

Asturias Industrial

CCOO 
industria

Nº100 Enero/2023



El poder de cambiar las cosas

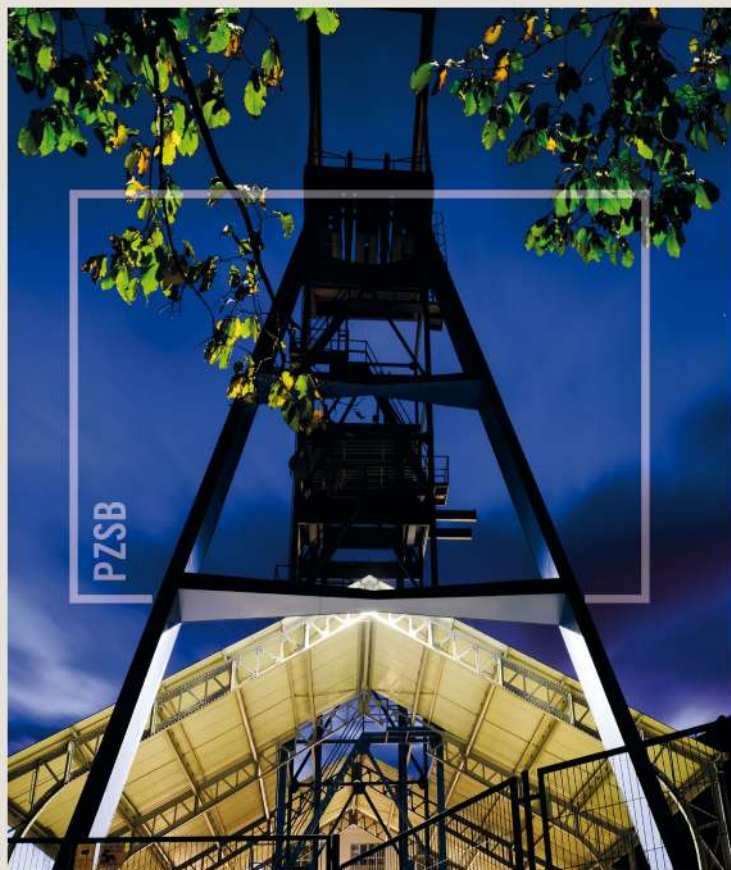
**50.000 firmas a favor del
Pacto por la Industria**

**¡Estamos de aniversario!
100 números de la revista
Asturias Industrial**

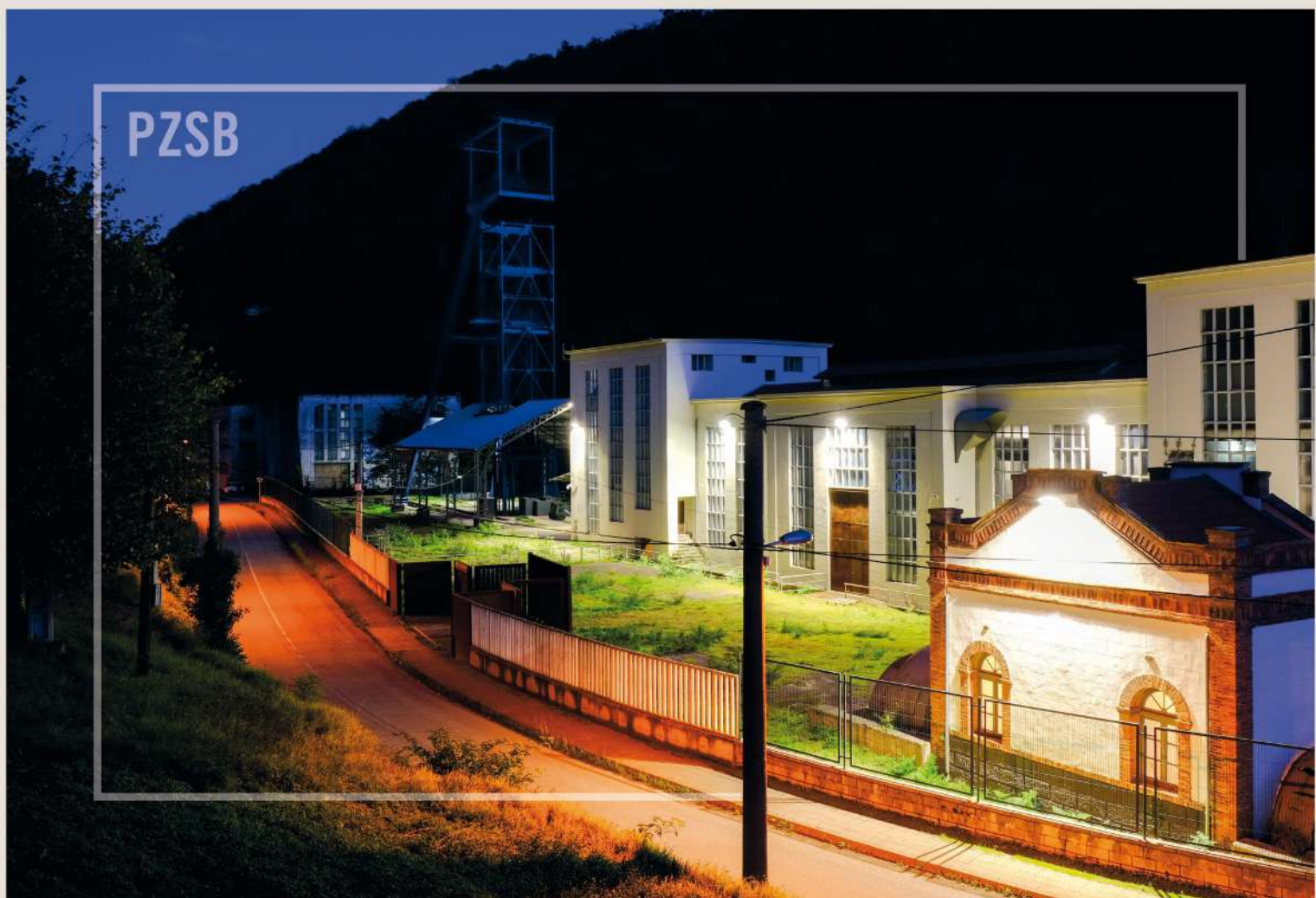
**Negociación colectiva
Claves de 2023**

PZSB

POZU SANTA BÁRBARA



CENTRU D'EXPERIENCIES



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

Sumario



Asturias Industrial nº100. Enero 2023
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS

Secretariado:

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

Coordinación:

Blanca M. Colorado.

Fotografías: Fusión 10 y archivo.

Tirada de este número:

10.000 ejemplares

DL AS 2311-2009

Maquetación: Fusión 10.

Avda. Pola de Lena, 17-bajo.

33160 La Vega. Riosa. Asturias.

Teléfono: 985.76.66.90

E-MAIL: redaccion@fusion10.net

www.fusion10.net

Impresión: Radial Artes Gráficas S.L.

E-mail: info@radialgraficas.es

Revista CCOO Industria de Asturias.

C/ Sta Teresa, 15 - 33005 Oviedo

Teléfono: 985.25.15.77

www.industria.ccoo.es

Se autoriza su reproducción excepto
con fines comerciales.



05

EDITORIAL

100 números contándote la actividad sindical.

06

Damián Manzano, secretario general de CCOO de Industria de Asturias. En 2023, seguimos defendiendo la industria como pilar económico de la región. Ni un paso atrás.



09

50.000 firmas para un Pacto por la Industria

La ciudadanía exige al Gobierno que cumpla lo prometido.

10

Negociación colectiva. 2022, año de resultados. Claves para 2023.

14

Situación industrial. Gondán, General Dynamics, Duro Felguera... La actualidad de la industria asturiana.

18

Asturias Industrial: ¡estamos de aniversario!

La revista que te informa de la actualidad industrial de Asturias cumple 100 números. Siempre, manteniéndote al día de las noticias más relevantes de tu sindicato.



20

ArcelorMittal. La actualidad de la siderurgia asturiana.

24

Hunosa. La Pereda, más cerca tras la subasta energética.

25

Elecciones sindicales. CCOO finaliza el año con excelentes resultados.

26

Formación. Continuamos enseñando a los nuevos sindicalistas.

28

Planes de Igualdad. Delegados y delegadas de CCOO explican cómo avanzan las negociaciones en sus respectivas empresas.



30

#25N. Nos movilizamos por los trabajos libres de acoso sexual.

32

Chiara Bertola, ganadora del XIX Concurso de Microrrelatos Mineros.

¿Aún no lo conoces?

Tiedra

www.tiedra.es
Valladolid

DISPONIBLE EN Google Play

EL APOYO, NUESTRA PRINCIPAL HERRAMIENTA

Financiación de Empresas
Aceleradora y Mentoring
Centros y semillero de Empresas

SODECO 

Sociedad para el Desarrollo
Comarcas Mineras de Asturias

www.sodeco.es



100 números contándote la actualidad sindical

Inauguramos 2023 con un aniversario importante para nosotros: ¡hemos llegado al número 100 de la revista!

Ha llovido mucho desde aquellos primeros números, cuando el sindicato representaba a los trabajadores de la minería, a comienzos de los años 90 del siglo pasado.

A partir de ahí, hemos ido creciendo. La federación ha evolucionando a lo largo de estas páginas, representando a cada vez más trabajadores y trabajadoras, siempre sumando, hasta convertirse en la voz de toda la industria asturiana, agrupando bajo un mismo paraguas sindical a los sectores industriales con presencia en suelo asturiano.

Y cada paso se ha ido plasmando en estas páginas, tanto los cambios internos, reflejados en el seguimiento de los congresos federales y confederales, como otros aspectos de la acción sindical, desde conflictos puntuales en empresas hasta huelgas generales masivas. Desde movilizaciones históricas hasta el trabajo del día a día de nuestros delegados y delegadas en sus respectivas empresas, negociación de convenios, elecciones sindicales, derechos laborales, y otros muchos temas de interés para los trabajadores y trabajadoras.

La revista Asturias Industrial es fruto de nuestra necesidad de comunicación, de mantener informada siempre a la afiliación de las noticias importantes a nivel sindical y de establecer puentes para dar a conocer el trabajo constante de esta federación por la defensa de los derechos de las personas trabajadoras.

Y es lo que continuaremos haciendo en este 2023, contando lo más relevante de la acción sindical para mantener a nuestra afiliación conectada a la actualidad.

Por ejemplo, que seguimos en lucha para conseguir ese imprescindible y urgente Pacto de Estado por la Industria, más la promulgación de la Ley de Industria que el país necesita y que este Gobierno prometió poner en marcha en esta legislatura. Por eso hemos recogido más de 50.000 firmas de ciudadanos y ciudadanas preocupados y comprometidos, y se las hemos hecho llegar al Gobierno con un mensaje: #PactoPorLaIndustriaYA

Además, seguimos defendiendo los salarios frente a quienes siempre tratan de que sean los trabajadores los que asuman todos los sacrificios. Ya no es posible sostener más una situación de pérdida progresiva de poder adquisitivo, en un contexto de inflación disparada y empleo precario. Por eso, ya le dimos un aviso importante al Gobierno el pasado 3 de noviembre, reuniendo a más de 50.000 personas en Madrid bajo el lema "Salario o conflicto", y continuaremos reclamando hasta donde haga falta que los trabajadores y las trabajadoras tengan salarios justos y dignos.

Y eso, mientras nos apoyamos en las herramientas de las que disponemos, como la negociación colectiva, para asegurar, vía convenios, que los trabajadores y trabajadoras de la industria asturiana no pierden poder adquisitivo ni retroceden en derechos sociales y laborales.

Todo ello te lo seguiremos contando en Asturias Industrial.

Gracias por estar ahí, al otro lado, leyendo las noticias de tu sindicato.



ARDITURRI MEATZE GUNEA
COTO MINERO DE ARDITURRI
Oíartun

Informazioa eta erreserbak Información y reservas:

Tel. 943 494 521 - 943 494 248
www.arditurri.com



EUSKADI Goza gazu



Análisis sindical 2022

Por **Damián Manzano**, secretario general de CCOO de Industria de Asturias

Salario o conflicto: la negociación colectiva como prioridad

El año 2022 ha tenido desde sus inicios una tendencia al incremento desmesurado de los precios que solo ha podido mitigarse en estos últimos meses.

El alza de los costes de la energía ha tenido consecuencias demoledoras en los precios de los bienes y productos más básicos. Esto, junto con el incremento de los tipos de interés y su efecto sobre el importe de las hipotecas inmobiliarias, está suponiendo para la ciudadanía una pérdida de poder adquisitivo acelerada.

Por eso la negociación colectiva ha jugado durante el pasado año un papel fundamental, en un contexto en el que estamos viendo beneficios empresariales desmesurados. Los convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa son una forma real de conseguir que el reparto de la riqueza beneficie a las personas trabajadoras, creadoras de esa riqueza.

Además, es otra forma de avanzar en la disminución de la brecha económica y de género y hacer más real la igualdad entre hombres y mujeres.

En la negociación colectiva, y especialmente en los convenios sectoriales, se han alcanzado en el año 2022 en As-

turias varios acuerdos que merecen una especial mención.

Se han actualizado, en la fase más dura de una ofensiva empresarial destinada a paralizar la negociación colectiva, dos convenios sectoriales de referencia: el Convenio del Metal de Asturias y el Convenio de la Industria Auxiliar y del Montaje de Asturias. En ambos se ha garantizado el mantenimiento del poder adquisitivo mediante la revisión y actualización con el IPC real, o la garantía del contrato de relevo para aquellas personas trabajadoras que reúnan los requisitos.

Los convenios colectivos son una forma real de conseguir que el reparto de riqueza beneficie a las personas trabajadoras.

Además, en el Convenio Colectivo de la Industria Auxiliar y del Montaje se ha avanzado en la reducción de 8 horas de jornada, algo que llevaba décadas sin producirse.

También han sido renovados otros convenios sectoriales: Almacenistas y Embotelladores de Vino, o Fabricantes de Sidras, son algunos de esos ejemplos de que para esta federación cada negociación colectiva es importante.

La movilización, en único camino

2022 ha sido un año con movilizaciones sectoriales, de empresa, autonómicas y estatales.

Conflictos como el que se generó en el lavadero de Hunosa, gestionado por Sacyr Aguas, ha sido claro ejemplo de lucha contra las injusticias laborales que pretendían llevarse por delante los derechos más básicos. Gracias a la movilización a través de una Sección Sindical firmemente estructurada, la empresa tuvo que acatar el marco de la legalidad que pretendía incumplir a costa de sus empleados.

La movilización en ArcelorMittal, liderada desde la Sección Sindical de CCOO de Industria en las plantas asturianas ante incumplimientos como el relativo a la aplicación del contrato relevo, la parálisis en la negociación del Acuerdo Marco o las reestructuraciones de determinados talleres sin las necesarias garantías para los afectados, ha sido clave para solucionar algunas de estas cuestiones y que otras puedan encauzarse en el futuro.

También ha sido clave la movilización de la plantilla de Saint Gobain ante el ERE presentado por la compañía y que pretendía liquidar de un plumazo 93 empleos, 42 de ellos en la planta de Avilés.

Un conflicto saldado con la retirada de un ERE injustificado, gracias a la negociación acompañada de la movilización, con una huelga de 20 días.

La negociación: el resultado

En 2022 se pudieron renovar finalmente los Acuerdos de Oviedo para la industria auxiliar, con una vigencia de cinco años. Un total de 306 nuevos trabajadores y trabajadoras han sido incluidos en estos acuerdos.

Para nosotros, son un pilar para la estabilidad y una garantía para el empleo de los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en las empresas auxiliares de la siderurgia asturiana.

Fue una negociación inmersa en un complejo proceso de reestructuración de las compañías auxiliares de la siderúrgica, con un fraccionamiento de los dos bloques principales en diferentes empresas. Un proceso en el que había una prioridad para CCOO: que nadie se quedase por el camino en esa nueva asignación de las personas a una empresa determinada.

Fue algo que se consiguió gracias a días enteros de negociación a tres bandas: sindicato, empresas auxiliares y la propia ArcelorMittal, y poniendo de

nuevo la clave en la organización de los trabajadores mediante sus secciones sindicales y en la alta tasa de afiliación.

Esta labor ha sido refrendada cuando las plantillas han elegido a sus nuevos representantes sindicales y han depositado de nuevo su confianza en CCOO, aumentando su representación sectorial de forma notable.

Transición energética: no se debe improvisar a costa de la clase trabajadora

Si algo ha demostrado este año 2022 han sido las carencias de España y Europa en materia energética.

Por cuestiones derivadas del conflicto internacional, con foco en Ucrania, Europa ha visto cómo su soberanía energética se ha puesto en jaque, derivando

La renovación en 2022 de los Acuerdos de Oviedo es una garantía de paz social y de empleo en el sector auxiliar.

en una espiral de incrementos de precios de la energía.

Esto se ha visto agudizado por un proceso como la Transición Energética, en el que Europa ha estado avanzando de forma temeraria, sin compatibilizar la sostenibilidad de las fuentes de generación de energía con la sostenibilidad del suministro.

Se ha renunciado de forma acelerada a la explotación del único recurso autóctono, el carbón nacional, y se ha obviado su mantenimiento como reserva estratégica. Siguen a fecha de hoy sin determinarse de forma clara los pasos y la afectación de los proyectos de descarbonización de la siderurgia en Asturias, en los que ha de ponerse el acento en dos cuestiones fundamentales: el empleo y la garantía a futuro del proceso siderúrgico de una forma integral y competitiva. Este proceso no puede obviar, de cara a la justicia que debe acompañar a esa transición, a los trabajadores y trabajadoras de la industria auxiliar siderúrgica.

“Mondariz Balneario, la Compostela del enfermo”

Castelar

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

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



Concello da moi hospitalaria
vila de Mondariz Balneario
-Pontevedra-

Y lo mismo puede y debe decirse sobre la transición de la empresa minera pública Hunosa, en lo que supuestamente debe de ser un futuro ligado a la sostenibilidad, con nuevos proyectos que a día de hoy, y más allá de la transformación de la Térmica de la Pereda para el consumo de biomasa, siguen sin estar determinados de forma clara. Como en el caso anterior, en este proceso no debe de dejarse de lado al resto de trabajadoras y trabajadores que dentro de las contratas de la hullera prestan servicio.

Debe de mencionarse como contrapunto a esa incertidumbre, las buenas expectativas que se abren en el sector naval en Asturias, que se ven además favorablemente afectadas por el PERTE sectorial aprobado recientemente con cargo a los fondos de recuperación europeos.

La creación de empleo que se prevé debe ir acompañada de la necesaria estabilidad y derechos, de los que CCOO estará muy pendiente en el futuro.

Reforma laboral: avanzando en derechos

El pasado año fue hito para las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras, que por fin han visto cómo se han revertido, tras 10 años, los efectos de la reforma laboral aprobada unilateralmente por el Partido Popular en los momentos más duros de la crisis económica, algo que durante ese negro periodo incrementó la precariedad y la inseguridad laboral.

Este cambio se ha fraguado y cimentado mediante el acuerdo y el diálogo social, sin olvidar que fue precedido por años de movilizaciones constantes, con



un objetivo claro para CCOO: avanzar en derechos y garantías.

Obviamente no se han cumplido todos nuestros objetivos. Son muchos los elementos que siguen desequilibrando de manera lesiva las relaciones entre personas trabajadoras y empresarios a favor de estos últimos, pero no deja de ser un punto de inflexión histórico sobre el que deberíamos reflexionar. Y tenerlo en la memoria, sobre todo en este 2023, un año de citas electorales de cuyo resultado saldrán políticas en uno u otro sentido.

Industria: la necesidad de un Pacto de Estado

En 2022, CCOO de Industria en su conjunto se embarcó en la necesidad de trasladar al conjunto de la ciudadanía la necesidad de un Pacto de Estado por la Industria que acompañe al actual proceso de renovación de la Ley Estatal de Industria.

Porque la visión que tengamos de la industria (una visión de la que, históricamente como Estado hemos carecido) determinará en buena medida el discu-

rrir futuro del conjunto de la ciudadanía, y no solamente de los trabajadores y trabajadoras que desempeñan sus labores en el innumerable número de sectores que la conforman.

La movilización del 21 de junio en Madrid, con las personas que integran CCOO de Industria participando masivamente, es ya un referente en la lucha por ese necesario Pacto de Estado que las diferentes organizaciones ya no pueden seguir mirando de perfil o con las luces cortas. No solo es necesario: es imprescindible, y 2023 seguirá siendo un año de lucha en esa línea.

EESS y afiliación: la clase obrera organizada

En 2023 se desarrollará el periodo álgido de las elecciones sindicales, que es cuando confluyen un mayor número de procesos. Será, por tanto, un año fundamental y decisivo, no solo por la obvia intención de renovar la posición de CCOO de Industria como sindicato más representativo en la industria asturiana, sino porque es el camino para que los principios, objetivos e ideales de CCOO puedan llegar a un mayor número de personas.

Es un periodo que afrontamos con gran esfuerzo, pero también con la tranquilidad y la garantía de que las elecciones sindicales se ganan gracias al riguroso trabajo de los cuatro años previos, en el que las personas de CCOO están sabiendo dar la cara.

Por otra parte, poniendo el acento en la otra pata de la clase obrera organizada, la afiliación continúa siendo un factor en sí mismo de participación, de implicación y de garantía de que son las personas quienes, con sus actos, cambian las cosas.

824
Brañosera



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



CCOO entregó más de 50.000 firmas al Gobierno

Pacto por la Industria ¡YA!

El pasado 15 de diciembre, CCOO de Industria hizo llegar al Gobierno las firmas de los más de 50.000 ciudadanos y ciudadanas de todas las comunidades autónomas que exigen que, sin más demoras, salga adelante el Pacto por la Industria que este país necesita.

Fue una campaña intensa, en la que compañeros y compañeras del sindicato recorrieron las calles, visitaron polígonos y centros de trabajo, divulgando los objetivos de esta acción y recabando apoyos. Gracias a esta labor, fue posible reunir en tiempo récord más de 50.000 firmas de personas conscientes de que es urgente apoyar a la industria mediante ese Pacto de Estado que se comprometió a sacar adelante el Gobierno.

Para respaldar la entrega de las firmas, el día señalado se convocaron concentraciones ante las 17 delegaciones de Gobierno del país, que fueron secundadas por cientos de ciudadanos y ciudadanas. Una forma más de hacerle llegar al Gobierno nuestra intención de continuar exigiendo algo que es vital para el fortalecimiento del tejido productivo de nuestro país y garantizar el empleo y la actividad en el futuro inmediato.



Es la continuación de una serie de acciones que CCOO ha venido realizando en el último año, incluida una manifestación masiva el #21J en Madrid que reunió a más de 10.000 personas. Todo ello con el objetivo de salvar a una industria de una crisis que se alarga en el tiempo sin que las administraciones hagan nada por solucionarlo.

El Pacto de Estado debe ser respaldado por una Ley de Industria que, de una vez por todas, ponga las bases de lo que debe ser la industria del siglo XXI. Lamentablemente, el Ministerio de Industria no está contando con los agentes sociales en este importante proceso y ha iniciado a espaldas de los sindicatos los trámites del anteproyecto de Ley. Una organización como CCOO

de Industria tuvo que conocer la noticia a través de los medios de comunicación y acceder al anteproyecto a través de la web del Ministerio de Industria. Para Damián Manzano, secretario general de CCOO de Industria de Asturias, "es penoso que se haya publicado el anteproyecto de ley sin un diálogo social previo y sin participación de los trabajadores y trabajadoras".

La presentación de este anteproyecto de Ley es un paso importante y necesario, como también es necesario que se lleve a cabo en coordinación con los agentes sociales, que conocemos de primera mano las necesidades de la industria de este país y debemos participar activamente en el desarrollo de una ley que llevamos años reclamando.



Trabajo duro, resultados a la vista

Durante todo 2022, desde CCOO de Industria de Asturias hemos trabajado fuertemente en distintos procesos de negociación colectiva, de todos los sectores que conforman la industria de la región.



Después de dos años fuertemente condicionados por las consecuencias de la pandemia, el año que acaba de terminar fue determinante para avanzar en la negociación colectiva, poniendo al día los convenios expirados y tratando de conseguir las mejores condiciones posibles para los trabajadores y trabajadoras de la industria asturiana.

La derogación a finales de 2021 de la nefasta reforma laboral que tanto perjuicio causó desde su entrada en vigor en 2012, fue un soplo de aire fresco que, si bien no corrige toda la precariedad generada a lo largo de todos estos años, sirve para avanzar en la dirección que CCOO defiende, la de un modelo de relaciones laborales más justo y más respetuoso con los trabajadores y trabajadoras. Con esa base, sumada al trabajo de decenas de delegados y delegadas en las mesas de negociación en los distintos convenios, hemos conseguido cerrar el año cumpliendo lo que era nuestro objetivo: actualizar el mayor número de convenios posible para proteger los derechos de las personas trabajadoras.

Así, este año hemos firmado los convenios más importantes en cuanto al volumen de personas trabajadoras que representan: el Convenio del Automóvil, vencido a finales de 2019 y cuya negociación tuvo que ser suspendida durante 2020 debido al covid; el Convenio de Montajes y Empresas Auxiliares, tras una negociación dura, en la que llegaron a convocarse 9 jornadas de huelga en todo el sector; y el

Convenio del Metal, firmado en febrero tras más de un año de negociación.

Todos ellos regularán las condiciones de miles de trabajadoras y trabajadores durante un periodo de cuatro años, durante los cuales darán estabilidad al sector, estableciendo subidas salariales razonables y mejoras en otros aspectos laborales y sociales.

Pero no han sido, ni mucho menos, los únicos.

Finalizado el periodo vacacional, ya habíamos conseguido poner al día todos los convenios colectivos sectoriales, un logro que no habría sido posible sin el intenso trabajo desarrollado por todos los compañeros y compañeras que participaron en las distintas mesas de negociación.

Hemos logrado que la subida del SMI, que pasó a ser de 1000 euros brutos mensuales en 14 pagas, quedase reflejada en los convenios sectoriales que todavía mantenían alguna categoría que no alcanzaba el mínimo establecido por el gobierno.

Y todo ello, bajo el lema “salario o conflicto”, es decir, la defensa en las mesas de negociación de salarios justos para todos los trabajadores y trabajadoras, mientras se espera que avancen las negociaciones para alcanzar el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

Por tanto, con la satisfacción del trabajo bien hecho, comenzamos la andadura de la negociación colectiva de 2023, conscientes de que somos una pieza clave para el mantenimiento de los derechos de la clase trabajadora.



Baleira

Todo un universo natural ó alcance das túas mans



Mejoras salariales para el sector de Estaciones de Servicio:

CCOO de Industria firma el Convenio Colectivo Estatal

Las 50.000 personas trabajadoras de las más de 12.000 Estaciones de Servicio de todo el país ya tienen un Convenio Colectivo por tres años que dará estabilidad y que incluye mejoras salariales razonables.

Finalmente se logró superar el bloqueo y alcanzar un acuerdo y el pasado 22 de diciembre se firmó el Convenio Colectivo que regulará las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de las estaciones de servicio durante 3 años (2022/23/24), estableciendo incrementos salariales de un 5% para 2022 con pago de atrasos y efectos retroactivos a 1 de enero, más un incremento para el 2023 y 2024 de un 2% para cada uno de los años, con revisión basada en el IPC real cada año.

Otra novedad es que se garantiza la ultraactividad de forma indefinida, hasta que haya un nuevo convenio que la sustituya, en consonancia con lo que establece la nueva reforma laboral.

Además, se han incluido los siguientes puntos:

► **Eliminación de la categoría del expendedor o expendedor/a** e incorporación a la categoría de expendedor/a-vendedor/a.

► **Plus de Transporte (distancia).** Se incrementa un 10% a partir del 01 de enero de 2023 y otro 10% en enero de 2024. Actualmente el plus se compensa con un 0,10€ por km entre el domicilio y el centro de trabajo (ida y vuelta).

► **Plus Festivo.** El importe a partir de 2022 será de 35€ por jornada (actualmente es de 31,5€).



► El importe del **complemento de trabajo nocturno** correspondiente a la hora nocturna realizada entre las 22,00 horas y las 23,00 horas se compensará con el 20%, 25% y 30%, en los años 2022, 2023 y 2024, respectivamente, del salario base día, en la proporción correspondiente (actualmente se compensa con el 15%).

► **Quebranto de moneda.** El importe será de 620 y de 648€ anuales, para 2022 y 2023 respectivamente. (El importe del expendedor/a pasa de 462€ a 648€ en 2023 al desaparecer esta categoría e incorporarse a la de expendedor/a-vendedor/a).

Además, se introducen mejoras en materias de igualdad, registro de jornada, nuevas tecnologías y formación. Se ha acordado, por último, crear distintas comisiones de trabajo para abordar nuevos retos en materia de clasificación profesional y contratación.

Es un resultado satisfactorio, para el que hizo falta que CCOO de Industria no cediese ni un momento ante las patronales, que se negaban a garantizar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras de un sector en el que el 80% de los trabajadores y trabajadoras tienen salarios de poco más de mil euros, mientras las petroleras aumentan sus beneficios un 54%.



Illas, ¡ Va Prestate !

Estancada la negociación del convenio de **Saint Gobain**

Tras la retirada del ERE de extinción, gracias a la presión de la plantilla, Saint Gobain continúa buscando fórmulas para introducir recortes.

Después de un verano intenso, en el que los trabajadores y trabajadoras de Saint Gobain respaldaron una huelga de 20 días y en el que se celebraron dos manifestaciones masivas, se logró que la multinacional diese marcha atrás, retirase el ERE y renunciase a ejecutar los 42 despidos que había anunciado para su factoría de Avilés.

Pero eso no ha sido el final. Tras el periodo vacacional la dirección convocó a los representantes de los trabajadores para comunicarles que, debido a que la demanda de coches continúa sin recuperarse, era necesario reducir los equipos de producción de Sekurit de 4 a 3.

Esta nueva configuración se puso en marcha a principios de noviembre. Finalmente, se produjeron 12 bajas in-

centivadas y otras 13 personas se trasladaron a Glass.

En paralelo, se esperaba que en 2023 se hiciesen los estudios necesarios, previos a la reconstrucción del nuevo horno de Glass. Esta inversión es fundamental para garantizar la competitividad y la viabilidad de la planta en los próximos años. Sin embargo, la dirección de la factoría no quiere hablar de plazos. Para la empresa, las inversiones estarían condicionadas a un convenio con incrementos moderados y nuevas condiciones en el apartado de contrataciones, entre otros aspectos.

Para CCOO, no cabe pedirles a los trabajadores más esfuerzos, habida cuenta de que en Sekurit, que también espera por inversiones, la empresa está ya adecuando la plantilla a sus necesidades.

Por tanto, “entendemos que nuestro compromiso ya está demostrado, y lo que queda es que se invierta en los centros y se asegure el futuro”.

Pese a que los representantes de CCOO de Industria en la mesa de negociación, han presentado propuestas razonables, el acuerdo parece lejos. “No ha atendido nuestras propuestas, basadas en la reducción de jornada como medida para favorecer el empleo, además de otras, importantes para la plantilla y de bajo o nulo impacto económico para la empresa. Desde CCOO hemos intentado abrir vías para la negociación, pero las posturas están muy alejadas”.

Para los compañeros y compañeras de Saint Gobain, 2023 comienza con una negociación estancada y a la espera de fecha para el próximo encuentro.

Sacyr Aguas: hacia la normalización de las relaciones laborales

La plantilla, que tenía dos frentes abiertos, uno por vía judicial y otro vía arbitraje en el SASEC, gana ambos procesos. A partir de ahora queda reconducir las relaciones con la empresa hacia un clima laboral más normalizado.

Han sido meses difíciles, en los que la plantilla de Sacyr, que presta servicio en las instalaciones que tiene Hu-nosa en el Lavadero Batán, ha tenido que recurrir a las movilizaciones como forma de presión, para terminar denunciando en el juzgado a la empresa.

En ese momento, la dirección se negaba a respetar el Convenio Colectivo del Metal, y rechazaba el pago de atrasos y varios pluses, amenazando y tratando de amedrentar a los trabajadores para que desistiesen de sus reclamaciones. Por otra parte fue necesario acudir al SASEC para que arbitrase en las discrepancias sobre descansos compensatorios, registro de jornada y control de entradas y salidas, entre otros aspectos.

En ambos casos, las instituciones han dado la razón a las personas trabajadoras, con lo que se abre la posibilidad de cerrar una etapa de confrontaciones y abrir una nueva con unas relaciones laborales más normalizadas. A eso ha ayudado también los cambios organizativos en la empresa, con una nueva dirección de actitud más dialogante.

Mejores condiciones para la plantilla de **Veolia**

Gracias al excelente trabajo del Comité de Empresa, en el que CCOO tiene la mayoría de la representación, se han dado pasos importantes para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras en Veolia.

La empresa se rige por el Convenio del Metal, cuyas pautas en lo relativo a guardias y retenes no sirven para todas las empresas del sector, muy diferentes entre ellas. Es, por tanto, un tema que debe ser negociado en cada empresa en particular. Los compañeros y compañeras de Veolia han sido capaces de alcanzar un acuerdo, logrando mejorar el dinero percibido por guardia y por retén y, además, contemplar la necesidad de conciliación de las personas trabajadoras.

En lo correspondiente a oficinas, también se han conseguido recientemente mejoras importantes. Se ha logrado tener horarios flexibles, de cara a facilitar la conciliación. También se ha establecido el horario para la jornada de verano (de 8 a 15h) y se han obtenido el 75% de los puentes (antes solo se disponía de ellos la mitad del año).

En conjunto, un trabajo pionero de negociación, siempre respaldados y apoyados por CCOO de Industria de Asturias.



Objetivo: mantener el poder adquisitivo de las personas trabajadoras

Los procesos de negociación colectiva del año que ahora comienza estarán marcados, entre otros aspectos, por la defensa de las subidas salariales justas para los trabajadores y trabajadoras.

Por **José Manuel Cima,**

responsable de Acción Sindical y Negociación Colectiva de CCOO de Industria de Asturias

Para CCOO, la prioridad es luchar para que los trabajadores y trabajadoras no pierdan poder adquisitivo. En las mesas de negociación en las que estemos presentes, la propuesta de CCOO en cuanto a incrementos salariales estará vinculada a lo que marque el AENC que actualmente se está instando a negociar a todas las partes. No obstante, si no se pactara un nuevo AENC, las subidas deberían ir acompañadas de una cláusula de revisión salarial vinculada al IPC.

Lógicamente, cada mesa de negociación es única y hay que sentarse a proponer y a escuchar propuestas para poder avanzar, pero en todos los casos el reto es buscar fórmulas para que el trabajador no pierda poder adquisitivo.

En CCOO de Industria de Asturias, defendemos que es posible en todos los casos encontrar fórmulas, muchas veces introduciendo en los convenios cláusulas adicionales, para que ambas partes, plantilla y empresa, lleguen a acuerdos y no sea siempre el trabajador la parte que asuma los mayores sacrificios.

Somos conscientes de que la situación industrial en Asturias es compleja y difícil. Si bien hace años el papel de la industria en el PIB de la región era relevante, ha ido progresivamente perdiendo peso y, de no tomar medidas drásticas por la defensa del sector, acabará siendo testimonial.

Sin embargo, la industria es nuestro modo de vida. Forma parte de nuestra estructura económica, social e incluso cultural. No tenemos la capacidad de otras Comunidades Autónomas para generar recursos en direcciones distintas, ni es tampoco lo que queremos ni debemos hacer. Lo que toca en este momento es volcarse en defender lo que tenemos, y eso estamos haciendo desde CCOO: luchar por la defensa de nuestra industria.

Necesitamos inversiones que permitan mirar con optimismo hacia el futuro, con planes industriales realistas y viables que mantengan el empleo.

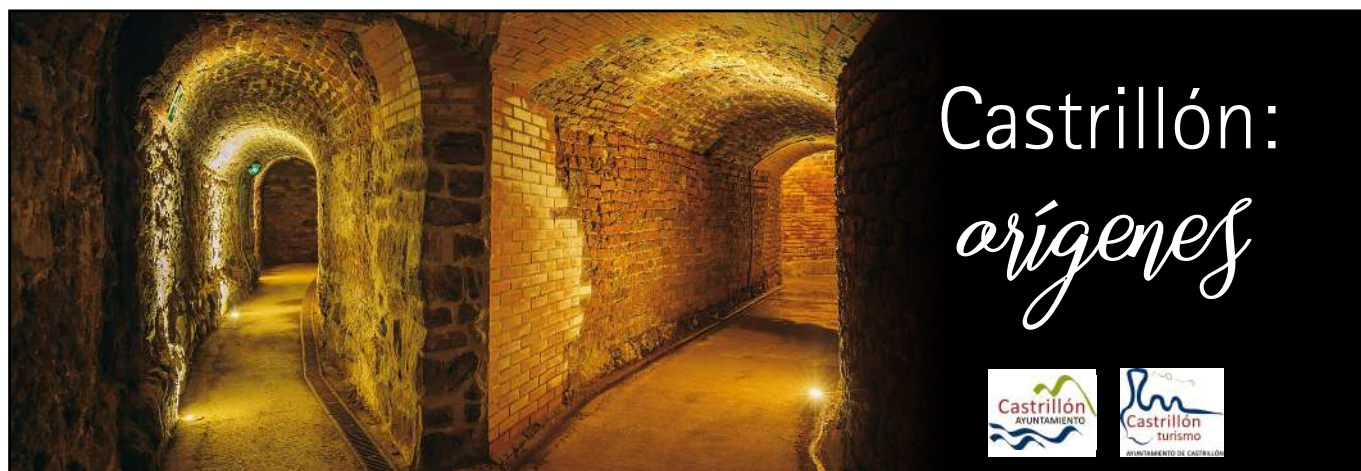
Necesitamos centrarnos en las nuevas tecnologías y enfocarnos hacia los proyectos de I+D+i, con capacidad para renovar los procesos tradicionales y ponernos en la vanguardia de la industria europea.

Y necesitamos una transición que sea verdaderamente justa, y no medidas rápidas y sin planificación. Somos conscientes de que la transición es necesaria, pero hay que hacerla sin prisas y con sentido común, evitando cometer errores que lo único que van a conseguir es empobrecer a la clase trabajadora.

Tenemos experiencia histórica. Sabemos que en todos los procesos de reconversión vividos se perdieron miles de puestos de trabajo que no se volvieron a recuperar. Por eso, en esta ocasión es necesario dar los pasos correctos y no caer en los errores que tanto sufrimiento costaron en el pasado.

La transición no puede ser un paso al vacío, sino un proceso basado en la experiencia del pasado y con visión de futuro, manteniendo firme la apuesta por la industria como motor de Asturias.

www.industria.ccoo.es





De izquierda a derecha, José Manuel Álvarez López, Raúl Fernández Rego, Diego Fernández Méndez, Manuel González Gayol y José Antonio Villadonga González, miembros del Comité de Empresa.

Firmado por dos años Convenio Colectivo de **Astilleros Gondán**

Este convenio aporta estabilidad para el próximo periodo y asegura el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, con incrementos salariales del 5% para 2022 y del 4% para 2023. Adicionalmente, se incluyeron algunas cuestiones para mejorar la prevención y la seguridad.

Los Astilleros Gondán, ubicados en Figueras (Castropol) se encuentran en un momento de crecimiento, con carga de trabajo hasta el año 2025, después de recibir un nuevo encargo que lo coloca en la vanguardia de la construcción de barcos destinados a las plataformas de energías renova-

bles offshore. Se trata de un nuevo barco para la compañía noruega Edda Wind ASA, para quienes ya han fabricado otros siete barcos anteriormente.

Gondán sigue afianzando en este recién comenzado 2023 su liderazgo en la fabricación naval con tecnología puntera, con soluciones eficientes y basadas en I+D+i, diseñadas especialmente para parques eólicos marinos.

La compañía está, además, haciendo inversiones para culminar la ampliación de Figueras y modernizar sus instalaciones, en una apuesta clara por el futuro del sector en la zona.

General Dynamics ELS-Santa Bárbara Sistemas

Un acuerdo de convenio parcial posibilita la salida de 36 contratos de relevo

Gracias a la iniciativa de las dos organizaciones sindicales mayoritarias, se alcanza un acuerdo parcial que termina con la incertidumbre de los contratos de relevo y permite retomar, ya con menos tensión, la negociación del convenio a comienzos de año.

En enero continúa la negociación del convenio de General Dynamics, después de que se bloquease durante meses por la denuncia de la plataforma por parte de una organización minoritaria, que ya en anteriores ocasiones había tratado de bloquear la negociación colectiva con maniobras y tergiversaciones. La resolución judicial, el pasado octubre, no dejó lugar a dudas: el juez no solo deslegitimó la demanda, sino que impuso a esta organización una multa por temeridad y mala fé, entendiendo que solo pretendía retrasar la negociación con perjuicio para todos los trabajadores.

Tras la sentencia, las organizaciones sindicales que sí tenemos interés en defender los derechos de las personas trabajadoras de la empresa, CCOO de Industria entre ellas, nos pusimos rápidamente en contacto con la empresa

para retomar cuanto antes la negociación de un convenio que ya acumula retrasos.

En noviembre se regresó a la mesa de negociación, pero pronto se apreció que los avances iban a ser lentos y complicados. Tampoco fueron de ayuda otras fuerzas sindicales que no estaban por la labor de cooperar, las mismas que ya se habían desvinculado anteriormente, votando en contra de la plataforma.

La urgencia por negociar contrarreloj para llegar a un acuerdo antes del 31 de diciembre se debía a que la empresa vinculaba a ese acuerdo la salida de los contratos de relevo. Ese era el límite legal, salvo que el Gobierno extendiese una prórroga. Por tanto, de no haber

acuerdo, estas 36 personas trabajadoras tendrían que quedarse en la empresa, atrapadas en una negociación ardua y que se alargaría en el tiempo.

Afortunadamente, se encontró una solución: firmar un acuerdo parcial para 2022, con unas condiciones básicas, pero suficientes para terminar con la incertidumbre y poder dar salida a los contratos de relevo.

Una vez conseguido, se llevó este acuerdo a los centros para presentárselo a los trabajadores y trabajadoras, quienes lo ratificaron con dos tercios de los votos a favor.

Gracias a esta solución, puesta en marcha por las dos organizaciones sindicales mayoritarias, se retomará en enero una negociación necesaria, pero ya sin este elemento de tensión y sin confrontaciones que no convienen a ninguna de las partes.



#3HCCOO #SalarioOConflicto

Madrid retumbó con el lema “Salario o conflicto”

El pasado 3 de noviembre CCOO y la otra fuerza mayoritaria sindical reunieron en Madrid a más de 50.000 personas, para hacerle llegar un mensaje al Gobierno: Salario o conflicto.

La ciudadanía respondió a la llamada y alzó su voz en las calles de la capital para exigir incrementos salariales dignos que permitan a la clase trabajadora mantener su poder adquisitivo. La situación en la calle es ya insostenible: las altas cifras de desempleo, la precariedad y el alza de los precios (los alimentos están soportando una de las mayores subidas de la historia), están

abocando a los trabajadores y trabajadoras a una situación insostenible.

Desde Asturias partió hacia Madrid una dotación de autobuses con 300 personas, para apoyar la protesta a nivel nacional. Gracias a todos los compañeros y compañeras que apoyaron la movilización y que luchan para que la clase trabajadora no pague, una vez más, las consecuencias de la crisis.





ERE en **Duro Felguera**

Los trabajadores avalan la última propuesta de la mesa negociadora

Finalmente el número de personas afectadas fue de 180. Además, la empresa se compromete a mantener un plan que garantice la recolocación del 85% de trabajadores. Para CCOO de Industria de Asturias, este acuerdo debe servir para que la empresa salga de esta crisis con un plan industrial solvente y con garantías de futuro.

Tras una dura negociación, finalmente, la empresa presentó en el SASEC una última propuesta en la que planteaba una salida de un máximo de 180 personas trabajadoras de forma gradual a lo largo de 18 meses, con la opción de que durante ese tiempo sean asignados a nuevos proyectos y dejen de formar parte del proceso de desvinculación.

Para CCOO, este planteamiento era sustancialmente mejor que el inicial, que dejaba a las personas trabajadoras en una muy mala situación, pendientes de un proceso jurídico con escasas probabilidades de éxito. Dadas las circunstancias, y tras debatir las condiciones, la plantilla aceptó la propuesta, que incluía además una indemnización de 28 días por año trabajado y el compromiso de mantener las cotizaciones de los mayores de 55 años hasta los 61, tal como marca la ley, con la posibilidad de prorrogar el convenio especial hasta los 63 a quienes a los 61 no alcancen los suficientes años cotizados para poder tener acceso a la jubilación anticipada.

Las personas trabajadoras desvinculadas de la empresa podrán acceder también a una bolsa de empleo, en la que se les dará prioridad en futuras contrataciones y, en el caso de reincorporación, podrían elegir entre devolver la indemnización percibida y recuperar la antigüedad o reincorporarse partiendo con la antigüedad a cero. La empresa se compromete además a mantener un plan de recolocación externo que garantice la recolocación del 85% de los trabajadores con contratos extinguidos.

Dada la gravedad de la situación y la profunda crisis que Duro Felguera lleva años arrastrando, se trata de medidas duras, con las que las personas trabajadoras asumen una enorme responsabilidad. La aceptación del ERE pone la pelota en el tejado de la dirección de la empresa, que debe ahora plantear un plan industrial, basado en acuerdos con inversores solventes, para levantar

la actividad y seguir generando empleo y riqueza en Asturias.

“El ERE, que los trabajadores avalan, amortigua el impacto de las medidas y pone las bases para que en un futuro no lejano la situación se pueda revertir -explica José Manuel Cima, responsable de Acción Sindical y Negociación Colectiva-. Confiamos en que estas medidas sirvan para evitar el desastre económico de la empresa y permitan ganar tiempo mientras se hacen viables soluciones con visión de futuro”.

Para CCOO de Industria de Asturias, Duro Felguera continúa siendo una empresa fundamental en el tejido industrial de la región, con más de 100 años de trayectoria. Por tanto, tiene un papel importante en el futuro industrial de Asturias como empresa creadora de empleo de calidad y debe poner sobre la mesa próximamente un plan industrial solvente que reanime la actividad y permita mirar hacia delante con perspectivas de crecimiento.

www.industria.ccoo.es



OVIEDO

ORIGEN DEL CAMINO



*Oviedo, Capital
del Paraíso*



OVIEDO^{.es}
AYUNTAMIENTO

www.visitoviedo.info



100 Números



números hablando de la industria de Asturias

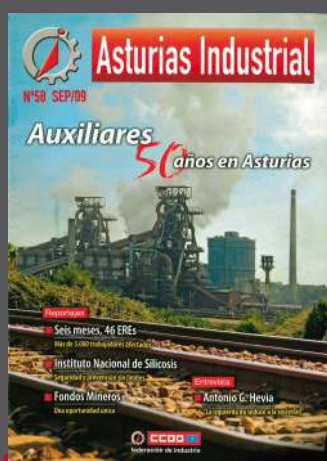
Con este ejemplar que tienes en las manos, se cumplen los 100 números de la revista de CCOO de Industria de Asturias. Han sido muchos años de esfuerzo para lanzar periódicamente un documento informativo para todos los afiliados y afiliadas, en el que hemos plasmado nuestra lucha por conseguir mejores condiciones laborales y sociales para la clase trabajadora asturiana.



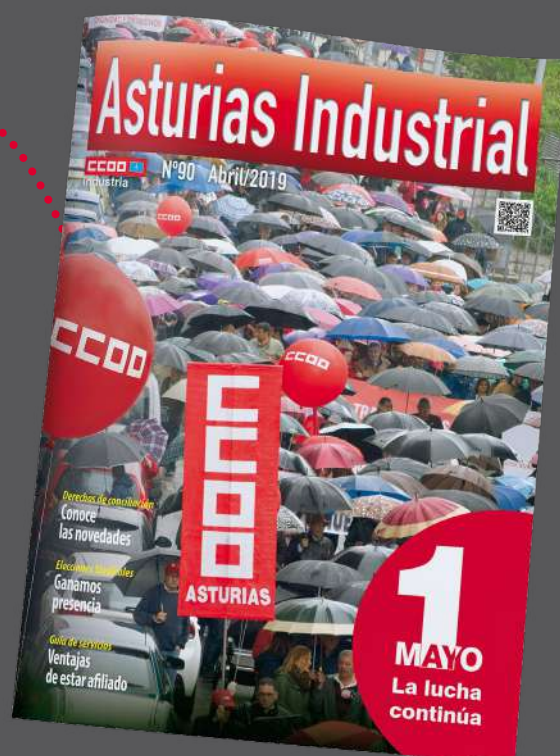
¡Estamos de aniversario!

Desde principios de los años 90 del siglo XX han ocurrido muchas cosas en Asturias. Hemos visto nacer y crecer empresas, y cómo otras echaban el cierre. Hemos sido testigo de duras reconversiones y de huelgas que hicieron historia. También, de grandes ejemplos de solidaridad ciudadana con los trabajadores y trabajadoras de la industria, con movilizaciones masivas para apoyar a la clase obrera.

Y la revista de CCOO siempre ha estado ahí, para reflejar el esfuerzo de este sindicato por defender a las personas trabajadoras.



Hoy, desde la Secretaría de Comunicación de CCOO de Industria de Asturias, queremos daros las gracias a todos los que, de una manera u otra, habéis participado en este gran proyecto, y nos habéis respaldado con vuestro apoyo para que pudiésemos seguir reflejando, en estas páginas, la esencia de la Asturias Industrial.



Pero la revista no siempre ha sido como la conocemos ahora. Ha evolucionado con nosotros, reflejando las distintas etapas que hemos atravesado como organización viva y en movimiento, siempre evolucionando hacia adelante.

Así ha sido desde los primeros números, cuando éramos la Federación Minera. Luego, como Federación Minerometalúrgica. Más adelante, a medida que se fueron sumando sectores, nos convertimos en Federación de Industria. Hasta llegar al día de hoy, en que damos voz a todos los sectores industriales de nuestra región como CCOO de Industria de Asturias.

Balance 2022

Contrato relevo 60 y 61: la importancia de cumplir la palabra

CCOO en ArcelorMittal Asturias cumplió, exigiendo a la dirección de empresa que diese salida al personal que reunía las condiciones para acceder al contrato relevo. Gracias a la presión ejercida, se logró que, finalmente, se pudiese hacer efectiva la salida de quienes se acogieron a la prejubilación y la entrada de los relevistas.



Hace casi un año, la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias decidió tomar cartas con respecto al contrato de relevo de los nacidos en 1960 y 1961, ante la evidente y continuada falta de intención, por parte de la empresa y sus sindicatos afines (UGT, USO y ACIAA), de cumplir las salidas de dicho personal.

A principios de año, algunos compañeros ya acumulaban un retraso de más de un año con respecto a las condiciones de acceso (61 años de edad en el caso del contrato relevo ordinario, y de 62 años y 2 meses en su regulación ordinaria). 2021 fue un año en blanco para el contrato relevo, que rompía así una tendencia de más de dos décadas. En ese año, los artífices de esta burda engañifa, anteriormente citados, agotaron todo su arsenal de excusas, mentiras e infamias, tratando de eludir su responsabilidad en el enorme perjuicio causado tanto a los relevados como a los relevistas.

En febrero se iniciaba un calendario de movilizaciones que la empresa intentó en vano frenar, utilizando su mayoría en los Comités de Empresa. CCOO y CSI convocaron paros de 2 horas durante varios días, que se fueron extendiendo a los meses de febrero y marzo. Los afectados crearon la plataforma PACRAM, que se encargó de dar voz al conflicto y despertar conciencias demasiado tiempo aletargadas.

De nada sirvió la capitulación inicial por parte de la empresa, vergonzosamente aceptada en el SASEC por sus aliados sindicales, de dar salida a los manufactureros nacidos en 1960 y abandonar a su suerte al resto. Se ini-

ció entonces una campaña de acoso y derribo hacia nuestra organización, con carta del propio CEO leída a toda la plantilla a través de la cadena de mando. Incluso se usó el abono de los atrasos del año anterior como elemento desmovilizador, intentando comprar voluntades. De nada sirvió tampoco la brutal campaña mediática y de la propia administración regional, convertida en vocera de la dirección de ArcelorMittal, sin el más mínimo escrúpulo.

Tras meses de enconada lucha y una masiva concentración ante la sede del Gobierno Autonómico, a finales de mayo del 2021, se alcanzaba el compromiso entre la dirección de Recursos Humanos de ArcelorMittal en España y CCOO, de volver a la senda del diálogo, abriendo la mesa de negociación del Acuerdo Marco y acordando la cumplimiento del contrato relevo para la totalidad del personal nacido en 1960 y 1961 vinculado, como siempre, a los consabidos planes de productividad.

No sin esfuerzo, y teniendo que mantener la debida presión a través de diferentes concentraciones a las puertas de las oficinas centrales de la dirección de ArcelorMittal en Avilés, CCOO cumplía la palabra dada y el año 2022 se cerraba con cerca de 280 personas acogidas a la prejubilación por contrato de relevo, con la firma de igual número de relevistas, en una apuesta decidida por el rejuvenecimiento de la plantilla y el empleo estable y de calidad.

No todos los sindicatos son iguales y desde luego, CCOO cumple y hace cumplir sus compromisos, sin excusas y sin engaños.

Parada del horno alto

En septiembre del año pasado se nos comunicaba la mala noticia de que en Asturias íbamos a sufrir de nuevo la parada de uno de nuestros hornos altos. La justificación de la empresa se basaba en la caída de las previsiones de la cartera de pedidos por el coste de la energía, la incertidumbre por la guerra en Ucrania y nuestra desventaja competitiva por las medidas medioambientales europeas.

Cierto es que, al contrario que otros años, en España existen condiciones que nos sitúan en una posición mejor que otros países de Europa, como la excepción ibérica en lo relativo al precio del gas y un menor coste de la energía eléctrica, con respecto a otros competidores europeos. Aun así, la medida se llevó a cabo, adelantándose al cierre de otros hornos altos a lo largo y ancho de Europa.

Ni que decir tiene que la medida también busca presionar a las autoridades europeas para lograr el desbloqueo de las autorizaciones pendientes sobre los fondos para la descarbonización, así como para lograr el mantenimiento de unos precios de venta del acero en Europa, estrategia habitual de Mittal en situaciones de crisis, sin descartar que la dirección del grupo en España vuelva a intentar a aprovecharse de esta situación para tratar de lograr una posición de ventaja en la inacabada negociación del Acuerdo Marco. No sería la primera vez que lo intenta.

Erte en 2022

Debido a la parada del horno alto en Asturias, ArcelorMittal trató, como siempre, de aprovechar la situación para lograr una posición ventajista, evidenciando nuevamente su completa falta de escrúpulos y absoluto desprecio a la plantilla que sufre su más que discutible gestión. Desde el primer momento, se trató de culpar a CCOO de no haber querido prorrogar el Erte vigente desde 2009 y que decayó en diciembre de 2021, al negarse la empresa a suspender su uso como sustitutivo del contrato relevo.

Esta pésima estrategia, avalada por otras organizaciones sindicales (que buscaban empeorar las medidas de acompañamiento para culpabilizar a CCOO) resultó inútil, ya que se logró no solo mantener las beneficiosas condiciones económicas (hasta el 90 % del salario y 100 % de pagas extraordinarias y vacaciones), sino además restringir aún más si cabe la utilización del Erte, siendo preceptiva la parada de la instalación para su aplicación (anteriormente sólo era necesaria la caída de la previsión de pedidos).

Finalmente, se impuso la cordura, y se logró un acuerdo para el Erte, con una vigencia de tres meses, que se ha prorrogado recientemente por otros tres.

Nuevamente ha quedado claro que la actuación de CCOO ha sido determinante en el proceso.

Comienzo de año complicado para el sector auxiliar

Si 2022 fue un año de reajustes para las empresas auxiliares de ArcelorMittal, que tuvieron que adaptar su funcionamiento al nuevo sistema de distribución de contratos de la multinacional, el año que ahora comienza se presenta incierto, con la esperanza puesta en la llegada de las inversiones anunciadas.

El sistema de asignación de las tareas de mantenimiento y producción a las distintas empresas auxiliares, obligó a estas a hacer un esfuerzo de adaptación importante durante el pasado año. El cambio supuso pasar de que fuese una empresa, Daorje, la que concentraba la mayoría de las asignaciones, a un sistema de reparto de bloques entre ocho compañías.

Esto implicó una variación sustancial en la dinámica de trabajo, y por eso desde CCOO de Industria de Asturias pusimos especial atención en el proceso, para evitar que hubiese salidas injustificadas de personas trabajadoras. Finalmente, se logró que se llevasen a cabo todas las subrogaciones sin que se produjese ninguna pérdida de puestos de trabajo.

Ahora, recién comenzado 2023, tenemos la vista puesta en la llegada de las inversiones prometidas. "En este momento el sector auxiliar está en una situación complicada, mientras no se reactive el horno alto que está paralizado -explica José Luis Prieto Espinosa, responsable del Sector Auxiliar de CCOO de Industria de Asturias-. No hay apenas trabajo y la mayoría de las empresas han presentado expedientes de regulación temporal de empleo para atravesar la situación. Si no llegan las inversiones, el



sector lo va a pasar mal. La perspectiva de cara a 2023 es complicada, pero desde CCOO confiamos en que la situación se regularice y se pueda abordar el nuevo año con más optimismo".

En 2022 se logró también la firma del convenio colectivo del sector, tras una negociación complicada en la que incluso se llegaron a convocar 9 jornadas de huelga que, finalmente, no fue necesario materializar. El convenio firmado tiene una vigencia de cuatro años, un periodo largo que dará estabilidad al sector, con subidas salariales razonables para tranquilidad de los trabajadores y trabajadoras.

Este fue también el año de la renovación de los Acuerdos de Oviedo por un plazo de cinco años, con la entrada de 306 nuevas personas trabajadoras, otro hito que da continuidad a unos acuerdos muy importantes para la estabilidad del sector.

Ayuntamiento de
Cangas del Narcea

cangas del narcea
LA ASTURIAS PARA DESCUBRIR

Naturaleza | Gastronomía
Cultura | Enoturismo

@narceaturismo

Marcha de Hierro



30 Aniversario de la Marcha de Hierro

Objetivo, salvar la siderurgia

El pasado 25 de octubre tuvo lugar en el Ateneo de la Calzada (Gijón) un acto de conmemoración de los 30 años de uno de los momentos más importantes de la lucha obrera de nuestro país. La Marcha de Hierro llevó a Madrid la protesta de los trabajadores de las plantas de Ensidesa de Asturias y País Vasco. Decenas de personas emprendieron una épica marcha a pie en defensa de la actividad siderúrgica.

La Marcha de Hierro supuso un antes y un después en la lucha por la actividad siderúrgica, amenazada en aquel momento por un proceso de reconversión. La protesta de unos 250 trabajadores asturianos y sus compañeros vascos, implicaba recorrer a pie la distancia desde las respectivas ciudades hasta Madrid, dos columnas que recorrieron media España llevando su protesta y recibiendo incontables muestras de solidaridad, antes de fundirse en Pozuelo de Alarcón, a diez kilómetros de Madrid, para hacer la entrada en la capital como una sola marea humana.

Tras 18 días de caminata en condiciones muy duras, el esfuerzo de todos los compañeros dio sus frutos. Si bien no se lograron todos los objetivos, sí se



El acto en memoria de la Marcha de Hierro reunió en Gijón a un numeroso público, que recordó una de las protestas obreras más significativas de las últimas décadas.

consiguió que la siderurgia permaneciese en Asturias y se realizasen importantes inversiones de cara al futuro.

Durante el acto celebrado en Gijón, se recordó el origen y el sentido de una de las protestas míticas de la lucha obrera de finales del siglo XX, con la participación de José Ramón Laso, secretario general de la Corporación Siderúrgica Integral de CCOO, Nicomedes Sánchez Izquierdo, responsable de auxiliares de CCOO en la CSI, Celestino González Arias, uno de los cuatro trabajadores que se encaramaron a un depósito de gas y permanecieron en él durante 10 días, y Francisco Prado Alberdi, presidente de honor de la Fundación Juan Muñiz Zapico, moderados por Damián Manzano, secretario general de CCOO de Industria de Asturias.



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

Su actividad está centrada en generar emprendimiento en innovación y su consolidación a través de la colaboración entre agentes, además de ejercer como plataforma donde los proyectos encuentran las herramientas necesarias para desarrollarse y crecer.

Para ello, Gijón Impulsa cuenta con tres tipos de herramientas:

INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTOS:

22.000 metros cuadrados construidos, al servicio de emprendedores y empresas, para su nacimiento, crecimiento y consolidación empresarial, así como espacios para testeo y demostración. Generamos entornos de trabajo ajustados a las necesidades concretas de cada empresa, pyme, startup o persona emprendedora, ofreciendo espacios diversos como coworking, despachos, naves industriales, centros de servicios, oficinas y suelo.

SERVICIOS: a través de distintos programas que pueden ser de asesoramiento técnico, consultoría, itinerarios de aprendizaje y formación con distintos niveles, asesoramiento y consultoría estratégica, ferias y jornadas técnicas, networking, etc.

SUBVENCIONES Y HERRAMIENTAS DE FINANCIACIÓN:

para estimular los proyectos, según su fase de maduración. Disponemos de diferentes tipologías: reembolsables y no reembolsables. De este modo: Subvenciones (proyectos innovadores, ampliación de mercados, ecosistemas de desarrollo empresarial) y herramientas de financiación (Gijón Financia y Fondo capital riesgo Gijón Invierte II). Gijón Impulsa es, además, agente tractor de la llamada Milla del Conocimiento Margarita Salas de Gijón y ente gestor del Parque Científico Tecnológico. Enclavado en el corazón de la misma La Milla del Conocimiento es un espacio geográfico situado en el distrito este de la ciudad que conforma un ecosistema de innovación único, albergando empresas e instituciones públicas y privadas basadas en el conocimiento.

Acoge las piezas clave de un ecosistema de innovación como son el Parque Científico Tecnológico de Gijón, en el que se ubica tejido empresarial fundamentalmente de base tecnológica, organismos de apoyo a la innovación entre los que destacan dos centros tecnológicos (CTIC e IDONIAL), agentes de investigación y conocimiento formados por los campus universitarios de Gijón de la Universidad de Oviedo

y el Hospital de Cabueñes, todo ello combinado con los agentes culturales bajo el paraguas de Laboral Ciudad de la Cultura, centros de enseñanza no universitaria como el IES Laboral y el centro de formación profesional también del mismo nombre, así como “Laboral Centro de Arte y Creación Industrial” y el Jardín Botánico Atlántico.

Su éxito radica en las sinergias que se generan entre las empresas instaladas, el conocimiento aportado por los centros profesionales y universidades que se encuentran en el entorno, y la tracción ejercida por otros agentes claves en un ecosistema innovador, como centros tecnológicos, asociaciones empresariales, etc. Este polo de innovación de Asturias alberga 194 compañías y casi 5.300 empleados que reinventan cada día el futuro, facturando más de 1.100 millones al año. Actualmente se halla inmersa en un proyecto de ampliación de 218.000 m² en el que se prevé duplicar su espacio actual y transformarlo en uno de los distritos de innovación de referencia en el sur de Europa que dé respuesta al empleado tecnológico del futuro y donde grandes multinacionales puedan desarrollar proyectos de alto impacto. Esta ampliación pretende pasar de la creación de ‘espacios-recinto’ a ‘espacios-tejido’, más flexibles y funcionales, acorde a los nuevos modelos de empresa y su crecimiento.

Gijón conjuga, así, niveles de alta calidad de vida y bajos costes, con un entorno de trabajo privilegiado, generando así un gran potencial de atracción y retención de talento.

Milla del Conocimiento





Subasta de energía:

El futuro de Hunosa, un poco menos negro

Tras casi un año de retraso, por fin el pasado 25 de octubre se celebró la subasta de energías renovables en la que se adjudicaban 140MW de biomasa y en la que Hunosa consiguió los 50MW a los que optaba. Para CCOO de Hunosa, se trata de un resultado clave que permite mirar al futuro con moderado optimismo.

Desde CCOO aplaudimos el resultado de esta subasta, trascendental para el futuro de Hunosa, ya que permite llevar a cabo el proyecto más importante recogido en el Plan de Empresa 2019-2027, que es la transformación de la Central Térmica de la Pereda en una central de biomasa, lo que garantiza su funcionamiento durante al menos 20 años.

Desde CCOO de Hunosa llevamos muchos años con una apuesta firme y decidida por el aprovechamiento con fines energéticos de la biomasa forestal autóctona, combustible del que Asturias dispone en abundancia. Y apostamos por ello porque es la energía renovable que más empleos genera por MW, pero también por los múltiples beneficios medioambientales que aporta tener unos montes ordenados, limpios y cuidados, y por su importancia para fijar población en el mundo rural.

Otra noticia importante en relación a esto es que el pasado 1 de octubre se ponía en marcha el proyecto piloto de captura de CO₂ "Horizonte Europa CaLby2030". Está financiado con más de 15 millones de euros y pretende llevar la captura en humos de combustión en instalaciones industriales a cifras cercanas al 99%, lo que podría aumentar la rentabilidad de la central de biomasa de la Pereda.

En este proyecto participan 3 institutos del CSIC (INCAR, IPP e ICMAN) junto con Hunosa y otros 17 socios de 9 países, incluyendo 10 empresas y 7 grupos de investigación. Creemos que es un proyecto muy interesante y lamentamos que en su momento no se llevaran a cabo estas investigaciones para las centrales térmicas de carbón y hacerlas más limpias, eficientes y rentables. Suponemos que nunca interesó porque era más atractivo y más verde acabar con el carbón que hacerlo viable en términos ambientales, desde una perspectiva radical ecologista como la que tiene quien nos gobierna.

La Pereda, más cerca de convertirse en una central de biomasa, gracias al resultado de la esperada subasta de energía.



Otro punto interesante es que con el cambio de combustible de la central se podrá afianzar también la actividad en el biopolo forestal de la biomasa liderado por Hunosa Empresas, por el que también apostamos desde CCOO para aprovechar toda la cadena de valor de la madera y garantizar el suministro de combustible de la Pereda. Sobre este biopolo forestal deberá pivotar la puesta en marcha de una gestión forestal, a día de hoy inexistente, que garantice un aprovechamiento ordenado y sostenible de la madera de nuestros montes y que conllevará la generación de unos 200 puestos de trabajo para llevar a cabo estas labores.

Relacionado también con el aprovechamiento forestal, miembros de la Sección Sindical de Hunosa asistimos el día 12 del pasado mes de diciembre al Campus de Mieres, donde estaba preparada la presentación del proyecto Carbon2mine, que se enmarca dentro del programa europeo Life y que cuenta con un presupuesto de 4,3 millones de euros. Se trata de una iniciativa de «minería inversa» que nos parece muy interesante, ya que no solo pretende reducir la huella de carbono sino que supondrá un paso más en la gestión integral y el aprovechamiento sostenible de nuestra biomasa forestal, algo que desde CCOO venimos demandando.



Queremos felicitar especialmente a la investigadora principal del proyecto, Asun Cámara y a su equipo de investigación de la Universidad de Oviedo, y hacerlo extensivo al resto de agentes implicados, Hunosa y el Principado de Asturias entre otros.

Pero todos estos proyectos pivotan alrededor de la Central Térmica de la Pereda y, aunque son de vital importancia, no deben ser ni mucho menos los únicos, ya que insistimos en que Hunosa debe ser la herramienta del Estado para impulsar el desarrollo alternativo de estas Comarcas Mineras, tan directamente afectadas por la transición energética y la descarbonización y tan necesitadas de proyectos generadores de empleo en los que la iniciativa pública es fundamental como motor de la economía. Esto es clave para garantizar una transición energética justa para todos, incluyendo al eslabón más débil del proceso, que son los trabajadores de las subcontratas.

Es posible que a la publicación de este artículo ya se haya iniciado la mesa de negociación de la segunda fase del Plan de Hunosa 2019-2027, algo que estaba pendiente del resultado de la subasta. Esta negociación se antoja muy complicada, habida cuenta de la importante transformación sobrevenida que va a experimentar Hunosa. A falta de descubrir las cartas, creemos que va a estar carente o muy limitado de proyectos de diversificación industriales que generen empleo de calidad y que sirvan de verdad para que exista una transición justa y para garantizar que todos los afectados por la descarbonización expresen que se ha llevado a cabo tengan un futuro laboral.

Pero como el tiempo da y quita razones, en el próximo número seguro que ya habremos salido de dudas.

Elecciones sindicales:

CCOO finaliza el año con excelentes resultados

Continuamos en el camino para consolidarnos como primera fuerza sindical de la industria asturiana.

Los últimos procesos electorales continúan reforzando la posición de CCOO de Industria de Asturias como el sindicato más respaldado por los trabajadores y trabajadoras. Nuestros delegados y delegadas han obtenido representación en los principales procesos electorales celebrados, arrasando incluso en algunos de ellos, como ha sido el caso de RHS Magnesita, donde se ha pasado de no tener representación a obtener 13 delegados y delegadas. Se trata de la totalidad de la representación que se votaba en las primeras elecciones sindicales celebradas en la empresa, un proceso en el participó el 82% de la plantilla. RHS Magnesita, multinacional austriaca con más de 250 personas trabajadoras en su centro ubicada en el polígono del Espíritu Santo, cuenta a partir de ahora con representación sindical a cargo de

nuestros compañeros y compañeras de CCOO.

Otro excelente resultado fue el de Isotron, que celebró sus comicios el pasado noviembre. En el colegio de técnicos, CCOO obtuvo 5 de los 6 delegados que se disputaban, mientras que en el apartado de taller consiguió 6 de 7 delegados. El resultado final no puede ser más claro: CCOO es la fuerza más votada con amplia diferencia, al obtener 11 de los 13 delegados de los que consta el Comité de Empresa.

Este resultado supone reforzar la confianza en los representantes de CCOO por parte de sus compañeros y compañeras, ya que se ha mejorado de forma muy significativa el resultado obtenido en los comicios anteriores, hace cuatro años, cuando CCOO ya obtuvo la mayoría, con 7 delegados frente a los seis que sumaron entre todas las fuerzas sindicales.

Nombre del Centro Trabajo	CANDIDATURAS	
	CCOO	RESTO
Camps Red-US Luanco	1	0
Carpintería Metálica Alfer Instalaciones	1	0
Hine Moyma SL	1	0
Asturiana de Aleaciones SA	4	2
Pandiaz SL	1	0
Chamota SA	1	0
Asturiana de Automoción SA	1	0
Eulen SA-Sala bombas del Narcea	1	0
ITV Ribadesella	1	0
Extintores Zemer SL	1	0
Isotron SA	11	2
Carrocerías Centeno SL	1	0
GXO Logistics Spain SLU	1	0
BSH Electrodomésticos España SA	1	0
Baxi Sistemas y Servicios de Climatización	1	0
Reclamos Luminosos SA	1	0
Tratamientos Pinturas Metálicas SL	1	0
Automóviles Avilés SA	2	1
RHI Magnesita	13	0

El ciclo de formación sindical continúa: nuestros delegados y delegadas siguen aprendiendo

El pasado octubre comenzamos, por decimotercer año consecutivo, nuestro ciclo anual de formación para delegados y delegadas de CCOO en las empresas, una experiencia enriquecedora en lo sindical y en lo personal, tanto para alumnos como para formadores.



Estos son los **bloques temáticos**, impartidos por compañeros y compañeras con experiencia en cada una de las áreas:

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

El ciclo de formación correspondiente al curso 2022/2023 avanza siguiendo el calendario previsto, y la nueva promoción de delegados y delegadas se prepara para adquirir los conocimientos que van a necesitar para ejercer la acción sindical en sus respectivas empresas.

En CCOO de Industria de Asturias somos conscientes de la importancia de la formación. Por ello, siempre hemos apostado por la formación de nuestros delegados y delegadas, manteniendo un itinerario formativo con un alto nivel de calidad desde sus inicios.

Por eso, a pesar del enorme esfuerzo que supone la organización de estos ciclos, los ofrecemos desde el año 2008 para garantizar la mejor acción sindical posible en las empresas. Van a ser ya 15 años invertidos en mejorar la preparación de las personas que van asumiendo el relevo generacional, una trayectoria solo interrumpida durante dos cursos (2019/2020 y 2020/2021) por razones sanitarias a causa del covid.

Los frutos de este trabajo desarrollado en el tiempo, se traducen en una mejora clara de la atención en las empresas, más capacidad de respuesta y mejor asesoramiento para los trabajadores y trabajadoras.

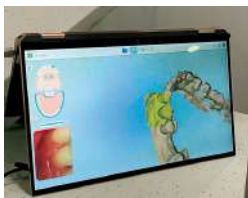
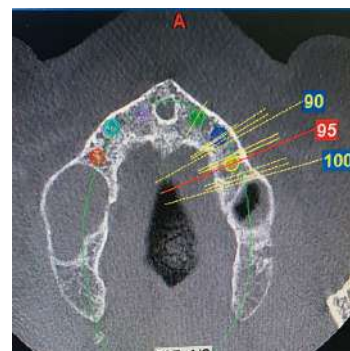
Como en años anteriores, para facilitar a los delegados y delegadas la gestión del crédito horario, se organiza una jornada al mes. Cuando una de las materias necesita más de un día para ser impartida en su totalidad, se programa el último día de mes y el primero del mes siguiente, para que el reparto de horas sea sencillo y se pueda realizar el curso completo sin interrupciones.

Clinica Dental
JORGE HUERTA



“La cercanía que transmitimos con nuestros pacientes hace que cada día más personas confíen en nosotros”

*Equipo Clínica Dental
Jorge Huerta*



Acuerdo de colaboración



Todos los productos y servicios tienen un descuento adicional sobre la tarifa.

De manera orientativa:

- Primera consulta, revisión y limpieza bucal: **gratuita.**
- Estudio de ortodoncia e implantología: **gratuito.**
- Revisiones a los tratamientos ya iniciados: **gratuito.**
- Productos y servicios que se precisen: **entre 10% y 20% de descuento.**

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

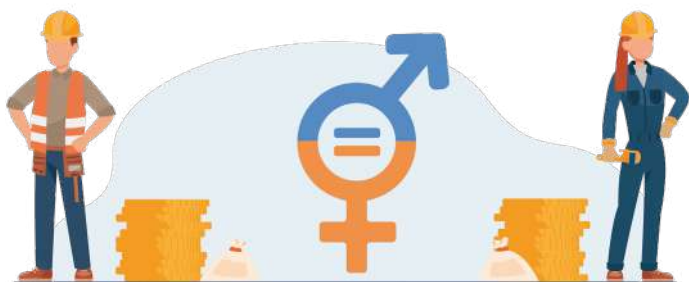
Nuestros colaboradores:



El Parquín, nº6. El Berrón. Teléfono: 984 285 842
www.clinicadentaljorgehuerta.es • Síguenos en Facebook e Instagram

Planes de Igualdad: así ha sido 2022 en las mesas de negociación

A lo largo de este año, CCOO de Industria de Asturias, desde su secretaría de Políticas Sociales y Juventud, ha estado asesorando y apoyando a todos los compañeros y compañeras que negocian los Planes de Igualdad en sus respectivas empresas.



El plazo para registrar dichos planes en empresas de más de 50 personas trabajadoras terminó en marzo. Sin embargo, son muchas las empresas en las que se han producido retrasos y dificultades. Numerosas negociaciones continúan abiertas, en distintas fases y avanzando a diferentes velocidades.

Hemos querido preguntarles a algunos de los delegados y delegadas que participan en esas negociaciones, cuál es su valoración del proceso negociador y del respaldo que están recibiendo por parte de esta federación.

Santiago Bravo Moreno y Diego Fernández Cotarelo

(RTL-INDASA, Industrial de Acabados SA)

¿En qué fase está el Plan de Igualdad de tu empresa?

La empresa emplazó a los delegados y delegadas para formalizar su Plan de Igualdad y la comisión negociadora se constituyó en junio de 2022. En noviembre terminamos las reuniones y procedimos al registro.

¿Cómo valoras el proceso de negociación?

Favorablemente, ya que se respondió tanto en la documentación presentada como en los tiempos.

En sucesivas reuniones se fueron cumplimentando los distintos requisitos para el protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, y hubo que solicitar un registro retributivo que al final también se aportó.

¿Ha sido útil el respaldo de CCOO de Industria de Asturias?

Nos hemos sentido asesorados y respaldados en todo momento, nos ha aclarado todas las dudas y siempre nos han ayudado de forma inmediata. Con su apoyo, conseguimos crear el Plan de Igualdad de la empresa INDASA.

Adrián Muñoz Pérez (Ingemas-Grupo TSK)

¿En qué fase está el Plan de Igualdad de tu empresa?

Estamos revisando el diagnóstico.

¿Cómo valoras el proceso de negociación?

Se ha alargado por varias razones. Primero, se le recordó varias veces a la empresa que había que empezar a crear el Plan de Igualdad, pues con la ley en la mano se estaba acabando el plazo para las empresas de nuestro tamaño.

Después hubo problemas para formar la mesa de negociación. En nuestro caso, una empresa de implantación nacional, tenían que estar representados todos los centros. Había bastante desconocimiento de todo lo que esto implicaba y demostraron poco interés por saber cuáles eran esos primeros pasos.

Por otro lado, la recopilación de datos por parte de la empresa también se alargó

mucho en el tiempo. Posiblemente no había personal dedicado a ello en exclusiva y el borrador del diagnóstico que finalmente presentaron era un análisis muy pobre.

Ahora, después de casi dos años de proceso, han presentado el diagnóstico junto con la auditoría retributiva, pero es un galimatías que hace tedioso el análisis que tiene que realizar la parte social.

¿Ha sido útil el respaldo de CCOO de Industria de Asturias?

La federación ha estado ahí para atender las inquietudes de los trabajadores y sus delegados.

Como delegado sindical que lleva poco en el puesto, creo que todo el mundo debería conocer mejor esta labor. El conocimiento de todos estos procesos de negociación permitiría valorar mejor el papel necesario de la parte social de las empresas y los sindicatos.

Yaiza García (Duro Felguera)

¿En qué fase está el Plan de Igualdad de tu empresa?

En elaboración. Estamos esperando a que nos presenten, al menos, parte del documento.

¿Cómo valoras el proceso de negociación?

De momento no nos han mostrado documentación, por lo que todavía no se ha desarrollado negociación alguna. El mayor problema que nos estamos encontrando es el tiempo que se está tomando la empresa para la elaboración del diagnóstico.

¿Ha sido útil el respaldo de CCOO de Industria de Asturias?

Desde el primer momento nos hemos visto arropados por el sindicato, su apoyo es fundamental para nosotros. Nos está ayudando mucho y debo agradecerle el esfuerzo que está haciendo para que consigamos los mejores resultados posibles para todas las personas trabajadoras de la compañía.



César Alonso Blanco
(Starglass)

¿En qué fase está el Plan de Igualdad de tu empresa?

Está aprobado y funcionando en su primer año.

¿Cómo valoras el proceso de negociación?

La negociación fue larga, debido en parte a la falta de interés de la empresa a la hora de aportar algún documento relacionado, por ejemplo, con el salario y categoría de una trabajadora. Otros problemas que ha habido también han sido por el recelo de la empresa a la hora de entregar información necesaria para elaborar el plan.

¿Ha sido útil el respaldo de CCOO de Industria de Asturias?

La colaboración ha sido impecable, sin ello no habría podido llevarse adelante. Estoy muy agradecido por todo el apoyo, siempre están disponibles.

Faustino Lombardía Álvarez
(Ibersa-El Mundo del Pintor)

¿En qué fase está el Plan de Igualdad de tu empresa?

El plan está aprobado desde el 21 de enero de 2022 y registrado el 20 de septiembre. Por tanto, estamos en fase de implantación.

¿Cómo valoras el proceso de negociación?

Para empezar, llegó la pandemia al poco de conformarse la Comisión Negociadora. Luego, participó un asesor externo contratado por la empresa que, a nuestro entender, se dejaba guiar simplemente por los criterios de la dirección, que tenía un absoluto desconocimiento en lo relativo a igualdad. También tuvimos que solicitar la documentación necesaria en varias ocasiones. Por tanto, es lógico que la valoración sea negativa.

¿Ha sido útil el respaldo de CCOO de Industria de Asturias?

Aunque los miembros de la Comisión Negociadora por parte de CCOO sí tenemos formación en Igualdad, la federación



ha participado activamente en nuestro asesoramiento, nos han ayudado a entender lo que conlleva un buen Plan de Igualdad, han revisado los datos presentados por la empresa y han participado en una gran parte de la redacción del plan. Incluso nos han ayudado en el trámite del registro.

Con total certeza, sin ese apoyo, o bien seguiríamos empantanados en unas negociaciones que no nos llevarían a nada o ya estaríamos en los juzgados reclamando que la empresa cumpliera la ley (en su descargo, debo decir que al final la dirección entendió nuestra posición y que solo se buscaba tener un buen Plan de Igualdad, tramitado en tiempo y forma).

Gonzalo Cuétara Fernández (Moreda Riviere Trefilerías SA)

¿En qué fase está el Plan de Igualdad de tu empresa?

En el diagnóstico.

¿Cómo valoras el proceso de negociación?

Negativamente, creo que igual que en otras empresas. No nos quieren dar documentación obligatoria. Hacemos reuniones mensuales totalmente inútiles porque siguen sin darnos lo que necesitamos para avanzar. Creo que es un trámite que la empresa se siente obligada hacer, pero sin ninguna intención de que la igualdad sea una realidad

dentro de la factoría. Simplemente quieren quitárselo de encima y seguir haciendo lo que quieren.

¿Ha sido útil el respaldo de CCOO de Industria de Asturias?

El asesoramiento y ayuda por parte de la responsable de Igualdad, Jessica Fernández, es inmejorable. Nos ha ayudado, nos ha explicado todo el proceso y siempre está ahí para cualquier duda. Sin duda, es la mejor parte del Plan de Igualdad: tener una asesora como ella.





Haz *Casu* y ven



ILMO AYUNTAMIENTO
DE
CASO
(ASTURIAS)

#25N

¿Sabes que la mitad de las mujeres residentes en España de más de 15 años (casi 12 millones) ha sufrido violencia a lo largo de su vida? Y 1 de cada 5 la sufrió en el último año. La violencia machista es una lacra que no nos permite avanzar como sociedad, por eso desde CCOO de Industria de Asturias la combatimos y la denunciaremos todos los días del año.

Este #25N nos hemos movilizado en todo el país en el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Esta vez, poniendo el foco en demandar trabajos libres del acoso sexual y promoviendo el lema #VamosAContarlo

#VamosAContarlo
#25N

No más acoso en el trabajo: queremos trabajos libres de acoso sexual



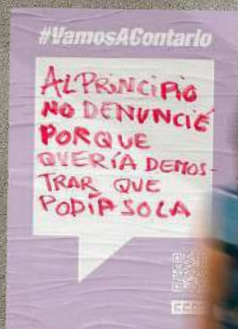
Erradicar la violencia machista debe ser una prioridad en cualquier sociedad moderna. Por eso en CCOO de Industria de Asturias llevamos años luchando contra todo tipo de violencias machistas y cualquier discriminación hacia las mujeres, para hacerles frente hasta su total eliminación de nuestra sociedad. Nuestra posición es la de Tolerancia Cero ante las violencias machistas, porque entendemos que solo así, desde la contundencia, se puede dar respuesta desde la sociedad a este tipo de conductas.

Somos conscientes de que las cifras de mujeres asesinadas son solo la punta de un iceberg mucho más profundo y que la violencia de distintas intensidades está presente en la sociedad a todos los niveles, incluidos los centros de trabajo.

La Ley de Igualdad considera discriminatorio el acoso sexual, y contempla que puede producirse "frente personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa".

Este #25N hemos recordado que:

- ➔ Un total de 38 mujeres han sido asesinadas en lo que va de año por su pareja o expareja.
- ➔ 26 menores han quedado huérfanos y huérfanas como consecuencia de la violencia machista.
- ➔ El número de mujeres asesinadas desde 2003 asciende a 1171.



25N

TRABAJOS LIBRES DE
ACOSO SEXUAL
observatorioacoso.ccoo.es

CCOO

¡Identifica el acoso! ¿Reconoces alguna de estas situaciones?

La violencia física, el contacto físico indeseado y las amenazas para obtener favores sexuales son las formas de acoso más graves y fáciles de reconocer, pero hay muchas otras situaciones que también pueden ser constitutivas de acoso, basadas en conductas verbales y no verbales. ¿Has vivido alguna de ellas?



Conductas verbales

- ▶ Comentarios sobre la apariencia física de la víctima, su edad, vida privada, etc.
- ▶ Comentarios con connotación sexual, como cuentos o bromas.
- ▶ Propositiones con connotaciones sexuales.
- ▶ Invitaciones sociales reiterativas.
- ▶ Insultos o burlas basados en el sexo de la víctima.
- ▶ Comunicaciones (llamadas telefónicas) de contenido sexual y carácter ofensivo.

Conductas no verbales

- ▶ Exhibición de material sexualmente explícito o sugestivo: fotos, afiches, protectores de pantalla...
- ▶ Correos electrónicos, mensajes de texto (por teléfono, redes sociales...) sexualmente explícitos.
- ▶ Gestos sexuales.
- ▶ Miradas lujuriosas.
- ▶ Silbidos.



Jornada contra la Violencia de Género (Gijón)



Con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se organizó una jornada en Gijón en la que se aprovechó además para presentar el Observatorio de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de CCOO.

Durante el acto, organizado conjuntamente por Igualdad de CCOO de Asturias y CCOO de Industria de Asturias, se proyectaron los cortometrajes de Marino Franco "Mamá", sobre la violencia machista en el ámbito familiar; y "Lucía. No es no", sobre la violencia sexual en el entorno universitario. También tuvo lugar una ponencia a cargo de Paula Martín, para alertar de la importancia de la formación en la prevención de violencias machistas.

¿Qué es el Observatorio de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de CCOO?

Se trata de una iniciativa que se ha puesto en marcha recientemente, que pretende servir de apoyo a aquellas trabajadoras que estén padeciendo algún tipo de violencia machista y busquen orientación y apoyo de cara a emprender acciones.

Crear este Observatorio es una muestra más de nuestro compromiso en la lucha contra las violencias machistas. Pretende constituirse como una herramienta útil al servicio de las mujeres víctimas de violencias y de acoso, y contribuir a la erradicación de este tipo de manifestaciones violentas.

Navia invierte

en la conservación del patrimonio y la promoción cultural





Chiara Bertola, ganadora del XIX Concurso de Microrrelatos Mineros

La Fundación Juan Muñoz Zapico hizo público a finales de diciembre el fallo de un concurso literario único, de alcance internacional y dedicado exclusivamente a temas mineros. Este año, el primer premio ha sido para la italiana Chiara Bertola y su relato *Marcinelle*. El premio Accésit Testimonio Histórico ha sido para María José Lombraña de los Ríos, por su relato *Amargado en anís*.

La autora ganadora del certamen de este año es licenciada en Lenguas y Literaturas Extranjeras en la Universidad Católica de Milán y profesora de español en el Liceo Lingüístico Galilei de Gozzano (Italia). Apasionada de las lenguas extranjeras y la lingüística, escribe relatos cortos y textos sobre temas relacionados con el estudio y la enseñanza de las lenguas.

-¿Tienes alguna vinculación personal o familiar con el tema de la minería?

-Vivo en el norte de Italia, en una zona que antaño albergaba pequeñas minas de zinc, cobre y plomo. Mi abuela me hablaba a menudo de los mineros y de las condiciones críticas en las que trabajaban a principios del siglo. Por eso el tema de la minería me fascina y me atrae.

Me habló del concurso mi amiga y profesora de español, María José Lombraña de los Ríos, con la que comparto la pasión por la literatura.

-El relato evoca la tragedia de Marcinelle, en los años 50 del siglo pasado, en la que murieron más de 260 mineros, muchos de ellos italianos. ¿Qué te llevó a elegir ese marco para tu relato?

-La tragedia de Marcinelle es una página dramática para Italia. Un episodio que pocos recuerdan y que forma parte de lo que Unamuno define "intrahistoria", es decir la historia de todos aquellos hombres invisibles que hicieron la historia pero de los que rara vez se cuenta en los libros, aunque marca profundamente la trayectoria de una nación. Marcinelle es precisamente eso, un accidente que puso al descubierto un sistema de explotación, de acuerdos

entre Estados para intercambiar mano de obra por carbón, de malas condiciones laborales, de desprecio social hacia los inmigrantes italianos.

-¿Cuál crees que es el legado cultural que deja la actividad de la minería para las siguientes generaciones?

-La minería no es un legado del pasado, sino una perspectiva para nuestro desarrollo futuro: el subsuelo es rico en recursos y la verdadera sostenibilidad parte de un uso consciente de los mismos. Las nuevas tecnologías nos ayudan mucho a mejorar la minería, pero es importante que se haga a conciencia, abandonando las lógicas de explotación capitalista: el beneficio es el motor que mueve a las empresas, pero los trabajadores y la protección del medio ambiente son un propulsor aún más importante.

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



Ayuntamiento de Piloña
www.ayto-pilona.es



Industria manufacturera: se prorroga la jubilación parcial hasta el 1 de enero de 2024

En el último momento, se prorroga un año más la reforma del Gobierno para la industria manufacturera, que permite la jubilación parcial con contrato de relevo. Esta ampliación del plazo posibilitará que se acojan a ella un mayor número de trabajadores y trabajadoras.

Todavía hay tiempo. Un año más del plazo establecido inicialmente, que establecía el 1 de enero de 2023 como fecha tope para acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo.

Te recordamos cuáles son los requisitos:

- ➔ **Edad:** haber cumplido 61 años.
Antigüedad: superior a 6 años en la empresa.
- ➔ **Contratación:** El 70% de la plantilla, como mínimo, debe tener contrato indefinido.
Jornada: contrato a jornada completa.
- ➔ **Tareas:** funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención, como tareas de fabricación, elaboración o transformación. También montaje, reparación, conservación, mantenimiento o almacenaje.
- ➔ **Reducción de jornada:** entre un 25 y un 67% o incluso un 80% si la persona relevista ha sido contratada a

jornada completa mediante contrato indefinido.

- ➔ **Base de cotización de la persona relevista:** como mínimo del 65% promedio de cotización de los últimos 6 meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

- ➔ **Cotización:** debe acreditarse un periodo de cotización de 33 años (25 si se tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%).

Esta prórroga es un respiro importante, ya que permite conservar el contrato de relevo, una fórmula imprescindible para la conservación del empleo. CCOO de Industria defiende esta modalidad contractual y, había exigido esta prórroga, ante el temor de que en 2023 venciese el plazo. El contrato de relevo vinculado a la jubilación parcial es una estrategia útil para facilitar la renovación de plantillas y dar la oportunidad a trabajadores y trabajadoras jóvenes a que se incorporen al mercado laboral con contratos de calidad.



CONMEMORACIÓN DEL 300 ANIVERSARIO DEL NACIMIENTO DEL ALARIFE ALONSO RUIZ FLORINDO FUENTES DE ANDALUCÍA



Oficina Municipal de Turismo de Fuentes de Andalucía.
C/ San Sebastián nº 1. 41420 - Fuentes de Andalucía. Sevilla

Tlf. / WhatsApp: 638 24 15 46 - Email: turismo@fuentesdeandalucia.org

Oficina Municipal de Turismo de Fuentes de Andalucía

@Turismo_de_Fuentes_de_Andalucía



Mieres,

un ejemplo de dinamización de territorio

Partimos de un escenario complicado como la desindustrialización.

Asturias sufrió un proceso de desindustrialización que produjo un nivel de desempleo brutal que repercutió en la forma de vida de nuestros concejos. No fructificó ninguna alternativa de reconversión industrial; buena parte de los fondos mineros nunca llegaron a nuestra comunidad y otra parte no se supo materializar en proyectos solventes que reflotasen nuestra industria, generaran valor añadido y empleo de calidad. Beneficiarias de fondos europeos fueron empresas cazasubvenciones que se fueron y que nos han dejado polígonos vacíos en manos de los bancos sin que a los municipios se nos deje margen de maniobra. Con este panorama, se produjo una situación de declive, malestar social y desmoralización, con una economía terciarizada, altas tasas de temporalidad y fragmentada.

Ante esto, ¿cuáles son las alternativas?

Toda política para Asturias que pretenda ser útil para la gente, eficiente y al mismo tiempo progresista debe partir de un programa de reindustrialización. Debemos recuperar esta musculatura económica que haga que Asturias vuelva a ser un referente no solo económico, sino también social, moral y cultural. Durante los últimos años, Asturias ha estado prácticamente desaparecida del mapa de las políticas nacionales, y los gobiernos autonómicos del PSOE no han sido capaces de modificar esta situación o proponer una alternativa industrial. Es lamentable que, desde Asturias, no se haya sido capaz de proponer un PERTE a través de fondos europeos. Falta inversión, pero también ideas y proyectos, que es lo más preocupante.

Es el momento, ¿ahora o nunca?

En Asturias tenemos que construir en común, partiendo del trabajo fundamental de los sindicatos de clase -estoy pensando especialmente en el mío, las Comisiones Obreras- un proyecto industrial que cree empleo de calidad, que sea ecológicamente sostenible, que esté concebido desde la paridad de género, sea inclusivo y atienda a la justicia intergeneracional. Es decir, debemos pensar qué Asturias queremos como mínimo para las próximas siete generaciones. Y tenemos que huir de dos concepciones



Foto: Tania González

Mieres se ha convertido en los últimos años en un ejemplo de cómo la cultura y la recuperación del patrimonio desde iniciativas pioneras pueden dinamizar un territorio. Hablamos con su concejal de Cultura, Festejos, Turismo, Empleo y Participación Ciudadana, Juan Ponte, sobre la situación actual de Asturias y de las perspectivas de futuro.

Texto: Ayto. de Mieres

erróneas: por un lado, la de quienes han quedado clavados en el pasado fordista y piensan que puede volver el modelo de "la fabricona", de otro lado, el enfoque que plantea proyectar el modelo Silicon Valley, de pijos engominados, en nuestros vacíos polígonos industriales. Por otra parte, resulta inaceptable que haya agentes sociales y empresas privadas hablando de emprendimiento y de que la clase trabajadora debe adaptarse a las circunstancias sociales, cuando en realidad lo que vienen a decir es que las familias trabajadoras deben aceptar la erosión de sus derechos laborales, mientras que aumentan de manera descarada los beneficios empresariales. Si tan emprendedores son, ¿cómo es que son incapaces de dar propuestas que originen empleo y bienestar en nuestros territorios? Desde los años 80, con el triunfo del modelo neoliberal se aceptó la idea de que solo la iniciativa privada es eficaz y eficiente. Por contra se sostiene

que lo público es burocrático, inercial e ineficiente y que necesita mimetizar la lógica privada para sobrevivir. Pues lo que se demuestra por la vía de los hechos es exactamente lo contrario: cuando surge una crisis, lo público asegura los servicios fundamentales y los derechos sociales y cívicos. El Gobierno estatal está siendo un buen ejemplo construyendo escudos sociales para que nadie se quede atrás. Por supuesto, queda muchísimo por hacer.

Y en este momento, ¿qué papel tiene que jugar la cultura y el patrimonio, dos ámbitos en los que Mieres es un referente?

Desde el Gobierno de Mieres consideramos que la cultura es un parámetro fundamental para dinamizar el territorio, no solo porque sea un derecho de ciudadanía, sino porque estamos constatando a través de nuestra programación cómo crea empleo, contribuye a que las personas hagan vida en nuestro concejo, consuman en la hostelería y compren en los comercios, lo que es beneficioso para estos sectores. La cultura, supone también investigación, innovación y desarrollo y esto es algo que concretamos mediante tres ejes fundamentales que vertebran nuestra actividad cultural: el primero de ellos es la celebración de gastroveladas en entornos mineros que se han convertido en un reclamo turístico único en Asturias, el segundo la transformación de la sala de compresores del Pozo Santa Bárbara, primer pozo minero declarado Bien de Interés Cultural en España, en un espacio de intervenciones artísticas pionero en nuestro país, con nombres propios como McCall, Hermínio y, la próxima, Regine Schumann. Y el tercero es el desarrollo de la realidad aumentada, virtual y de videojuegos.

En política tenemos que huir de la melancolía porque idealiza el pasado, nos paraliza y no nos permite pensar en perspectiva de presente y futuro. Nuestras propuestas están concebidas desde una dimensión opuesta: no son una conmemoración de lo que existió, sino que, partiendo desde el respeto y orgullo a lo que fue, presentan alternativas novedosas. Ahora bien, no nos podemos llamar a engaño: si bien la cultura es por sí una industria con alto valor e ilusiona a una población, no debemos caer en una burbuja culturalista. Necesitamos un nuevo modelo industrial, más global y planificado, pensado para mejorar la vida de la clase trabajadora.

3^{er} PRINCIPIU:

"La intensidad de la corriente ye directamente proporcional al valor de la resistencia"



A Enzo y a Elsa xúnelos dalgo más que l'amor ente pá y fía: l'amor a la mar, el so sustentu y la so pasión.



TRATÁU DE XIXONOMÍA

*Vivir bien tien la so ciencia

xixón

www.xixonomia.es

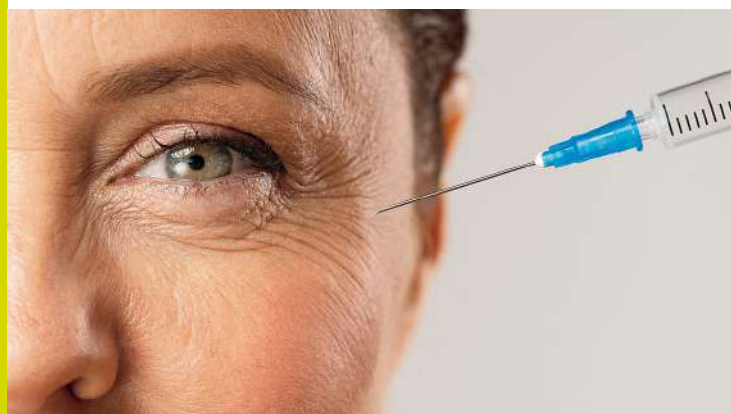




Nuevo servicio de Medicina Estética



Cóctel de vitaminas Comisuras labiales Peelings químicos
Botox Surcos Nasonagenianos Da volumen a tus labios



www.clinicadentaljorgehuerta.es



Clínica Dental Jorge Huerta
El Parquín, nº6. El Berrón. Teléfono: 984 285 842

Síguenos en:



Acuerdo de colaboración



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