del Carbón 2006-2012: El Gobierno no cumple

#### PRODUCCION

En este momento existe una desviación considerable en las producciones con respecto a lo pactado. El Plan del Carbón 2006-2012 para su último año de vigencia establece una producción global de 9,2 millones de toneladas. Frente a ese dato, la resolución del Gobierno establece para 2011 una producción total de 8,5 millones de toneladas, lo que supone una diferencia importante.

#### PLANTILLAS

En materia de personal el Plan fijaba que a 31 de diciembre de 2012 el sector debía tener 5302 trabajadores. A finales de 2010 había un total de 4594 trabajadores a nivel nacional. Eso supone una diferencia de 708 a la cifra total para 2012.

#### PREJUBILACIONES

Después de que se plantease necesidad de hacer una adaptación de la legislación que regula las prejubilaciones a la nueva normativa europea, el Gobierno trabaja en la articulación de un Real Decreto que regule las prejubilaciones del año 2011-2012 que arrastra una importante demora. Por ese motivo muchos de los trabajadores/as que deberían haber dado por concluida su vida laboral a comienzos de este año todavía continúan en su puesto de trabajo.

#### NUEVAS INCORPORACIONES

Una parte de las empresas privadas no están cumpliendo con lo acordado en el Plan del Carbón, que implica incorporar cuatro trabajadores por cada nueve prejubilados. Hunosa y Carbonar son las únicas que sí se atienen al acuerdo. La Federación de Industria de CCOO de Asturias entiende que es el Gobierno quien tiene los mecanismos necesarios para hacer que las empresas cumplan con lo pactado, y que debe ponerlo en marcha. Mientras tanto, los déficits en las nuevas incorporaciones se cubren con trabajadores de subcontratas.

*La Federación de Industria de CCOO de Asturias lamenta profundamente los accidentes que han tenido lugar en los últimos meses y que han provocado el fallecimiento de tres mineros asturianos durante el desempeño de su actividad. Una vez más trasladamos tanto a las familias como a los compañeros nuestras condolencias y nuestro apoyo.*



## Minería privada

Mario Martínez, Responsable de la Delegación de Cangas del Narcea.

La minería privada en Asturias se concentra en tres explotaciones de minería interior en Cangas del Narcea, Degaña y Tineo, junto con alguna explotación más a cielo abierto. El sector, que cuenta en la actualidad con aproximadamente 600 trabajadores (plantilla propia) y 200 subcontratados en labores de arranque, atraviesa en palabras de Mario Martínez, "uno de los peores momentos de toda su historia".

**"V**enimos de estar un año y medio sin entregar carbón a las térmicas. El incumplimiento del Real Decreto ha herido de gravedad a la minería privada", explica Mario Martínez. Para él está claro que el Gobierno apoya claramente el cierre del sector en 2018. La situación se precipita debido al adelanto del recorte de las ayudas: el Gobierno ya ha comunicado que en 2012 empezarán a reducirse en un 10%.

Las regulaciones de empleo han afectado seriamente al sector en los últimos meses. Debido al tiempo transcurrido sin dar salida al carbón acumulado, la situación económica de las empresas se

recrudesció y fueron varias las que tuvieron que plantear EREs, aunque ya se ha empezado a normalizar la situación. El segundo semestre de 2011 empezó con mejor pie, vendiendo carbón a las térmicas. A pesar de ello dados los retrasos acumulados, se continúa muy por debajo de las producciones asignadas para las empresas y es de esperar que no se consiga equilibrarlas de aquí a final de año, argumenta Mario Martínez. Otro de los graves incumplimientos es en lo relativo a las prejubilaciones. **"En este momento hay trabajadores que reúnen las condiciones pactadas para acceder a la prejubilación y que sin embargo conti-**

**núan en su puesto a la espera de que el Gobierno tenga listo un nuevo Real Decreto que debía haber sido publicado el 1 de enero de 2011". También se está faltando a lo pactado en cuanto a incorporaciones, que están por debajo de las establecidas puesto que "los empresarios son reacios a contratar personal cuando les plantean cerrar en 2018".**

La incertidumbre y la falta de expectativas de las comarcas más aisladas del centro de la región, en las que las estrategias de reactivación no han generado tejido industrial ni puestos de trabajo, son las principales preocupaciones de este sector.



## Minería pública

Jaime Martínez Caliero, Secretario General de la Sección Sindical de CCOO en Hunosa.

Con la sombra de un posible cierre planeando sobre la empresa si no se cambia el rumbo del actual marco normativo europeo, la empresa pública Hunosa prepara actualmente la incorporación de nuevos trabajadores/as de subcontratas.

**L**a empresa estatal Hunosa no se vio afectada por la retirada del incentivo a la quema de carbón autóctono, en virtud de un contrato firmado con HC y con vigencia hasta 2012, que se mantiene sin alteraciones y que asegura la salida de carbón.

Hasta el momento Hunosa cumple puntualmente en temas como prejubilaciones –a los 52 años, con coeficiente reductor-, y aunque arrastra algún déficit de incorporaciones –en el periodo 2006/10 se hicieron efectivas 844 incorporaciones de las 872 estipuladas– continúa adelante con

sus compromisos de incorporación de trabajadores de subcontratas para el periodo 2011/12. En este momento las negociaciones se encuentran bastante avanzadas, a la espera de llegar a un acuerdo sobre el número de incorporaciones que se van llevar a cabo y que deben basarse inexcusablemente en criterios de antigüedad. **"Para nosotros es totalmente imprescindible incorporar a trabajadores de las subcontratas –explica Jaime Martínez Caliero, Secretario general de la Sección Sindical de CCOO en Hunosa – porque son personas con mucha experiencia en**

**el sector y porque nos parece de justicia que se sumen a la empresa matriz después de haberle aportado tanto durante años".**

### Investigación

Para la Federación de Industria de CCOO de Asturias, es fundamental que Hunosa continúe adelante con su actual apuesta por la investigación en torno a la planta de captura de CO<sub>2</sub> que se está desarrollando en La Pereda, con independencia de los cambios políticos que pudieran producirse. **"Nosotros abogamos porque la instalación, que en este momento es experimental, se convierta en industrial y sea clave para la quema de nuestro carbón", subraya Jaime Martínez Caliero.**

Es necesario recordar que Hunosa ha sido en los últimos tiempos el escenario de uno de los logros más importantes por parte de CCOO en este contexto: la incorporación entre 2007 y 2008 de los excedentes de empresas mineras que cesaron su producción. En total, entre 2006 y 2010 se sumaron a la empresa pública 844 personas, sumando todos los excedentes de Asturias, más casi trescientos ayudantes electromecánicos. **"No hubo empresa que generase tal cantidad de empleo con plenos derechos", subraya Jaime Martínez.** ■



### Maximino García

Secretario General de la Federación de Industria de CCOO de Asturias.

La valoración que hacemos desde la Federación de Industria de CCOO de Asturias del curso que están siguiendo las Elecciones Sindicales no puede ser más que positiva. En el último Congreso nos habíamos marcado dos propósitos. Por una parte situar a la Federación de Industria como primera fuerza sindical en Asturias. Por otra contribuir al crecimiento de CCOO a nivel regional y así acortar las distancias con la UGT. Debemos trasladar a Asturias la hegemonía que ejerce CCOO en el resto del país. Este es un objetivo que está al alcance de la mano si superamos las últimas dificultades.

Para ello, lo que nos queda es trabajar. Nuestro mejor argumento se basa en un hecho constatable: **allí donde hay representación sindical de CCOO las condiciones de trabajo son mejores.** Por nuestra parte vamos a continuar manteniendo reuniones, en el marco del plan de actuación diseñado, con los compañeros y compañeras que estáis llevando a cabo la acción sindical día a día en la calle y en las empresas, y os vamos a pedir el último esfuerzo, no sólo para poder ganar las elecciones, sino porque es de capital importancia que CCOO se sitúe como primera fuerza sindical. En este sentido, resulta vital tener presencia de delegados de CCOO en todas las empresas, especialmente cuando se avecina un futuro incierto debido a la reforma de la negociación colectiva. La grave descen-

tralización que va a implicar afectará fundamentalmente a la pequeña y mediana empresa, donde si no existe un convenio sectorial de referencia, y si no podemos participar en la negociación de los convenios de empresa, los trabajadores/as quedarán desamparados. Es por tanto de especial trascendencia conseguir entrar en las empresas blancas.

La crisis, además de la pérdida de empleo y de derechos sociales, ha traído consigo elementos aún más dañinos y contagiosos. Las políticas del miedo que se están imponiendo por parte de los empresarios obedecen a oscuros intereses, que distan mucho de los intereses de los trabajadores/as. Es por ello que **como Secretario General de la Federación de Industria de CCOO de Asturias hago un llamamiento a todos-as para romper esa barrera, fomentando la afiliación y la representación sindical.** Ni lo uno ni lo otro pueden ser causa de despido, solos no podemos, pero con vuestra ayuda, si permanecemos unidos afrontaremos los desafíos que nos depara esta nueva situación.

Este es un momento decisivo en la sociedad española. Buena prueba de ello son los movimientos ciudadanos como el 15 M. No obstante no podemos olvidar que CCOO lleva muchos años luchando por esas mismas causas y formulando propuestas que hoy son una demanda a

## Esfuerzo final

A punto de comenzar el último trimestre del año, continuamos adelante con el proceso de Elecciones Sindicales, que afronta ahora su tramo final. De un total de unos 1650 delegados que han de ser elegidos en Asturias, quedan por definir 273. Si traducimos nuestros resultados a cifras, en estos momentos tenemos una diferencia con la UGT en torno a 23 delegados. Nuestra previsión es que haciendo un esfuerzo importante podremos recuperar de aquí a finales de año en torno a 30 delegados. De ese modo estaremos en disposición de ganar las elecciones y cumplir los objetivos que como Federación habíamos trazado.

nivel nacional, como la reforma fiscal, la reforma del sistema financiero, el fin de la corrupción y otras. No son planteamientos nuevos. **Desde CCOO hemos puesto un gran empeño en sacarlos adelante, y en hacer ver a los que nos gobiernan que otro tipo de políticas son posibles. No podemos consentir que los grandes sacrificios recaigan de nuevo sobre los trabajadores/as.**

Por último, **quiero agradecer el impulso y el compromiso de toda la estructura del sindicato, en especial la implicación de los propios afiliados/as ante una situación peliaguda desde el punto de vista económico.** Resaltar también que mientras en el resto del país la mayoría de los sindicatos están viendo mermada su afiliación, en Asturias y en concreto en la Federación de Industria de CCOO, mantenemos el nivel lo que se debe fundamentalmente al respaldo y a la capacidad de entrega desde la base.

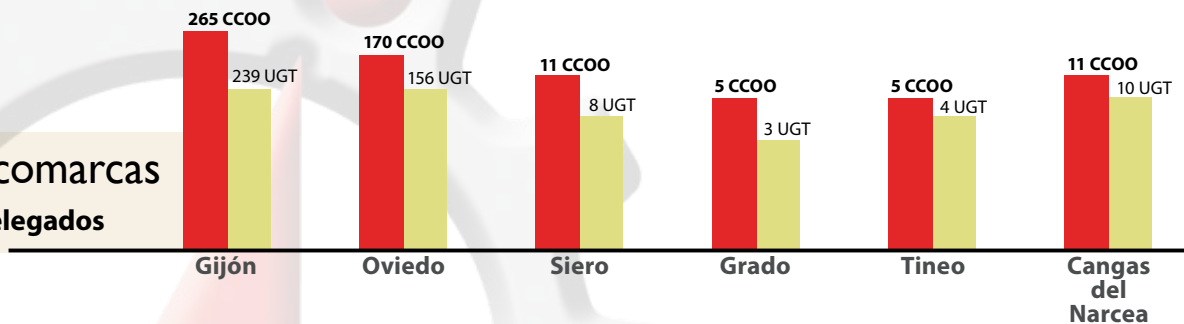
Por nuestra parte, **desde la Federación de Industria de CCOO de Asturias daremos un fuerte impulso para culminar con éxito el proceso de Elecciones Sindicales,** afrontando con ilusión este nuevo tiempo, y con la responsabilidad de formar parte de un gran sindicato, fuerte y solvente, como es CCOO.



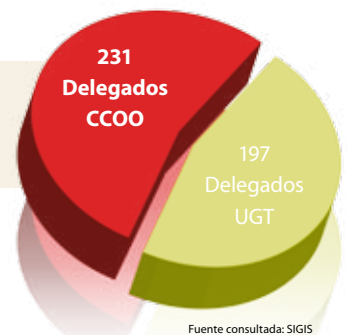
# Resultados Elecciones Sindicales

Federación Industria CCOO-Asturias

Por comarcas  
Nº Delegados



Resultados  
1<sup>er</sup> semestre 2011



A la izquierda, Pablo Evangelista Hernández Macías y a la derecha, Marcos Villar Ramos.



## Gescometal

Riaño III (Langreo).

Excelente resultado el obtenido por los dos candidatos de CCOO en las elecciones sindicales de esta empresa, situada en el polígono industrial de Riaño III (Langreo). Con ello se da un vuelco fundamental al 0-3 de la legislatura anterior, un resultado favorable para la UGT.

En esta ocasión, y a la vista de la deficiente gestión realizada durante el periodo anterior, nuestro sindicato decide presentar su propuesta y obtiene con amplio margen el respaldo de los compañeros. "Había un claro descontento con la nula labor de lo que hasta el momento se había hecho". Fueron los propios compañeros de trabajo los que animaron a Pablo Evangelista Hernández Macías y Marcos Villar Ramos a presentarse. "Todos consideramos que ya era hora de poder elegir. Ahora, nuestra prioridad es mantenernos bien

informados para poder reclamar los derechos que como trabajadores nos corresponden". Fundamentalmente se trata de normalizar algunos temas del día a día de la empresa y especialmente relacionados con el calendario laboral, vacaciones, compensatorios, horas extra, etc., que se gestionaban de forma bastante irregular principalmente por desconocimiento. "Al no estar bien informados perdíamos cosas que nos correspondían. Ahora podemos reclamar y conseguir mejoras, en un marco de relación relativamente fluida con la empresa". Uno de los principales problemas que ya ha sido solucionado ha sido el del exceso de contaminación, que hacía que muchos compañeros estuviesen trabajando con gran incomodidad. En el futuro, queda continuar en la misma línea, a la espera de la firma del convenio del metal que regulará las condiciones laborales en el sector.

Resultado

2  
CCOO

1  
UGT

- Sector: metal
- Número trabajadores: 35
- Actividad: reciclado de neumático y metal (aluminio)

¡Tú ganas!

# Elecciones Sindicales

## Esnova

Tremañes (Gijón).

El espectacular giro en los resultados de las elecciones sindicales celebradas en esta empresa ubicada en Tremañes (Gijón) ha sido la confirmación de la excelente gestión llevada a cabo durante el periodo anterior por parte de los representantes de CCOO.

Del anterior 2-2-1 (CCOO-UGT-USO) se ha pasado a un contundente 4-1, con tres delegados del taller y uno de oficinas para CCOO. La clave del cambio ha sido principalmente el descontento generalizado por parte de la plantilla con la labor realizada durante la pasada legislatura, mientras que los representantes de CCOO demostraron en el día a día su implicación y su responsabilidad a la hora de sacar adelante iniciativas que mejoraron las condiciones de trabajo de los compañeros. En concreto, se logró un importante compromiso por parte de la empresa para que los empleados con contrato relevo tuviesen opción a una plaza fija, siempre y cuando la empresa tuviese carga de trabajo; además se consiguió incrementar la prima de producción para los eventuales hasta equipararla con la de los trabajadores fijos. A la vista de lo conseguido, no fue necesario hacer una intensa campaña previa a las elecciones porque "los resultados del trabajo realizado estaban a la vista y los compañeros lo supieron valorar", comentan los tres representantes del taller, que por un solo voto se quedaron a las puertas de lograr el cuarto delegado.

Ahora queda continuar trabajando en la misma línea, pendientes de la evolución de las negociaciones para la firma del convenio del metal y vigilantes de su posterior cumplimiento.



De izquierda a derecha: Práxedes Mateo García, José Manuel López y Juan Quintanilla.

- **Actividad: ingeniería, desarrollo y construcción de infraestructuras.**
- **Sector: Eléctrico.**

Resultado

**3** CCOO

**2** UGT

## Elecnor

Polígono de Asipo (Llanera).

En esta empresa ubicada en el polígono de Asipo (Llanera) los resultados de las elecciones con respecto al periodo anterior (1 delegado de CCOO frente a 4 de UGT) han sido una grata sorpresa.

El cambio se debe a múltiples factores que, sumados, han inclinado la balanza a favor de CCOO. Por una parte, las deficiencias detectadas durante los anteriores cuatro años en la atención a los compañeros y la gestión del trabajo; por otra, la incorporación hace unos meses de unos 25 trabajadores a la empresa, que ya estaban afiliados a CCOO.

Los tres delegados que han recibido el apoyo mayoritario de los compañeros se muestran muy satisfechos con el resultado. Juan Quintanilla es el más veterano, bien conocido por los trabajadores; Práxedes Mateo García y José Manuel López, de incorporación más reciente, han sabido ganarse la confianza de los compañeros. Las bazas de su candidatura han sido la accesibilidad siempre y para todos los compañeros, la eficacia a la hora de gestionar los temas, la agilidad transmitiendo información. Forman un equipo que cuida especialmente la relación con las personas, clave de este excelente resultado. "Lo que se dice, se cumple. Los compañeros saben que siempre estamos aquí, por eso nos han brindado su confianza", explican. A partir de ahora, el trabajo se centrará en ir solucionando temas puntuales en el día a día de la empresa, principalmente cuestiones administrativas y de organización, especialmente pendientes de que se alcance un acuerdo ya para el Convenio del Metal, algo que es ya urgente y que sería muy necesario para dar estabilidad al sector, según coinciden en señalar los tres representantes.

- **Actividad: Fabricación de contenedores y paletas metálicas.**
- **Número de trabajadores: 70/80 (aprox.)**
- **Sector: Metal.**

Resultado

**4** CCOO

**1** USO



De izquierda a derecha: Ernesto Tolivia López, Pedro Zapico Antuña y Jesús Casais Allende.

# ArcelorMittal

## Elecciones en diciembre

El gigante de la siderurgia se prepara para celebrar sus elecciones sindicales a finales de año. Los casi 6.200 trabajadores/as de sus plantas asturianas en Gijón y Avilés, están llamados a elegir a sus representantes en las urnas. Para la Federación de Industria de CCOO de Asturias y para la Sección Sindical, es el momento indicado para recoger los frutos del excelente trabajo realizado y que CCOO gane las elecciones en ArcelorMittal.

**E**l trabajo realizado durante los últimos cuatro años por la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal dará sus frutos el próximo diciembre, cuando se convoque a la plantilla de la empresa para elegir a sus representantes. Desde la Federación de Industria de CCOO de Asturias se confía en que los compañeros van a valorar la gestión de este sindicato, que ha sido el que más ha pujado porque se consolidaran las inversiones y la apuesta de ArcelorMittal por sus instalaciones de Asturias. "Apostamos desde siempre por el mantenimiento de la industria integral en la región, que comienza en el parque de carbones en Aboño y concluye en los acabados de Avilés y Gijón -explica Angel Díaz, Secretario General de la Sección Sindical de CCOO-. Para eso es imprescindible que se lleve adelante la modernización de las instalaciones".



Representantes de la Federación de Industria de CCOO de Asturias entrando en las oficinas centrales de ArcelorMittal Asturias.



Reunión con la Sección Sindical CCOO ArcelorMittal

La empresa parece decidida a apostar por nuestra región. En ese contexto tuvo lugar una reunión entre directivos de ArcelorMittal y representantes sindicales el pasado 24 de junio, en la que se expuso la situación actual del mercado y se trataron de concretar tanto las próximas inversiones como los plazos en los que éstas se van a llevar a cabo.

En un principio, desde la Federación de Industria se ha constatado que la intención de ArcelorMittal es consolidar la siderurgia en Asturias manteniendo su intención de realizar inversiones por valor de 180 millones de euros. De ese total, 147 millones están destinados a renovar instalaciones de la primera fase de las baterías de Veriña. También está prevista la reconstrucción del horno alto B (24,4 millones de euros) y el proyecto "Full Hard", laminación en frío, de Avilés (24,2 millones de euros). Además, se contempla una inversión de 25 millones de euros para un mantenimiento extraordinario de las instalaciones, lo que evitará que se vayan quedando obsoletas. Por otra parte, se invertirá también para mejorar la calidad del producto obtenido en las instalaciones de Avilés, en una apuesta por la innovación de productos de valor añadido.

"La Federación de Industria de CCOO de Asturias, aunque confía en que todas las inversiones vayan adelante tal y como están previstas, manifiesta no obstante su cautela y su intención de permanecer alerta para asegurar que se cumplen los plazos estimados", explica Nicomedes Sánchez, Secretario de Política Industrial de la Federación de Industria de CCOO de Asturias.

A pesar de que la situación es prometedora para la siderurgia asturiana, debido a la evolución positiva del mercado y la intención de la empresa de invertir en sus instalaciones, CCOO no baja la guardia en previsión de que se puedan producir vaivenes, por lo que establecerá una estrecha vigilancia para que todo lo planteado por la dirección se cumpla en su totalidad y dentro de los tiempos establecidos, sin admitir retrasos injustificados en la ejecución de los plazos. Asimismo, parece que la estabilidad de las plantillas tanto de la empresa principal como de las auxiliares, está garantizada, en la medida en que la dirección de la empresa en Asturias ha reconocido que todo el personal es necesario, contradiciendo las declaraciones de la cúpula de ArcelorMittal que señala que hay un excesivo número de trabajadores. En cualquier caso, la Federación de Industria de CCOO de Asturias mantiene su compromiso por el empleo y no va a permitir que en ningún caso se produzcan ajustes de plantilla.

*Xú ganas*

En las Elecciones Sindicales que se celebrarán el próximo diciembre, serán elegidos **27 delegados en Gijón, 29 en Avilés y 9 en Aboño.**

### Nuestros objetivos

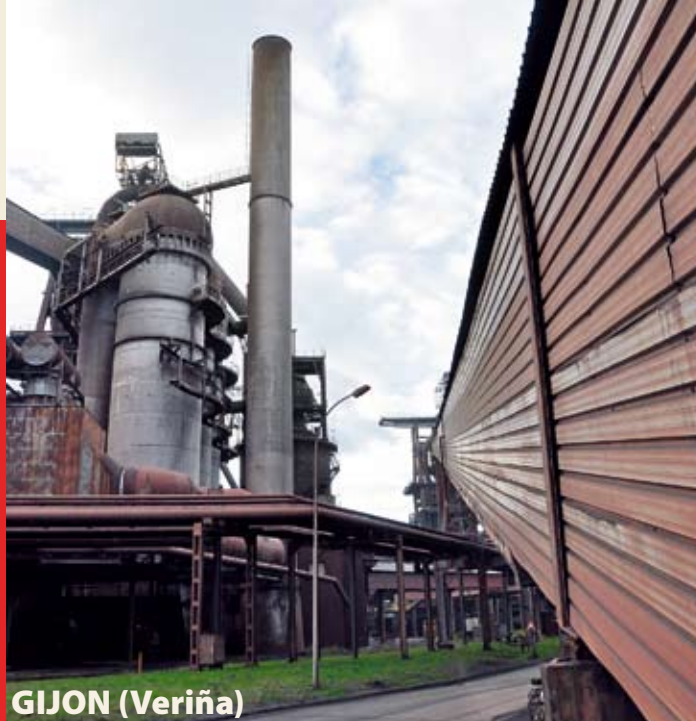
**Contrato relevo.** Está pactado hasta el 2012. El objetivo es que siga adelante como forma de rejuvenecer plantilla.

**Coeficiente reductor.** Lograr el coeficiente reductor para la siderurgia fue una apuesta de CCOO que las partes asumieron y que figura en el cuarto Acuerdo Marco, dado que se trata de un sector especialmente agresivo según demuestran numerosos estudios. Para lograrlo es necesario desarrollar una comisión en base al acuerdo confederal, pero su formación se está dilatando por la falta de interés de los otros sindicatos.

**Salarios.** Continuar con las subidas salariales por encima del IPC con cláusula de revisión, porque CCOO entiende que el incremento de productividad que ha experimentado la fábrica tiene que repercutir en los trabajadores. La empresa hoy produce más con 6000 empleados que hace 15 años con 24.000, por lo tanto es imprescindible compensar a los trabajadores por el claro aumento de la productividad. Además, el objetivo de CCOO es homogeneizar las condiciones socioeconómicas y salariales con el entorno de la UE.

**Personal fuera de convenio.** Conformar una sexta parte del total (1050 trabajadores aproximadamente) y se encuentra regulado por un acuerdo firmado hace años. Nuestra propuesta, planteada en la mesa de negociación, es que los salarios fijos de estos trabajadores sean como mínimo superiores a los de aquellos que están bajo su mando, revisable como los que están dentro de convenio y acorde a las capacidades que están ejerciendo. Además, la parte variable debe estar en función de parámetros objetivos y medibles, puesto que la actual subjetividad de los criterios da pie a que se produzcan arbitrariedades.

**Personal eventual.** Con contrato por absentismo, el objetivo de CCOO es que incorpore a la empresa con contrato relevo como se hizo hasta este momento. Eso da pie a que el personal eventual de vacaciones quede por absentismo, siguiendo la cadena.



GIJON (Veriña)

La primera fase de construcción de las nuevas baterías debería estar terminada a mediados de 2014. A medida que se vayan poniendo en funcionamiento los 69 hornos irán deteniéndose los antiguos hornos de la batería de Gijón y podrá dar comienzo la segunda fase.

Se está terminando de construir el segundo convertidor en la acería de Gijón, una pieza fundamental para mantener e incluso ampliar la producción en carril y alambrón. Los firmantes del plan ARCO habían acordado dejar un solo convertidor pero CCOO consideraba fundamental la instalación del segundo y así lo exigió.

## La Justicia, a favor de CCOO

### Pagos a los prejubilados

**El Tribunal Supremo sentencia a favor de CCOO y obliga a ArcelorMittal a pagar una media de 2000 € a los prejubilados por contrato relevo.**

Las condiciones de las prejubilaciones, pactadas por ArcelorMittal en 2002, fueron modificadas a partir de 2003 de forma que supuso un importante ahorro de costes para la empresa. Por esta razón, los sindicatos negociaron una contraprestación para los trabajadores que podía alcanzar los 3000 euros en algunos casos. Estas indemnizaciones se mantuvieron entre 2003 y 2007, pero dejaron de ser entregadas a partir de 2008. En ese año la empresa rompe arbitrariamente el acuerdo alcanzado con los sindicatos y deja de aplicar las tablas con los criterios que venían siendo utilizados.

El Tribunal Supremo ratifica la sentencia emitida en su día por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, desestimando así el recurso presentado por ArcelorMittal y obligando a la empresa a realizar los pagos correspondientes a los trabajadores prejubilados. Tras la resolución de la demanda colectiva, cada trabajador debe reclamar individualmente lo correspondiente a los años 2009, 2010 y 2011. Según se van produciendo los contratos relevo de los afiliados CCOO tramita las demandas, que se están ganando en su totalidad porque el juez entiende que son una prórroga del 2008. Otros sindicatos no han hecho demandas individuales y se les está pasando el plazo. Para la Federación de Industria de CCOO de Asturias es un éxito importante y un reconocimiento a su determinación de hacer respetar los acuerdos firmados sea vía sindical o vía jurídica.



## AVILES

Al margen de la inversión de 24,2 millones de euros para el proyecto Full Hard (laminación en frío), se prevé la modernización y compra de maquinaria en el taller de cilindros (10 millones de euros) y la modernización del parque 15 (6 millones de euros).



## Coficiente reductor, imprescindible para Aboño.

La Federación de Industria de CCOO de Asturias, a través de su departamento de Salud Laboral, hace tiempo que comenzó a reivindicar que los trabajadores de Aboño pudieran obtener el reconocimiento del mismo coeficiente reductor que se aplica en la minería, dado que trabajan igualmente con carbón. En una primera fase se ha logrado su aplicación para la parte de la plantilla que trabaja en baterías, pero todavía está pendiente que se extienda a los trabajadores del parque de carbones. Se está realizando un trabajo importante en esa dirección y se espera que en un futuro los trabajadores puedan ver reconocido este derecho.

## Vacaciones

**Las vacaciones que en 2009 pactaron UGT-USO y Arcelor-Mittal han sido anuladas por el Tribunal Supremo, dando así la razón a las demandas planteadas por CCOO.**

El TS entiende que "la modificación de un convenio colectivo estatutario sólo puede llevarse a efecto por medio de otro convenio colectivo estatutario", según recoge el fallo del Supremo, donde se refleja también que el pacto colectivo no tiene la misma condición ni siquiera en el caso de que en él intervengan todas las representaciones.

El recurso de casación impuesto por ArcelorMittal se refería a las vacaciones de parte de su plantilla correspondientes a 2009, tanto en Avilés (taller de hojalata) como en Gijón (taller de alambrón y acería). La empresa había firmado un acuerdo con los sindicatos UGT y USO en el que se obligaba a los trabajadores a dividir sus vacaciones en dos periodos, en lugar de los 28 días seguidos que recoge el convenio colectivo. Finalmente, el Supremo da la razón a CCOO y anula por sentencia este acuerdo y reconoce el valor del convenio colectivos frente a pactos realizados con posterioridad entre la empresa y otros sindicatos. La Federación de industria de CCOO de Asturias se dispone ahora a pedir la ejecución de la sentencia y a gestionar las reclamaciones individuales de sus afiliados. La posición de UGT y USO es difícil en este caso, puesto que de reclamar lo mismo para los suyos incurrirían en un importante contrasentido, puesto que fueron ellos quienes pactaron con la empresa al margen del convenio colectivo.

## Cierre patronal

**El cierre patronal del tren de Alambrón, declarado ilegal por el TSJA**

El 20 de abril y el 27 de mayo de 2010 CCOO convocó paros de dos horas por turno en el taller de Alambrón con la intención de anular un acuerdo firmado por ArcelorMittal y UGT. La empresa decretó un cierre patronal entre los días 22 y 27 de abril para dichas instalaciones. El 18 de febrero de 2011 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias estimaba el Recurso de Suplicación interpuesto por CCOO y ratificaba la ilegalidad del cierre patronal, imponiendo el abono de los salarios a los trabajadores y las cotizaciones a la Seguridad Social de los días afectados, así como el pago de una indemnización de 30 mil euros a CCOO por daños morales. Lo que la empresa pretendía era impedir el ejercicio de la huelga mediante maniobras ilegítimas.

[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)

*Tú ganas*

## Extranjeros en CCOO

**Alemania Angola Argelia  
Argentina Brasil Bulgaria  
Colombia Cuba Dominica  
Ecuador Eslovenia Francia  
Italia Marruecos Países Bajos  
Pakistan Paraguay Peru Polonia  
Portugal Republica Dominicana  
Republica Checa Rumania  
Senegal Ucrania Uruguay  
Venezuela**

**Según el último informe realizado por CITE (Centro de Información de Trabajadores Extranjeros de CCOO) Asturias es una de las Comunidades Autónomas con menor presencia relativa de población inmigrante (4,5%), cuando la media en España está situada en el 12%.**

En nuestra Federación, contamos con compañeros y compañeras afiliados de 27 nacionalidades diferentes, que representan un 1% de nuestra afiliación.

La crisis económica ha seguido provocando en 2010 un empeoramiento en las condiciones de vida y trabajo de los extranjeros/as en Asturias, entre otras cuestiones en forma de destrucción de empleo, aumento de paro y recorte de recursos destinados a la integración.

Como es de sobra conocido, la inmigración en su mayoría es de carácter laboral. Desde la Federación de Industria de CCOO debemos luchar para que en el trabajo, todos los extranjeros se incorporen adecuadamente al mercado laboral, en condiciones de igualdad de trato y que no padezcan situaciones de discriminación.

**E**ste cubano sólo ha vivido seis años en su país de origen. En 1960 su familia se ve obligada a abandonar la isla a Venezuela por razones políticas –su padre era opositor al régimen de Castro–, donde vivieron unos años. Pero las condiciones económicas no eran buenas y dado que tenían raíces en España, recalcaron en Grado entre el 65 y el 70. De Asturias, Jorge viajó a Estados Unidos, donde vivió durante más de treinta años hasta que por razones familiares se planteó el regreso a Asturias, hace ahora casi una década. Durante los dos primeros años sólo trabajó tres meses en una empresa en la que las con-





## Serigne Mor Gaye Fall (Willy). Thies, Senegal. 1978

**N**ació en la segunda ciudad más importante de Senegal. Allí encontró trabajo como comerciante, llegando incluso a tener su propio negocio, una distribuidora de bolsas de plástico. Pero las dificultades le hicieron plantearse un cambio radical de vida, que comenzó en Valencia hace casi cinco años. Gracias a la ayuda de un compatriota se trasladó a Asturias con un contrato de trabajo, como instalador en una subcontrata de Telefónica. Al año y medio, su esposa y sus hijos vinieron también desde Senegal para comenzar su vida en España. Willy mantuvo su empleo durante dos años, pero la llegada de la crisis económica, que ha golpeado con especial dureza a la inmigración, lo dejó en el paro y sus circunstancias han empeorado notablemente desde entonces. En la actualidad busca ocupación mientras trata de incluirse en alguno de los cursos de formación gratuita para trabajadores desempleados que le han recomendado en CCOO, para los que ha solicitado plaza. Le gustaría poder trabajar en el futuro como fontanero.

Considera fundamental estar afiliado. De hecho, uno de los primeros consejos que recibió de los compañeros de su país fue que debía sumarse al sindicato más importante, para poder conocer y defender sus derechos como trabajador, especialmente dada su condición de extranjero. De modo que eligió CCOO.

**“El mismo día que conseguí los ‘papeles’ fui a afiliarme, es fundamental para defenderse de los engaños”**

“El mismo día que conseguí los ‘papeles’ fui a afiliarme, es fundamental para defenderse de los engaños”. Recibió asesoramiento para revisar su nómina y saber exactamente qué le correspondía. “Como no reclamaba, no cobraba –se queja Willy-. Si no estás en el sindicato no te enteras de las cosas”.

Su principal preocupación ahora es encontrar de nuevo empleo. Insiste en



avisar a todos sus “hermanos” de Senegal de que no vengán a España porque las condiciones aquí son muy duras. “No hay trabajo, y si lo encuentras el trato es malo. Su mayor deseo es poder regresar a su país, pero de momento no tiene los recursos necesarios para poder trasladar a su familia. Sigue a la espera de un trabajo que le permita continuar viviendo dignamente en España.

## Jorge Rodolfo Delamatter-Scott Fernández. La Habana, Cuba. 1960



**“Todos los trabajadores deberían estar afiliados. Y los extranjeros con más razón aún. El sindicato nos ayuda a conocer y defender nuestros derechos”**

diciones de los trabajadores no eran buenas y donde apenas había presencia sindical. Al poco tiempo entró como ajustador mecánico en Thyssen Airport, donde permanece en la actualidad. Es entonces cuando, a través de los compañeros de la Federación de Industria, decide afiliarse a CCOO.

La experiencia laboral en EEUU influye decisivamente en su forma de entender el sindicato. Durante esa etapa, Jorge Delamatter-Scott trabajó durante dieciséis años en la empresa Kahr Bearing, dedicada a la fabricación de rodamientos para la industria aeroespacial. Allí se integró en el UAW, sindicato del sector del automóvil, donde llegó a formar parte del comité de empresa. **“En Estados Unidos –explica- cuando uno entra en una empresa que tiene un sindicato, a los treinta días te descuentan automáticamente las cuotas. Dos horas mensuales de tu trabajo son para el sindicato”. Con ese dinero se hace un fondo con el que, por ejemplo, en caso de que se convoque una huelga, se le abona al trabajador el 90%**

**de su salario. Eso otorga al sindicato una amplia capacidad de maniobra y mejora notablemente las condiciones para poder negociar con la empresa. “Formar parte del sindicato allí era obligatorio.** De hecho cuando entré en la Thyssen, miraba la nómina todos los meses esperando que en cualquier momento me descontasen la cuota, hasta que me explicaron que en España no funciona así”. Cuando le propusieron formar parte de CCOO, Jorge no lo dudó. “Aprendí hace muchos años que es necesario estar afiliado”. Por eso Jorge Delamatter-Scott no es partidario de que los trabajadores “vayan por libre”. “Además –añade-, no me parece justo que una persona afiliada y una no afiliada tengan los mismos derechos, porque ambos están disfrutando en su contrato de los derechos que el sindicato ha negociado para ellos. Pienso que por solidaridad todos los trabajadores deberían estar afiliados. Y los extranjeros con más razón aún. El sindicato nos ayuda a conocer y defender nuestros derechos”.

Alemania Angola Argelia Argentina Brasil Bulgaria Colombia Cuba  
 Dominica Ecuador Eslovenia Francia Italia Marruecos Países Bajos  
 Pakistan Paraguay Peru Polonia Portugal República Dominicana  
 República Checa Rumania Senegal Ucrania Uruguay Venezuela



**Juan Carlos Capetillo Lagunes.** Veracruz, Mexico. 1979

Juan Carlos, 32 años, insiste en que no se siente incluido en el estereotipo del inmigrante que llega a nuestro país en busca de un futuro económico. "A pesar de ser extranjero, mi realidad es como la de cualquier español, solo recuerdo que soy foráneo cuando alguien me inquiriere acerca de ello". Nacido en Veracruz, dejó México a los 26 años por motivos personales. "No tenía grandes problemas allá. Simplemente mi vida llegó a un tope emocional y busque un cambio". Una vez aquí, encontró trabajo en el sector del metal. "Fue algo extraño el verme en el Montaje, ya que en México había cursado 3 años en un taller de estructuras metálicas y nunca miré por ello -comenta-. Nunca trabajé en algo relacionado con el metal, de hecho laboraba en un almacén de fármacos en Veracruz, al llegar a España el metal fue mi destino". Ahora es Oficial de 2ª Montador en Daorje. Forma parte de CCOO desde 2010, nunca antes se había afiliado a un sindicato. "Siendo sincero, me cuesta creer en ellos, vengo de un país donde los sindicatos se han dejado erosionar por el sistema". En su experiencia laboral en México, comprobó las trabas que han de superar los trabajadores. "Fui testigo de como el estar en un sindicato era un handicap poderoso a la hora de buscar



**"La realidad de los inmigrantes en España es muy variada, caleidoscópica"**

empleo". Aunque personalmente nunca ha necesitado ayuda de la Federación de Industria para resolver un tema, considera que es importante para los trabajadores estar respaldados, "un sindicato debe representar al trabajador, canalizar sus ideas, debe ser combativo y ser siempre parte de la vanguardia..."

**Guido José Pascuaza Montilla.** Cali, Colombia. 1968



**"Uno necesita asesoramiento y respaldo ante el empresario. Y para eso está el sindicato"**



Primero fue su esposa la que vino a España a trabajar. Eso fue hace una década. La experiencia les animó y a los pocos años se decidieron a empezar una vida nueva fuera de su país. "Quise venir a probar y me agradó por muchas razones, pero especialmente por la tranquilidad". Guido José Pascuaza es mecánico. Tenía un taller propio con empleados en la ciudad de Cali, pero la inseguridad le hizo replantearse su futuro en Colombia. "Es una ciudad muy grande, hay poco trabajo y la gente se había vuelto muy violenta. Yo quería escapar de eso, mi tranquilidad y la de mi familia es lo primero para mí. Aquí ambos tenemos trabajo y el futuro se presenta mejor". **Hoy trabaja en Luvicar, una de las auxiliares de ArcelorMittal como mecánico de maquinaria. Casi desde el primer momento tenía la idea de afiliarse a un sindicato, porque considera que**

**es necesario que los trabajadores estén amparados.** "Uno necesita asesoramiento y respaldo ante el empresario. Y para eso está el sindicato".

Recientemente ha sido elegido delegado por CCOO de su empresa. Los compañeros no querían asumir esa responsabilidad, bien porque ya habían sido delegados anteriormente o bien porque conlleva dedicarle un tiempo. "Yo al principio rehusé también, porque pensé que podía traerme problemas. Pero después de darle vueltas pensé que es una experiencia más y es bueno adquirirla. Lo haré lo mejor que pueda y a ver cómo nos va". Subraya insistentemente la necesidad de que los trabajadores sumen esfuerzos, especialmente ante el recorte de derechos que impondrá la nueva reforma laboral: "No se puede ir por libre. Es mejor hacerlo colectivamente. Es la manera de conseguir mejores condiciones". ■





## Preguntas con respuesta

### ¿Puede un trabajador acogerse al permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses si su cónyuge no trabaja?

Texto: Amable Glez. Méndez

Establece el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores que:

**“Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.**

**La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.**

**Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.”**

El permiso por lactancia procede no sólo por lactancia natural, sino también ante una lactancia artificial. Además, se incluyen entre los beneficiarios no sólo a los hijos nacidos en el matrimonio, sino también a los hijos adoptivos.

#### ¿A quién corresponde, por tanto, la titularidad del derecho?

Podrían llegarse a dos conclusiones diferentes. Una primera según la cual sólo la mujer sería la titular del derecho, de modo que si ambos trabajan, la mujer puede ceder el derecho al disfrute del permiso al marido, pero si aquélla no trabaja el marido nunca podrá disfrutar ese permiso.

Una segunda en la que no sólo la mujer es la titular del derecho, sino que también es titular del permiso por lactancia el padre trabajador, con lo cual también éste podrá acogerse al mismo aunque la mujer no trabaje. La Directiva 2010/18/CE, de 8 de marzo, que ha de trasponerse antes del 8 de marzo de 2012, y que proclama el principio de igualdad de trato de hombres y mujeres en materia de conciliación de la vida familiar y profesional, así como el reconocimiento comunitario del permiso parental a favor de los trabajadores, hombres y mujeres, para ocuparse de un hijo con motivo de un nacimiento o adopción; o la Ley 3/2007 que establece la igualdad de trato de hombres y mujeres en materia de conciliación de la vida familiar y profesional, parecen avalar esta segunda forma de interpretar el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores



Así lo interpreta el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 30 de septiembre de 2010, al resolver una cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Galicia, acerca de si la titularidad del permiso de lactancia era sólo de la mujer trabajadora y no del marido. En la misma se entiende que la titularidad corresponde tanto a la mujer como al padre trabajador, de modo que si la cónyuge no es trabajadora por cuenta ajena (en el supuesto lo era por cuenta propia), el marido tendría derecho al permiso de lactancia. Entre otros argumentos establece la sentencia que “el hecho de considerar, como sostiene el Gobierno español, que sólo la madre que tenga la condición de trabajadora por cuenta ajena es titular del derecho a disfrutar del permiso controvertido en el litigio principal, en tanto que el padre que tenga la misma condición únicamente podría disfrutar de ese derecho, sin ser su titular, puede en cambio contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental”.

El caso que da lugar a la cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Galicia era el de un padre trabajador por cuenta ajena cuya mujer era trabajadora por cuenta propia. Esta interpretación que hace el TJUE en este supuesto debería ser también de aplicación a aquellos supuestos en que la madre no trabaje. ■

En el próximo número:

[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)

*Cuando los progenitores están separados o divorciados ¿cuál de ellos tiene derecho a la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave?*

# Expuestos a los cánceres

No se habla mucho del cáncer profesional. Se oye hablar del cáncer como tragedia personal, del cáncer como desafío para la profesión médica, del cáncer como consecuencia de fumar y de una mala dieta. Pero al menos 1 de cada 10 cánceres -y probablemente muchos más- son el resultado de exposiciones en el lugar de trabajo evitables y predecibles. Por eso, mediante asesoramiento, formación y acción sindical en el lugar de trabajo, esta campaña, promovida por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), trata de lograr que la mala salud en el lugar de trabajo no sea el asiento olvidado en el libro mayor de costo-beneficio. El trabajo debe ser fuente de vida, y no causa de muerte.

## ¿Qué te mata en el trabajo?

Causas de muertes relacionadas con el trabajo en todo el mundo.

- 1-Cánceres: 32%
- 2-Enfermedades circulatorias: 26%
- 3-Accidentes de trabajo: 17%

## ¿Qué causa cáncer?

Exposiciones comunes en el lugar de trabajo a agentes químicos, físicos y biológicos pueden suponer un riesgo para los trabajadores/as.

- ➔ Metales como arsénico, cromo y níquel vinculados con cánceres de vejiga, pulmón y piel.
- ➔ Subproductos de cloraciones como trihalometanos vinculados con cáncer de vejiga.
- ➔ Sustancias naturales como asbesto vinculado con cánceres de laringe, pulmón, mesotelioma y estómago; sílice vinculado con cáncer de pulmón; contaminación de los cacahuetes con aflatoxina vinculada con cáncer de hígado.
- ➔ Productos químicos reactivos como cloruro de vinilo vinculados con cáncer de hígado y sarcoma del tejido blando.
- ➔ Fluidos de labra de metales y aceites minerales vinculados con cánceres de vejiga, laringe, vías nasales, recto, piel y estómago.
- ➔ Radiación ionizante vinculada con cánceres de vejiga, hueso, cerebro, pecho, hígado, pulmón, ovarios, piel y tiroideas, así como leucemia, mieloma múltiple y sarcomas.
- ➔ Disolventes como benceno vinculados con leucemia y linfoma no Hodgkin; tetracloroetileno vinculado con cáncer de vejiga, y tricloroetileno vinculado con enfermedad de Hodgkin, leucemia y cánceres de riñón y de hígado.

## ¿Cuál es el riesgo?

- Más de 1 de cada 5 trabajadores/as pueden estar expuestos a riesgo de cáncer en el lugar de trabajo.
- El riesgo es mucho más alto en los cometidos de los trabajadores/as manuales.
- La mayoría de las causas de cáncer se observaron en estudios de trabajadores/as.
- El Organismo Internacional de Investigaciones sobre el cáncer (OIIIC) enumera más de 50 sustancias que causan o pueden causar cáncer en el lugar de trabajo, y más de otras 100 posibles.

## ¿Por qué los cánceres profesionales pasan desapercibidos?

- Cánceres comunes** En general, los empleos con abundante polvo tienen una tasa de cáncer de pulmón más alta, pero, como el cáncer de pulmón es común y con frecuencia es originado por el tabaquismo, no se establece normalmente una relación con el trabajo.
- Estudios inadecuados** La mayoría de lo que conocemos sobre el cáncer profesional se basa en grandes estudios realizados en lugares de trabajo industriales. En éstos faltan muchas tareas en que predominan las mujeres, por ejemplo, o trabajadores/as en empresas pequeñas.
- Nuevos factores** Las nuevas sustancias o los nuevos procesos pueden presentar nuevos riesgos. Cuando surge el cáncer pueden haber desaparecido mucho antes la sustancia, el proceso e incluso el lugar de trabajo.

# Acción sindical

➔ **Enumerar las sustancias** y procesos que se sabe o sospecha que constituyen riesgos. Se deben anotar los lugares donde pueden encontrarse agentes cancerígenos, y se debe informar a los trabajadores/as expuestos.

➔ **Cerciorarse de que la empresa** ha informado a los trabajadores/as de que están expuestos a posibles riesgos de cáncer o de otro tipo.

➔ **Tratar de lograr** reconocimientos médicos de los trabajadores/as expuestos a riesgos en el lugar de trabajo, incluidos posibles riesgos de cáncer. Esto debe abarcar a jubilados, que muy probablemente desarrollen cánceres relacionados con el trabajo.

➔ **Negociar controles estrictos**, incluso cuando se cumplen las normas oficiales mínimas. Recuérdese que no hay exposición sin peligro a un agente cancerígeno.

➔ **Recordar las técnicas** de control básicas: sustitución, cambios en el proceso, recinto de protección; ventilación por aspiración local; limpieza y mantenimiento estrictos, y equipo protector.

➔ **Asegurarse de que se aplican** mejoras reales, haciendo el lugar de trabajo más seguro y proporcionando el apoyo y la información necesarios a los trabajadores/as expuestos a riesgos.

## Respuesta a corto plazo

La investigación a corto plazo de los responsables del sindicato puede comprender lo siguiente:

▶ **Reunir pruebas;** por ejemplo, certificados de fallecimiento o registros de pensiones o de enfermedad, o informes sobre higiene industrial, salud o de medios de comunicación. Enumerar los posibles riesgos de cáncer en el lugar de trabajo.

▶ **Analizar la información** por el sindicato: ¿se sospecha que en el lugar de trabajo o en parte del mismo hay un mayor número de cánceres de lo previsto? ¿Hay exposiciones en el lugar de trabajo que pueden suponer un riesgo para los trabajadores/as?

▶ **Cuando los trabajadores/as hayan estado expuestos a un posible riesgo de cáncer**, es importante que pasen reconocimientos médicos regulares que puedan detectar el cáncer en sus primeras fases.

▶ **Evaluar debidamente los posibles riesgos de cáncer:** no aceptar las seguridades de que las exposiciones se encuentran a un nivel de "seguridad". Y recordar que los límites oficiales de exposición no son lo mismo que un nivel de seguridad.

▶ **Asegurarse de que el lugar de trabajo se hace más seguro:** formular recomendaciones sobre sustitución, utilización de productos o procesos menos peligrosos, y controles técnicos. ■

## ¡Comencemos!

Primeros pasos de los responsables sindicales

**1.-** Identificar posibles riesgos de cáncer en el lugar de trabajo. Este cometido incumbe a los representantes de salud y seguridad del sindicato, al comité de seguridad o a un comité de "prevención de cáncer" organizado por el sindicato.

**2.-** Insistir en que, cuando sea posible, los productos o procesos que presentan riesgo de cáncer se eliminen y sustituyan por productos menos peligrosos o métodos de trabajo más seguros. Determinar prioridades para la acción. Las prioridades del sindicato para abordar los riesgos de cáncer son, por este orden: eliminación; sustitución; control y, cuando no haya otra posibilidad, equipo de protección personal como mascarillas o ropa protectora.

**3.-** Asegurarse de que los trabajadores/as con cánceres relacionados con el trabajo obtienen el apoyo que necesitan y reciben los pagos por enfermedad o indemnización a que tienen derecho.

**4.-** No actuar aisladamente: asegurarse de que la campaña de prevención del cáncer cuenta con el apoyo del personal y del sindicato en el lugar de trabajo.

## EL VALOR DE LA FORMACION

Para la Federación de Industria de CCOO de Asturias es fundamental que todos los trabajadores y trabajadoras de nuestro país puedan ejercer el derecho a la formación a lo largo de toda la vida. La formación es un derecho de todos los trabajadores/as financiado a través de la cuota de formación que abona tanto el trabajador/a como la empresa y amparado en el artículo 40.2 de la Constitución.

La formación es una herramienta fundamental para el desarrollo de las competencias profesionales tanto para el mantenimiento del empleo como para posibilitar el acceso al mercado laboral. No podemos olvidar que apostamos por un nuevo modelo productivo, pero para conseguirlo una de las líneas de actuación es hacer una fuerte apuesta para la formación de los trabajadores/as desde todos los ámbitos, tanto públicos como privados, y que se considere la formación a lo largo de toda la vida como una prioridad. No podemos obviar que actualmente el desempleo está castigando especialmente a aquellos trabajadores/as de baja cualificación.

Por eso desde la Federación de Industria, creemos que es de máxima importancia avanzar en las negociaciones que estamos manteniendo con el Gobierno, para llegar a un acuerdo antes de finales de este año sobre los V Acuerdos Nacionales de Formación Profesional para el Empleo, que serán los que van a marcar las directrices de los planes de Formación, tanto de personas ocupadas como desempleadas, en los próximos años.

También desde la Federación de Industria de CCOO apostamos y por eso estamos participando, en la resolución para una convocatoria del Servicio Público Estatal, para la ejecución de un programa específico de ámbito estatal de cualificación y mejora de empleabilidad de jóvenes de menos de treinta años.

La formación del sector del metal lleva un pequeño retraso en su impartición derivado de la falta de acuerdo en la aprobación de la convocatoria por parte de la Fundación Tripartita, problema que esperamos esté resuelto para septiembre, fecha en la cual comenzará el grueso de nuestra programación. Los cursos que aparecen en el cuadro pueden tener una



Curso tornero-fresador



Curso atención sociosanitaria

**Una de las líneas de actuación más importantes para lograr un cambio en el modelo productivo es la apuesta por la formación.**



Curso calderería

pequeña variación, tanto en fechas como en lugar de impartición.

Este año queremos resaltar el esfuerzo realizado desde la Federación de Industria a través del programa de formación Formic. Este programa está dirigido a la cualificación de personas desempleadas de las zonas objetivo del programa (zonas de reestructuración mineras del carbón).

El objetivo de la Federación de Industria es facilitar la empleabilidad de dichas personas y sus posibilidades de acceder al mercado de trabajo, en muchos casos dificultada por la falta de una cualificación. Esta formación va dirigida tanto a trabajadores desempleados como a aquellas personas que se inician en el mercado laboral y buscan su primer empleo.

Las acciones formativas se desarrollan teniendo en cuenta las necesidades y demandas del mercado laboral en cada momento, y también orientadas a los Certificados de Profesionalidad. Estos cursos también destacan por tener una larga duración que puede llegar en algún caso a las 1.200 horas de formación por alumno/a; parte de los contenidos de los mismos se desarrollan con prácticas en la empresa. En la página siguiente puedes ver la programación para este año.

En los meses de junio-julio han finalizado los 10 cursos que se estaban ejecutando para 110 personas, con una contratación prevista del 19,90%. Cabe destacar el de "Calorifugador" ejecutado en La Felguera para 13 personas las cuales han sido contratadas en su totalidad por una empresa asturiana para desempeñar funciones de calorifugador en una de sus obras en Holanda.

Pero no es el único logro que se ha conseguido, otros alumnos/as del programa Formic hoy en día son trabajadores/as, gracias a la cualificación adquirida. Este es el valor de la formación.

## FORMIC, compromiso de contratación

Juan González López, 21 años, Avilés.  
Curso calderería.  
956 horas.



“Creo que tener una formación es muy importante sobre todo para entrar en el mercado laboral y que se abran puertas en las empresas, especialmente en estos tiempos en los que se piden tantos requisitos. Hay que prepararse para conseguir tener una oportunidad. A partir de ahí para mí lo fundamental es la experiencia, tener ‘horas de vuelo’ y continuar aprendiendo en la práctica diaria. Realmente el curso se realiza en unas condiciones óptimas que luego en el día a día de la empresa no son iguales. Por eso, pienso que para ser un gran soldador o calderero, lo que hay que tener es experiencia en el trabajo”.

.....



Sergio Iglesias Suárez,  
25 años. Riaño (Langreo)  
Curso de conducción.  
900 horas.

“El curso me preparó para obtener el carné de camión, autobús y trailer, más mercancías peligrosas y capacitación de transportes. Fue bastante provechoso porque enseguida logré un empleo como conductor de tráiler en la red nacional y todos los compañeros con los que tengo contacto han logrado trabajar en la rama de transportes. Me parece fundamental tener una buena formación, porque sin ella es muy difícil llegar a algo dentro de esta profesión. Además mucho de lo que aprendí me valió para lograr mejorar mis resultados en un segundo curso que realicé, de transporte de viajeros. Además, **es necesario mantenerse al día y renovar conocimientos con los cursos de formación continua para profesionales. Es imprescindible hoy en día estar bien preparado para poder tener opciones en el mundo laboral**”

.....

Sonia Castro Alonso,  
49 años, Ablaña (Mieres)  
Curso de Atención Sociosanitaria.  
680 horas



“Mi valoración del curso es muy positiva. **Yo venía de la rama de la hostelería, donde no hay descansos ni en domingos ni en festivos, y el curso me abrió posibilidades diferentes.** Lo que yo buscaba era tener más opciones laborales, y la realidad es que antes de terminar las prácticas ya estaba trabajando. Aprendí muchas cosas útiles para desarrollar en mi ocupación actual”.

Continuando con el compromiso de la Federación de Industria de CCOO de Asturias por garantizar el futuro y la renovación dentro de la organización, el pasado 27 de junio comenzó el **III Plan de Cualificación de Jóvenes Sindicalistas.**



Asistentes al curso con Francisco Prado Alberdi.

## “Iniciamos esta nueva andadura con compromiso y responsabilidad”

La paulatina incorporación de jóvenes al equipo de la Federación de Industria, tanto a los órganos de dirección como a otras estructuras sindicales, es una necesidad de cara a la progresiva renovación de nuestras estructuras y por tanto uno de los objetivos de esta Federación.

Siendo conscientes de la importancia de la preparación de los que serán futuros líderes sindicalistas, la Federación de Industria de CCOO de Asturias ha celebrado ya dos cursos de formación a los que han asistido delegados y delegadas de distintos sectores. El curso 2008/2009 tuvo dieciséis alumnos (quince delegados y una delegada), mientras que al curso 2010/2011 asistieron un total de catorce (once delegados y tres delegadas). “El grado de satisfacción de los alumnos/as y el buen resultado práctico de los mismos, ha hecho que delegados/as de la Federación de Industria se interesen por esta formación -explica Mapy Artidiello, Secretaria de Políticas Sociales-. Eso se ha visto en el año pasado al tener tres chicas, ya que por lo general a las mujeres les cuesta más trabajo implicarse sindicalmente”. Los módulos del curso se han impartido en las distintas zonas que conforman nuestras delegaciones, Gijón, Avilés, Nalón, Caudal, Siero, Oviedo y Occidente, con la intención de acercar y dar a conocer nuestras comarcas y las diferentes realidades laborales de cada zona.

En el curso 2011/2012, inaugurado el pasado junio participan un total de catorce personas (doce delegados y dos delegadas). “Iniciamos esta nueva andadura de formación con compromiso, y con la responsabilidad que nuestro trabajo sindical requiere”. El curso se estrenó con una charla de Historia del Movimiento Obrero en la primera jornada, y Políticas de Género y Planes de Igualdad en la segunda.

Los sectores a los que pertenecen los delegados/as abarcan metal, minería, automoción y sector eléctrico. Delegados y delegadas de nuestra Federación que realizan su trabajo en la gran empresa y en la PyME cada vez más presente en nuestra región. ■

# Próximos cursos gratuitos para trabajadores/as del sector metal

## 2º Semestre 2011



CURSOS	HORAS	LOCALIDAD	INICIO
SOLDADURA SEMIAUTOMÁTICA	90	OVIEDO	06/09/2011
ATENCION TELEFÓNICA EN INGLÉS	20	GIJÓN	12/09/2011
INSPECCIÓN DE SOLDADURA	65	GIJÓN	14/09/2011
ELECTRICIDAD INDUSTRIAL	80	ARNAO	14/09/2011
SOLDADURA SEMIAUTOMÁTICA	90	GIJÓN	19/09/2011
TUBERÍA INDUSTRIAL.BÁSICO	60	GIJÓN	19/09/2011
DOMÓTICA: proyectos de insta.automatizadas edificio	50	GIJÓN	19/09/2011
HOMOLOGACIÓN DE SOLDADURA	90	LA FELGUERA	20/09/2011
INTERPRETACIÓN DE PLANOS MECÁNICOS Y CALDERERÍA	60	GIJÓN	21/09/2011
CARNÉ C + CAP	150	COLLOTO	26/09/2011
ALEMÁN ACCESO A1 (Marco europeo de referencia)	90	GIJÓN	26/09/2011
SOLDADURA MAG.PERFECC	40	GIJÓN	28/09/2011
CARNÉ C + CAP	150	GIJÓN	03/10/2011
NORMATIVA EUROPEA DE SOLDADURA. Código ASME	16	GIJÓN	17/10/2011
CONDUCCIÓN DE CARRETILLAS	25	COLLOTO	17/10/2011
HOMOLOGACIÓN DE SOLDADURA	30	OVIEDO	08/11/2011
INTERPRETACIÓN DE PLANOS MECÁNICOS Y CALDERERÍA	60	GIJÓN	09/11/2011
AUTOMATISMOS ELÉCTRICOS.BÁSICO	60	ARNAO	07/11/2011
CÓMO REALIZAR UN PLAN DE EMERGENCIA EMPRESA	16	GIJÓN	23/11/2011
AUTOMATISMOS ELÉCTRICOS.ESPECIALIZACIÓN	60	ARNAO	19/12/2011
SOLDADURA TIG. I	90	OVIEDO	09/01/2012

## CURSOS GRATUITOS. Federación de Industria de CCOO de Asturias

Acción financiada por el Programa de Ayudas y Becas en Zonas Mineras del Carbón (Convocatoria 2011)

Fundación para el Desarrollo de la Formación  
en las Zonas Mineras del Carbón



### Cursos con posibilidades de contratación

Denominación	Horas	Localidad	Inicio
Electromecánico de mantenimiento	1276	GIJÓN y PRENDES	14/09/2011
Soldador de estructuras metálicas pesadas	1101	GIJÓN	20/09/2011
Técnica auxiliar de atención sociosanitaria a personas dependientes en domicilio e instituciones	985	FELECHOSA	26/09/2011
Calderería industrial	1136	GIJÓN	27/09/2011
Ajustador tornero fresador	945	PRENDES	03/10/2011
Técnico instalador de montaje y mantenimiento de sistemas microinformáticos	810	OVIEDO	14/11/2011
Técnica auxiliar de atención sociosanitaria a personas dependientes en domicilio e instituciones	985	POLA DE LENA	16/01/2012
Operario de instalaciones energéticas de Biogas	700	POLA DE LENA	16/01/2012

**Zonas RECHAR:** Allande, Aller, Avilés, Belmonte de Miranda, Bimenes, Cabranes, Cangas del Narcea, Caravia, Carreño, Caso, Castrillón, Colunga, Corvera de Asturias, Degaña, Gijón, Gozón, Grado, Ibias, Illas, Langreo, Laviana, Las Regueras, Lena, Llanera, Mieres, Morcín, Nava, Noreña, Oviedo, Parres, Piloña, Ponga, Proaza, Quirós, Ribera de Arriba, Riosa, Salas, San Martín del Rey Aurelio, Santo Adriano, Sariego, Siero, Sobrescobio, Somiedo, Teverga, Tineo, Valdés, Villaviciosa, Villayón, Yermes y Tameza.

**Requisitos:** Estar inscrito como demandante de empleo o en mejora de empleo. Estar empadronado en alguna de las ZONAS RECHAR citadas anteriormente.

\*\*Las fechas son orientativas

Información  
e Inscripciones:



Federación de Industria de CC OO de Asturias  
C/ Santa Teresa, 15 3ª planta (Oviedo)  
985. 25. 15. 77

Delegaciones Comarcales



## Francisco Prado Alberdi

### Vida y valores

#### Medalla de Plata a un sindicalista de clase

Gijón reconoció la trayectoria y la humanidad de Prado Alberdi concediéndole la Medalla de Plata del Ayuntamiento por su destacada labor en la defensa de los derechos de los trabajadores/as y de los valores de solidaridad y justicia social.

El acto fue celebrado en el teatro de la Laboral el pasado 30 de junio, y resultó un homenaje sumamente emotivo, especialmente cuando Prado Alberdi subió al escenario a recoger el galardón.

Todo sindicalista y cualquier persona interesada en la historia de los movimientos obreros conoce la figura de Francisco Prado Alberdi. Su compromiso con la defensa de la clase trabajadora ha sido una referencia tanto para aquellos que compartieron con él la época de mayor actividad, como para las generaciones posteriores.



El profesor de Historia Contemporánea de la Universidad de Oviedo, Rubén Vega, realizó una sentida presentación de la figura de este compañero, haciendo especial hincapié en los valores que jalonaron toda su trayectoria y que han sido siempre su tarjeta de presentación. El recorrido de esta semblanza pasa por sus primeros contactos con el mundo laboral, donde conoce el abuso al que se ven sometidos los trabajadores y comienza a tomar cuerpo el rechazo al miedo y a la injusticia. Su paso por la Juventud Obrera Cristiana, sus primeras reivindicaciones y también decepciones, su viaje a Madrid durante la primavera del 62, en plena huelga, para recoger la propaganda que habría de ser distribuida en Asturias... Son episodios que van fraguando lo que el profesor Rubén Vega señala como fundamental "el orgullo de la condición de obrero y la voluntad de trasladar los principios a la práctica". Esas serán las premisas que marcarán su evolución posterior y su compromiso, que ya deja a un lado del camino el marco confesional. El natural avance de su pensamiento le lleva hacia el comunismo, cuyos postulados serán el faro que ilumine el camino en adelante. Fue detenido, pasó por la comisaría y la cárcel y sufrió torturas, experiencias todas que le marcaron profundamente. Pronto llegaron las Comisiones Obreras y la necesidad de volcarse para convertirlas en auténticos núcleos de lucha por el trabajador. Los intensos años predemocráticos y la posterior transición, el paso a la legalidad... Nació un sindicato y había que dotarlo de estructura para hacerlo operativo. Ocupó el puesto de Secretario General de CCOO en Gijón en dos ocasiones, y coordinador de IU. Sin embargo, los cargos no lo definen. "Ni los cargos ni el poder han tenido para él valor alguno", como demuestra que "de cuantas responsabilidades de dirección ha ocupado se fue por propia voluntad".

"Nos encontramos ante una rara avis que posee la capacidad de mirar hacia atrás con ojos autocríticos, de reflexionar sobre el pasado y reconocer los propios errores". Hoy, aunque su salud le ha obligado a reducir el ritmo, continúa activo al frente de la Fundación Juan Muñiz Zapico y mantiene actualizado su blog [pradoalberdi.wordpress.com](http://pradoalberdi.wordpress.com), donde vuelca escritos y aportaciones, producto de la reflexión serena y la observación del mundo que nos rodea. ■

## Sodeco entrega los XVII Premios a Proyectos Empresariales

El pasado 16 de junio fueron entregados los XVII Premios SODECO que reconocen los proyectos empresariales con mejor proyección que se han puesto en marcha en las Comarcas Mineras.



De izquierda a derecha: Fabián Álvarez, Responsable Prejubilados Fed. Industria CCOO Asturias y Jaime Martínez Caliero, Secretario Gral. Sección Sindical CCOO en Hunosa.

De entre los 12 proyectos presentados a concurso, los reconocidos en esta ocasión han sido "Riosaberries", dedicada a la producción y comercialización estacionalizada de arándanos. Esta explotación agraria ubicada en Fresneo (Riosa) tiene una superficie plantada de 6,5 hectáreas y destinará su producción a la exportación a mercados europeos para su consumo en fresco. Esta iniciativa ha recibido una dotación de 36.000 € que deben ser invertidos en el proyecto.

Por otra parte, el Premio al Impulso Industrial en las Cuencas ha sido concedido en su sexta edición a Thyssenkurpp Norte SA, sociedad ubicada en La Pereda (Mieres) y dedicada a la fabricación, venta e instalación de escaleras mecánicas y pasillos rodantes. Se trata de un reconocimiento honorífico, sin dotación económica, que subraya la trayectoria de un grupo empresarial que cumple dos décadas en la comarca del Caudal y que constituye todo un símbolo de la reindustrialización de las

comarcas mineras. Para Jaime Martínez Caliero, Secretario General de la Sección Sindical de CCOO en Hunosa sería deseable que la empresa Thyssen Norte, que tiene un nivel de empleo "aceptable, continuase apostando por las comarcas mineras en su diversificación como grupo, contribuyendo a la creación de empleo estable y de calidad".

"Sodeco, como instrumento dependiente de la Consejería de Industria y de la propia Hunosa, debe seguir apoyando todo lo que suponga reindustrialización, y creación de empleo en las comarcas mineras. En este caso, es destacable que además se trate de proyectos innovadores y que ayuden a la conservación del medio ambiente", concluye Jaime Martínez Caliero.



La Fundación Metal Asturias convoca a la VIII edición de sus premios fotográficos, este año con el tema "Metal y Medio Rural". Al concurso, que cuenta con el patrocinio de CajAstur y la colaboración de Dispal, podrán presentarse los autores y autoras que lo deseen y que tengan su residencia en Asturias. Cada autor podrá presentar un máximo de cuatro fotografías hasta el 21 de octubre y optar a uno de los tres premios más un accésit, con una dotación económica de un máximo de 700€, una escultura de Jesús Castañón y un iPod.



Para más información:  
[www.fundacionmetal.org](http://www.fundacionmetal.org)

## VIII Concurso de Microrrelatos Mineros Manuel Nevado Madrid

La Fundación Juan Muñiz Zapico convoca un año más el Concurso de Microrrelatos Manuel Nevado Madrid, con el objeto de rendir homenaje y ser útil a la recuperación de la memoria histórica de la minería. El plazo de admisión estará abierto hasta el 21 de octubre de 2011.

Esta séptima edición el Concurso se presenta como un certamen ya consolidado, con una cada vez mayor presencia internacional. Microrrelatos llegados de Argentina, Cuba, Bolivia, Perú, Venezuela, México, Canadá o Suecia se unen a los trabajos asturianos y nacionales aportando diferentes visiones del trabajo en la mina. Los trabajos a concurso tienen una extensión máxima de cuarenta líneas, y en tan poco espacio se encuentran relatos tan acertados como el ganador del año pasado: "La última puerta abierta", de Paloma Hidalgo Díez, una sorprendente historia sobre una mujer minera.

El primer premio se compone de 800 € (500 € en metálico más un lote de libros y un grabado de Manuel Calvo con un valor total de 300 €). Hay también varios accésits: a las obras presentadas en lengua asturiana; Testimonio Histórico, para los relatos que se ocupen de hechos reales (biográficos, sindicales o sociopolíticos) relacionados con el entorno laboral o familiar minero; y un accésit joven para autores o autoras menores de veintiséis años.

Los relatos premiados, más las posibles menciones especiales del jurado, serán editados por la Fundación Juan Muñiz Zapico, en la forma que ésta considere más oportuna.

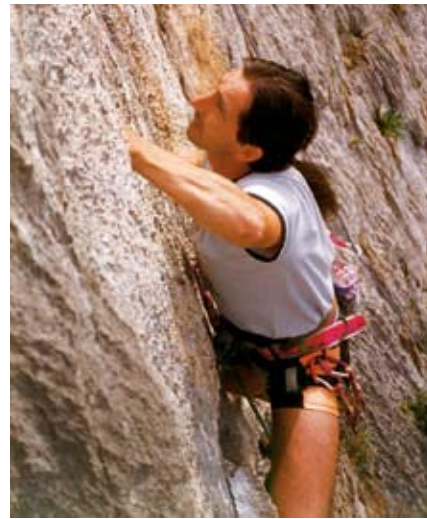
Las bases pueden consultarse en [www.fundacionjuanmunizzapico.org](http://www.fundacionjuanmunizzapico.org)



Su pasión por la escalada en roca comenzó hace tres décadas. Desde entonces, y salvo que la meteorología lo impida, todos los fines de semana sale a subir paredes.



Recogiendo cuerda en la cima del Naranjo de Bulnes



Ascendiendo la vía deportiva de la Manzaneda (Olloniego)

“**A** mí el fútbol no me gusta ni en la tele”. No, porque Sabino García Rodríguez prefiere los deportes que descargan adrenalina. Por eso su predilección por la escalada. A sus 56 años trabaja como fontanero calefactor en Cofely, es miembro del comité de empresa por CCOO y lleva más de treinta años como delegado de personal, los mismos que lleva practicando la escalada. Desde muy joven le gustaba salir al monte a caminar en compañía de su mujer, recorriendo Asturias y conociendo nuevas sendas. Siempre le llamaban la atención “esos locos” que veía de vez en cuando colgados en el vacío, encordados en una pared. Un amigo lo invitó a probar y desde entonces no lo ha dejado, combinándolo con alguna otra actividad no menos intensa, como el barranquismo, y anteriormente halterofilia y ciclismo.

**-¿Resulta muy arriesgada la escalada?**

-La gente se pregunta qué hacemos ahí arriba encaramados a las rocas, pero la verdad es que yo me siento más seguro colgado de una pared que subido a un andamio. A los que tengan recelo les aconsejo que lo prueben. Si se tiene cabeza y sentido común, como en todo, no tiene que haber problemas. Y hay que ser tranquilo. Los nervios no son buenos, impiden reaccionar bien y crean complicaciones.

**-¿Cuál ha sido la escalada más difícil que has afrontado?**

-Yo siempre digo que soy de los que hacen escalada para disfrutar. Cuando voy a una cima busco por dónde subir sin crear complicaciones. El grado mayor que hice fue la vía Rabadá y Navarro (750m, MD+, 6a, A1 [6c+]) en el Naranjo de Bulnes. El paso más difícil es la arrancada, luego se lleva bien. Era una espina que tenía clavada porque me tuve que bajar dos veces por mal tiempo. En escalada deportiva no quiero hacer más de 6c (dificultad media) porque tiene un precio físico, tendinitis en los dedos, etc. Eso ya va en mentalidades.

**-¿Y la montaña más emblemática?**

-Sin duda el Naranjo, mítico para mí. Todos los años subo un par de veces. Tiene vías muy complicadas, otras imposibles y algunas más asequibles incluso para poder subir a gente sin experiencia, como la Pidal-Cainejo. Yo enseño por libre a los amigos que quieren aprender. Si luego no les gusta, por lo menos han probado.

**-¿Sales todas las semanas?**

-Sí, en función del tiempo, porque lloviendo no te puedes meter en una pared. Con mal tiempo voy al rocódromo, pero no es lo mismo.

**-¿Qué te aporta a nivel personal?**

-Tranquilidad, confianza en mí mismo, pericia en el manejo de equipo: arnés, cuerda... Yo “volé” muchas veces estando en una pared, resbalé y caí tres o cuatro metros. Eso es una experiencia.

Los domingos cuando llego a casa me encuentro relajado como si me hubiese quitado de encima el estrés de un mes entero. ■



# Berenjenas rellenas

Por **Benjamín Gutiérrez**  
director de la Fundación  
Juan Muñiz Zapico



## Ingredientes:

- 1 berenjena
- 200 gr. de carne picada de ternera y cerdo
- ¼ cebolla pequeña
- 1 diente de ajo
- 5 aceitunas deshuesadas
- 1/3 pimiento italiano
- 2 cucharadas soperas de tomate frito
- 1 huevo
- Perejil
- Pan rallado
- Aceite de oliva
- Sal



## Preparación

Con unas horas de antelación, se pica fino el ajo, el pimiento, la cebolla, las aceitunas. Se mezcla todo con la carne y se deja adobando en la nevera.

Se corta el rabo de la berenjena y se parte ésta a la mitad y a lo largo. En la carne que queda al descubierto, se hacen unos cortes cruzados sin romper la piel y se mete al horno 25 minutos a unos 250 grados. Una vez asada, se saca y se deja enfriar.

Ya templada la berenjena, con una cuchara o un vaciador se extrae la carne sin romper la piel (no hace falta sacarla toda) y se aplasta con un tenedor.

A continuación, se sofríe ligeramente la carne adobada hasta que coja color, añadiendo la carne asada de la berenjena y un minuto después las dos cucharadas soperas de tomate frito. Se sala y añade el perejil al gusto.

Se bate el huevo y se mezcla en un cuenco con el sofrito. En una fuente de horno con un poco de agua se colocan las pieles vacías de las berenjenas, se rellenan con la mezcla y se espolvorean con el pan rallado. Por último, se meten 10 minutos al horno a 250 grados y a continuación se gratinan hasta que se doren.

**¿Cuál es tu especialidad en la cocina?**



**¡Envíanos la receta! La tuya puede ser la próxima seleccionada.**

**¡Contamos contigo!**

Federación Industria CCOO Asturias. Secretaría de Comunicación

C/ Santa Teresa, 15 - 3ª planta. 33005 Oviedo • [bmcolorado@industria.ccoo.es](mailto:bmcolorado@industria.ccoo.es) • [matu@industria.ccoo.es](mailto:matu@industria.ccoo.es)





**MONTEPIO Y MUTUALIDAD  
DE LA MINERIA ASTURIANA**

**Disfruta de tus vacaciones  
en cualquier época del año**

**Porque te mereces un descanso...**



**Roquetas de Mar (Almería)**



**Los Alcázares (Murcia)**



**Balneario de Ledesma (Salamanca)**

**Montepío. Plaza Primo de Rivera, 2 - 1ª Planta. 33001 Oviedo - Asturias**

**Teléfono de reserva: 985 965 485 o en cualquier Junta Local**

**[www.mmma.es](http://www.mmma.es) - [www.montepio.es](http://www.montepio.es) / [sugerencias@mma.es](mailto:sugerencias@mma.es)**



**MONTEPIO Y MUTUALIDAD  
DE LA MINERIA ASTURIANA**



**¡Hazte del  
Montepío!**



SEGURO VIDA CAJASTUR

# Disfrute de la vida

Los mejores servicios para usted y su familia


por solo  
**10€**  
al mes\*



 Asesoramiento jurídico integral

 Psicología

 Información de carácter social

 Orientación y asesoramiento médico

 Asesoramiento nutricional

 Cuota fija

\* Los recibos del seguro se cargan trimestralmente. El importe del recibo solo varía a partir de que el asegurado alcance los 40 y 55 años, con incremento de 1 y 2 euros en el recibo respectivamente.  
Cajastur Vida Cuota fija es un seguro de Cajastur Vida y Pensiones, Seguros y Reaseguros, S.A.U. (CIF A-74087081) mediado por CAJASTUR MEDIACIÓN, OPERADOR DE BANCA-SEGUROS VINCULADO SLU, inscrita en el Registro administrativo especial de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones con la clave OV-0009, concertado seguro de responsabilidad civil profesional y capacidad financiera (a través de seguro de caución) de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 26/2006. Domicilio en Oviedo (31009), Asturias, Calle Martínez Marina, 7. Inscrita en el registro Mercantil de Asturias, tomo 3034, libro 0, folio 9, sección 8, Hoja AS-27602. CIF B24242067. Comunicación publicitaria.