

Asturias Industrial

CCOO 
industria

Nº99 Septiembre/2022



Pacto de Estado por la **INDUSTRIA**

¡YA!



Construir
futuro,
hacer
país

Negociación Colectiva
Convenios sectoriales al día

Movilizaciones en la industria
Trabajadores en lucha

EESS
Comienza el periodo álgido



Deifontes, tierra de fuentes, aceite y vino

Granada



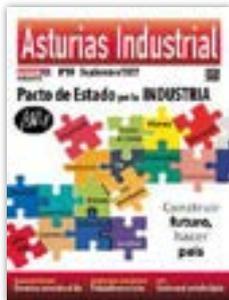
Ayuntamiento
de Deifontes
(Granada)



Ayuntamiento
de Montalbán
(Córdoba)

Sumario

CCOO 
industria



Asturias Industrial nº99. Septiembre 2022
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS

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

Coordinación:
Blanca M. Colorado.

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

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

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

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

Se autoriza su reproducción excepto
con fines comerciales.

CCOO 
industria

05 EDITORIAL

En otoño, salario o conflicto.



06

Pacto de Estado por la industria

El país se moviliza para exigir que el Gobierno defienda al sector industrial.

08 Negociadores y negociadoras.

 Gran encuentro en Madrid.

10 Negociación Colectiva.

 Los convenios sectoriales, al día.

12 Situación Industrial

Movilizaciones en Saint Gobain y Sacyr.

16

ArcelorMittal

Una negociación de convenio conflictiva.



19 EESS.

 Comienza el periodo álgido.

20 Empresas auxiliares.

 Adaptándose a la nueva distribución de contratos.

22 Formación.

 Empezamos en octubre.

23

Hunosa. 10 años después de la Marcha Minera contra el cierre de la minería del carbón.

26 Salud laboral.

 Prevención frente al calor.

28 Igualdad.

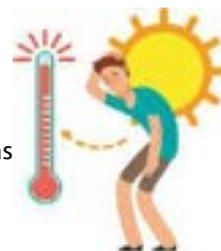
 CCOO y el Orgullo LGTBI+.

30 Cultura.

 Estrenado el documental sobre el Pozo Llamas

32 XIX Concurso de Microrrelatos Mineros Manuel Nevado Madrid

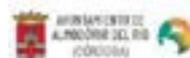
Se amplía el plazo de recepción de relatos.



Almodóvar del Río

FORTALEZA DE CULTURAS

www.turismodealmodovar.org





Salar

Patrimonio mágico



Reserva en www.turismosalar.com
Más información en 675 96 74 32

Paisaxe, tradición, turismo rural, artesanía... no corazón da Reserva da Biosfera **TERRAS DO MIÑO**



O Miño dende o Campo de Santa Isabel



Saio do Piago



Avifauna



Marcelle Natureza



Ponte Colgante



Olería de Bonxe



Concello de
Outeiro de Rei (LUCO)
www.outeiroderei.org



Casa-Museo
Manuel Maria



En otoño, salario o conflicto

Regresamos de un verano tórrido y nos ponemos en marcha hacia un otoño que puede ser también muy caliente, si el Gobierno no empieza pronto a dar señales de que le ha llegado alto y claro el mensaje que le ha enviado CCOO, como organización sindical mayoritaria en el sector industrial, para que ponga en marcha un Pacto por la Industria que no solo es necesario: ahora ya es también urgente.

Así se lo hicimos llegar al Gobierno con un grito unánime, el que dieron las más de 10.000 personas que se concentraron en Madrid acudiendo a la llamada de CCOO. Está claro, y las movilizaciones masivas lo demuestran, que la sociedad comprende mucho mejor que el Gobierno de la nación la necesidad de defender los pilares de la economía y establecer las herramientas legales y los recursos para que la industria española no solo no se apague, sino que sea capaz de competir en un mercado global muy exigente y cada vez más complejo.

Por nuestra parte, vamos a continuar firmes en nuestra defensa por la industria asturiana y de todo el país, porque somos conscientes de que, si no logramos salvar esta crisis estructural en la que estamos inmersos, vamos a perder un tren definitivo hacia el desarrollo y el progreso.

Por tanto, continuaremos poniendo en marcha durante el otoño que ya se avecina, todas las acciones que consideremos oportunas para recordarle al Gobierno que necesitamos una Ley de Industria y un Pacto de estado que defienda a un sector que da de comer a muchas familias y que es clave en el PIB nacional.

Y seguiremos trabajando en otros muchos frentes abiertos, en los que avanzamos en derechos, porque el trabajo bien

hecho da sus frutos. Así, enfilamos el último tramo del año con los deberes al día en el ámbito de la negociación colectiva, con todos los convenios sectoriales renovados gracias a la labor desempeñada por todos los compañeros y compañeras que han participado en las mesas de negociación, defendiendo los derechos de las personas trabajadoras.

Como sabéis, mantener al día la negociación colectiva es para nosotros una prioridad, porque son fundamentales para asegurar los derechos adquiridos y conseguir que estos avancen. Es lo que hemos hecho en los convenios sectoriales más importantes, Metal, Auto y Empresas Auxiliares, pero también en otros con menor volumen de trabajadores y trabajadoras, como el último firmado, el de Fabricantes de Sidras. En todos ellos hemos logrado proteger el poder adquisitivo de las plantillas frente a una inflación muy agresiva, así como dejar establecidos otros derechos laborales y sociales.

Esa es la línea en la que vamos a continuar trabajando porque entendemos que es el único camino posible para una sociedad que pretende ser justa con todos sus ciudadanos y ciudadanas. Así lo hemos reafirmado en el encuentro celebrado en Madrid en el que participamos junto a negociadores y negociadoras de toda España. Un acto en el que hemos reafirmado nuestro compromiso con la negociación colectiva y nuestra intención de colaborar con el resto de organizaciones para lograr salarios justos, pero también hemos advertido que, si una vez más se pretende que sean las familias las únicas que carguen con el peso de los ajustes, no dudaremos en salir a la calle a reclamar lo que consideramos justo y razonable.

Lo tenemos claro: salario o conflicto.





#21J Manifestación en Madrid

Exigimos un Pacto de Estado por la Industria

Más de 10.000 personas de todo el país se concentraron en Madrid en una manifestación multitudinaria convocada por CCOO y otras organizaciones sindicales. Una marea roja invadió las calles para exigirle al Gobierno central un Pacto de Estado que salve a la industria de la crisis estructural que padece desde hace años y ponga las bases para un futuro que cuente con los trabajadores y trabajadoras de todos los sectores industriales de nuestro país.

#PactoIndustriaYA

Una vez más, el poder de convocatoria de CCOO demostró, en una gran manifestación que terminó frente al Congreso de los Diputados, que los trabajadores y trabajadoras tienen claro cuál es el camino que se debe seguir para que la industria se consolide como motor económico y garantía para el futuro.

El 21 de junio, miles de ciudadanos y ciudadanas, trabajadores y trabajadoras de todas las Comunidades Autónomas y sectores industriales, acudieron a Madrid para hacerle llegar al Gobierno de la nación un mensaje claro: #PactoIndustriaYA.

Previamente, entre el 16 de mayo y el 9 de junio, se celebraron asambleas territoriales en todo el país. Durante semanas, los delegados y delegadas de las

distintas áreas trabajaron para definir las bases de la convocatoria y dar toda la difusión posible a las exigencias de CCOO. En todas las asambleas se consolidó el compromiso sindical y ciudadano de exigir al Gobierno una apuesta clara por la reindustrialización, necesaria para España y clave para garantizar el futuro de más de 2.700.000 familias.

En Asturias, Avilés albergó el 23 de mayo una Asamblea General de delegados y delegadas donde se establecieron las directrices de este gran proceso de movilización que culminaría el #21J con la gran manifestación por la industria que tiñó de rojo el Paseo del Prado de Madrid.

Una vez más, CCOO reivindicó la urgencia de un Pacto de Estado, apoyado por una Ley de Industria, que permita que nuestros sectores industriales salgan de la grave crisis que atraviesan desde hace años y entren de verdad en el siglo XXI.

A pesar de que la industria ha demostrado con creces ser una clave fundamental para superar las crisis y mantener el estado de bienestar, continúa siendo la gran olvidada, sin los apoyos





que necesita para ser competitiva en un escenario global.

CCOO de Industria, que representa a más de dos millones y medio de trabajadores y trabajadoras del sector, ha denunciado en múltiples ocasiones el serio peligro que corren los sectores industriales de nuestro país, que lleva años acusando el abandono institucional. El deterioro es tal, que si en el año 2000 la industria representaba el 19% del PIB, hoy en día, solo supone el 15%. muy lejos del objetivo que plantea la Unión Europea de que la actividad productiva aporte el 20%. Durante el año pasado desaparecieron 3176 empresas de sectores industriales (un 2% del to-

En el año 2000 la industria era responsable de 19% del PIB. Hoy en día solo representa el 15%. Es urgente frenar el claro deterioro de la actividad productiva en España.

tal), con lo que ello supone en cuanto a destrucción de empleo en un sector que hoy ocupa al 14% de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

A las debilidades estructurales y la dependencia de terceros países para su

abastecimiento, se añade ahora el encarecimiento de la electricidad, haciendo que muchas industrias sencillamente no puedan hacer frente a los costes energéticos y mantener la producción.

La pandemia y la crisis de suministros, han profundizado más si cabe en las debilidades y carencias de un tejido industrial muy dependiente de terceros y poco basado en la tecnología.

Pero, a pesar de la urgencia, CCOO prefiere mirar al futuro y centrarse en las oportunidades, pero todas pasan por que el Gobierno tome medidas y alcance el imprescindible Pacto de Estado que asegure la transición justa que la industria española está necesitando.

Los delegados y delegadas de Asturias se reunieron en la Asamblea General de Avilés, el pasado 23 de mayo, una convocatoria en la que participaron Damián Manzano, secretario general de CCOO de Industria de Asturias, Garbiñe Espejo, secretaria general de CCOO de Industria y José Manuel Zapico, secretario general de CCOO de Asturias.



Encuentro de negociadores y negociadoras Salario o conflicto



Bajo ese lema, *Salario o conflicto*, se reunieron en Madrid el pasado 9 de junio 1500 sindicalistas de todo el país, negociadores y negociadoras de distintos convenios colectivos. CCOO convocó el encuentro con el objetivo de abordar el desbloqueo de la negociación colectiva y pedir firmeza en las mesas de negociación para obtener salarios justos, ante el bloqueo del AENC.

Esta convocatoria se produce después de que se rompiesen las negociaciones que tenían lugar para alcanzar el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). Fue entonces cuando CCOO decidió apoyar que se trasladaran a la negociación colectiva las demandas más importantes y necesarias, especialmente en lo relativo a incrementos salariales: al menos un 3,5% para este año; 2,5% para 2023 y 2% para 2024. Se deben incluir también cláusulas de revisión salarial para garantizar el poder adquisitivo de las familias, en un entorno de inflación y subida de precios.

El mensaje trasladado a la patronal por estos más de 1500 sindicalistas, activos negociadores y negociadoras de convenios colectivos, es que la clase trabajadora no está dispuesta a cargar, una vez más, con todas las consecuencias de la crisis económica.

Durante el acto celebrado en la Plaza del Museo Reina Sofía, Unai Sordo, secretario general de CCOO, agradeció a todos los negociadores y negociadoras su esfuerzo constante por hacer de la negociación colectiva una herramienta necesaria y útil para defender los derechos de las personas trabajadoras y alcanzar acuerdos salariales justos. Y les pidió además que se mantuviesen firmes en la mesa de negociación para frenar la pérdida de derechos y la congelación de los salarios. "En este momento, es necesario tensionar la negociación para forzar a las patronales a cambiar de postura".

Como sindicato mayoritario, desde CCOO reclamamos a la patronal que sea coherente y actúe con responsabilidad en este momento histórico, tras una grave crisis originada por la pandemia, un escenario europeo tensionado por la guerra de Ucrania y una inflación

disparada. Defendemos que es posible subir los salarios sin incrementar los precios, utilizando los excedentes empresariales. No encontramos motivos para que, en este momento, las organizaciones empresariales estén tratando de imponer congelaciones salariales en las mesas de negociación de todo el país.

Con estas premisas, el secretario general de la organización comunicó a los presentes en el encuentro, que se pondrá todo el esfuerzo en llegar a acuerdos, sin descartar la vía del conflicto si la patronal sigue sin entrar en razón. También exhortó al Gobierno a tomar partido si este bloqueo de la negociación colectiva se mantiene, utilizando la vía fiscal a través del Impuesto de Sociedades, una herramienta para conseguir que los excedentes empresariales puedan alcanzar de alguna manera a los trabajadores y trabajadoras.

Convenio Colectivo de General Dynamics ELS

El bloqueo continúa



A pesar de los esfuerzos de los representantes de CCOO en la mesa de negociación por sacar adelante un convenio colectivo que ya lleva meses de retraso, continúan las demoras. Esta vez, por las exigencias sin sentido de una organización minoritaria, que se resolverán por la vía judicial el próximo 10 de octubre.

Tras los retrasos acumulados por una suma de factores que, afortunadamente, ya se fueron resolviendo, de nuevo vuelve a frenarse la negociación del Convenio Colectivo de General Dynamics ELS-Santa Bárbara Sistemas.

En esta ocasión, tras conseguir acordar una plataforma conjunta entre los integrantes de la parte social, se decide presentarla al Comité Intercentros para su aprobación y posterior entrega a la empresa. Es en ese momento cuando los miembros de una organización minoritaria objetan que, si bien están de acuerdo con la plataforma, no lo están con la estrategia de negociación: plantean negociar el convenio punto por punto, de forma independiente, y no como un todo.

Esta organización, empeñada en bloquear cualquier avance, denuncia la plataforma de convenio colectivo. Se trata de una maniobra similar a la que intentó en 2019, cuando bloqueó



El bloqueo de la negociación del convenio perjudica directamente las 36 personas trabajadoras de la factoría de Trubia que están pendientes de un contrato de relevo.

también la negociación del convenio con una serie de tergiversaciones y falsedades como la planteada en esta ocasión.

También lo dejó claro la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en una

sentencia en la que desestima la demanda y argumenta que en la que “resulta contrario al principio democrático (...) que las minorías intenten imponer a las mayorías reivindicaciones con las que estas no se encuentran conforme”.

Desde CCOO no podemos comprender cuál que razones o intereses puede haber para paralizar la negociación del convenio colectivo. Es una demora que, en concreto en la factoría de Trubia, mantiene en el aire a 36 contratos de relevo que no saben cuál va a ser su futuro inmediato. La empresa ya manifestó que, si no se acuerda en el convenio, no los va a llevar adelante, por tanto nuestra intención es tratar de desbloquear la negociación y alcanzar un acuerdo antes del 31 de diciembre. Está en juego que 36 personas puedan acceder a la jubilación anticipada y 36 jóvenes puedan entrar en la fábrica, y vamos a tratar de que otros intereses que ni conocemos ni compartimos perjudiquen a los trabajadores.

Adéntrate en Peñarrubia
¡Te sorprenderá!

Senda Mitológica
PEÑARRUBIA

LA HERMIDA
ferrotahermida.com

Ayuntamiento de Peñarrubia
Cantabria

© ayto-peñarrubia.org

Convenios colectivos sectoriales ¡al día!

Comenzamos el otoño con buenas noticias. Gracias al intenso trabajo desarrollado por los compañeros y compañeras en las distintas mesas de negociación, en lo que llevamos de año hemos conseguido actualizar todos los convenios sectoriales de Asturias.



Para CCOO de Industria de Asturias es muy importante trabajar para renovar en cada periodo este tipo de convenios colectivos sectoriales, garantizando incrementos salariales justos y velando por el mantenimiento de todas las cláusulas beneficiosas para las personas trabajadoras del sector.

El último convenio colectivo sectorial que quedaba por firmar en este año 2022 era el de Fabricantes de Sidras, que regula los derechos laborales de unos 500 trabajadores y trabajadoras en Asturias. Este convenio se firmó el pasado 18 de julio, tras alcanzar un acuerdo entre todos los participantes en la mesa de negociación. En este caso, se ha logrado un convenio por tres años (2022-2024) con incrementos salariales del 2,5% cada año. Además, se consiguió mantener la cláusula de



El convenio colectivo de Fabricantes de Sidra ha sido el último firmado en este año.

revisión salarial si, al término del periodo de vigencia, el IPC supera los incrementos pactados.

Queda seguir trabajando para retomar los convenios de empresa que aún están en proceso de renovación, conscientes de que nos encontramos en una situación de gran complejidad, debido sobre todo a la situación económica y el incremento exagerado del IPC, que añade dificultades a la negociación.

Por nuestra parte, cumpliremos con nuestro compromiso con los trabajadores y trabajadoras y tomaremos las medidas que consideremos oportunas para avanzar en las negociaciones, de forma que en todas y cada una de las empresas en las que tenemos presencia se negocien convenios que protejan el poder adquisitivo y los derechos laborales y sociales de las plantillas.



@turismoadamuz

Oficina de Turismo

turismo@adamuz.es

+34 637 31 03 94



Convenio de Estaciones de Servicio, en punto muerto

Tras el rechazo de la patronal de Estaciones de Servicio a las propuestas planteadas por CCOO en la última reunión de la mesa negociadora, celebrada el pasado 7 de julio, se mantiene el bloqueo de la negociación, a la espera de la próxima reunión a mediados de septiembre.

La negociación del convenio del sector, que da empleo a unos 1100 trabajadores y trabajadoras en Asturias, está resultando dura y compleja, debido a la cerrazón de la patronal y su negativa a aceptar las propuestas de la parte social, que incluso tuvo que pedir la mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) hace unos meses para desbloquear la mesa de negociación.

En el último encuentro, que tuvo lugar el 7 de julio por vía

telemática, CCOO planteó propuestas sobre derechos digitales, formación e igualdad, que fueron rechazadas de pleno por la patronal. Se propone, a cambio, un modelo que no contempla dar participación a la Representación Legal de las personas Trabajadoras en el ámbito de la formación, y un desarrollo de mínimos de la normativa de igualdad dentro del convenio.

La negociación se retomará al regreso de las vacaciones, el 14 de septiembre.

www.industria.ccoo.es



Malpica, Villa de la vida en la Costa de la Muerte



Consejo de Malpica de Bergantiños (A Coruña)

Malpica en todos los sentidos

Éxito de la movilización en Saint Gobain:

La multinacional retira el ERE de extinción, Avilés conserva 42 empleos

Tras 20 días de huelga y dos manifestaciones masivas, los trabajadores y trabajadoras de Saint Gobain consiguen que la empresa renuncie a los despidos que había anunciado.

Una vez más, la lucha solidaria de los trabajadores y trabajadoras ha dado resultados. En esta ocasión, las protestas de la plantilla de Saint Gobain por el anuncio de un ERE de extinción que dejaba en la calle a un total de 93 personas (42 de ellas en Avilés), han logrado frenar los despidos.

El conflicto comenzó a principios de junio, cuando la multinacional Saint Gobain planteó para su división Sekurit un expediente de extinción para casi cien trabajadores en todo el país. En Asturias, la medida dejaba sin empleo a 42 personas de la planta avilesina, más otros 51 trabajadores en L'Arboç (Tarragona).

CCOO de Industria de Asturias, y sus representantes en Saint Gobain, apuntaron desde un principio a la dinámica de deslocalización de la producción hacia otros mercados, sin tener en cuenta los compromisos con los territorios y la responsabilidad con las familias que dependen de esos empleos.

Desde el primer momento no estuvimos dispuestos a admitir que la multinacional se llevase a otro lugar los empleos creados en esta región.

Las justificaciones de la multinacional para explicar su decisión nunca tuvieron ni pies ni cabeza. Alegaron en su momento el cambio de modelo productivo en el sector, que según ellos, implica una menor producción de parabrisas para automóviles... Cuando la realidad es que pretendía trasladar la fabricación a otro país con menores costes de producción (a costa de peores condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras).

La valentía y el compromiso de las personas trabajadoras de Saint Gobain, con el apoyo de la ciudadanía, ha logrado frenar un proceso de extinción de empleos que a priori parecía irreversible.

La respuesta tanto de CCOO de Industria de Asturias como del conjunto de la plantilla no se hizo esperar. El 19 de junio se dio inicio a una huelga en todos los centros de trabajo de Saint Gobain, 8 horas por turno hasta el día 8 de julio. Para continuar con la presión, el 27 de junio se convocó una gran manifestación en Avilés, en defensa del empleo y

contra los despidos. Y el 5 de julio, una marcha a pie desde la misma factoría hasta el ayuntamiento de Castrillón, en Piedras Blancas, que reunió a más de medio millar de trabajadores y trabajadoras, en apoyo a los compañeros que mantenían en Madrid reuniones con la empresa.

La plantilla, respaldada en todo momento por CCOO de Industria de Asturias, ha sabido defender su trabajo, el valor que aporta a la empresa y sus empleos. Desde CCOO teníamos claro desde un principio que los despidos no eran ninguna solución, y que el camino era tener visión a largo plazo y trabajar en el futuro de los centros y sus plantillas.

La empresa comunicaba finalmente, el pasado 8 de julio, la retirada del ERE de extinción y convocaba a las organizaciones sindicales a seguir negociando en el marco del convenio, si bien durante las negociaciones del ERE la multinacional había planteado inversiones por importe de 12 millones de euros en Avilés siempre comunicó que estas estaban supeditadas a la firma del ERE. A día de hoy nada se sabe de esas



Asturias, representada en el Comité de Empresa Europeo de DAW

inversiones y las que estaban iniciadas han sido paralizadas.

Una vez más, se demuestra que la movilización solidaria obrera tiene sus frutos, y que las empresas no pueden hacer oídos sordos cuando los trabajadores y trabajadoras se unen para defender lo que en justicia les corresponde. No obstante, desde la Sección Sindical de CCOO advierten: "Hemos ganado una batalla, pero no debemos olvidar que no hemos ganado la guerra".

Tras unas semanas muy intensas, los compañeros y compañeras de CCOO en Saint Gobain se preparan para continuar defendiendo los derechos de la plantilla: "La situación de nuestros centros es la misma que hace dos meses, los problemas continúan y en este momento desconocemos las intenciones de la empresa y cuál es su plan. Sabemos que nos tocará pelear en la negociación colectiva, pero debemos serenarnos después de todo esto, reflexionar para ser capaces de aprender de lo vivido e intentar buscar soluciones coherentes que garanticen el futuro. Esperamos y deseamos que la compañía mantenga sus apuestas por nuestros centros y continúe adelante con el Plan Industrial presentado, y en ello centraremos todos nuestros esfuerzos".

Desde CCOO de Industria de Asturias continuaremos vigilantes, buscando soluciones que garanticen el futuro de los centros y peleando para que las inversiones sean una realidad.



Nuestro compañero Faustino Lombardía, delegado de CCOO y desde 2019, presidente del Comité de Empresa de Ibersa (que engloba las tiendas de El Mundo del Pintor) es el nuevo representante de España en el Comité de Empresa Europeo del grupo DAW y participó por primera vez en la reunión que tuvo lugar el 13 de julio, en Ober-Ramstadt (Alemania) sede central de DAW.

Es la primera vez que un representante español es miembro del Comité de Empresa europeo de DAW. El grupo líder en el sector de pinturas decorativas, que adquirió Ibersa en enero 2018, tiene un acuerdo con los trabajadores en virtud del cual, las empresas de diferentes países con más de 50 empleados tienen derecho a un representante.

CCOO se presentó por primera vez a las elecciones sindicales en Ibersa (Polígono de Santianes, Sariego, Asturias) en 2019. Se elegían 9 representantes, de los cuales obtuvo 5, arrebatando la mayoría a otro sindicato. Ibersa tiene ahora mismo una plantilla de más de 180 personas, es la primera vez que un representante nacional participa en el Comité Europeo.

El Comité de Empresa Europeo de DAW está formado por 13 personas (6 de Alemania, 2 de Austria, 1 de Chequia, 1 de Francia, 1 de Suecia, 1 de los Países Bálticos y un representante de España). El Comité se reunió en primer lugar para exponer temas diversos y aprobar su posterior exposición en la reunión con la dirección: la precupación por la situación energética y el gas, la falta de materia prima, la posible parada de producción, el



ERTE, la continua subida de precios, la falta de productos para la venta y la más que posible recesión. Nuestro compañero expuso el impacto de la subida de precios sobre los salarios de los trabajadores.

Todos estos temas fueron planteados posteriormente a los representantes de la empresa, quienes informaron de que el volumen de negocio se ha incrementado en general, con cuatro mercados en los que se quieren mejorar más las cifras de crecimiento: Polonia, Italia, Francia y España.

La multinacional pretende aumentar su plantilla y terminar 2022 con un total de 7500 personas trabajadoras, con contrataciones en Italia, Francia y España.





Los trabajadores de Sacyr siguen firmes: continúan las movilizaciones durante el mes de septiembre

Después de que finalizase sin acuerdo la última reunión mantenida en el SASEC entre la dirección de Sacyr y el Comité de Empresa, a finales de agosto, y tras cuatro jornadas de paro que secundaron el 100% de los trabajadores, se prolonga la huelga durante todo el mes de septiembre debido a la cerrazón de la empresa.

Ha sido necesario tomar esta decisión debido al empeoramiento de la parte empresarial, que se resiste a cambiar de actitud y pretende continuar imponiendo un modelo de relaciones laborales muy tóxico, basado en el hostigamiento constante y la coacción a la plantilla y los representantes sindicales.

La Sección Sindical de CCOO en Sacyr no dudó, tras el fracaso de las conversaciones en el SASEC, en convocar movilizaciones los días 30 y 31 de agosto, y 6 y 7 de septiembre, paros de jornada completa en los dos turnos de trabajo (mañana de 7 a 15 horas y tardes, de 15 a 23 horas).

Pero no ha sido suficiente. Sacyr continúa con su política de amedrentamiento hacia los trabajadores, actitudes despóticas y sanciones injustificadas para algunos de ellos. Por ello, tras esas cuatro jornadas de paro se ha decidido convocar una huelga para todos los días laborables a partir del 13 de septiembre y durante todo el mes.

Es la consecuencia de una serie de conflictos encadenados, que han hecho crecer el descontento con la empresa y han generado un clima de permanente crispación. Y, en concreto, la gota que colmó el vaso fueron los expedientes disciplinarios abiertos a una parte de la plantilla, el incumplimiento de acuerdos

y el acoso constante, que los trabajadores se niegan a soportar ni un día más.

Los 44 trabajadores de Sacyr, que desarrollan su trabajo en las instalaciones del Lavadero Batán de Hunosa, y la Sección Sindical, denuncian que el modelo de relaciones laborales que la empresa pretende imponer es una dictadura en la que ni siquiera los acuerdos se respe-



tan. "Lo incumplen todo -denuncian-, incluso los acuerdos alcanzados en reuniones conjuntas y que se llegaron a firmar en el acta. No existe relación real con la RTL, especialmente con CCOO. Toda la comunicación se basa en amenazas constantes, sanciones y comentarios despectivos. No vamos a tolerar que sigan actuando así".

Sacyr continúa negándose a cumplir sus obligaciones básicas como empresa. Entre ellas, respetar el Convenio Colectivo del Metal, en temas tan tras-

cedentes como el pago de atrasos, aplicación de determinados pluses, y otros puntos. En concreto se adeudan los atrasos correspondientes a todo el 2021 y los tres primeros meses de 2022, algo que la empresa, tal como ha manifestado, no está dispuesta a pagar. Por ese motivo, la Sección Sindical se ha visto obligada a recurrir a la vía judicial. Sacyr es la única empresa en Asturias que todavía no ha abonado esos atrasos, y que incluso se ha permitido amenazar y chantajear a los trabajadores con argumentos insostenibles.

También hay discrepancias importantes relativas a los descansos compensatorios, cambios que unilateralmente ha hecho la empresa en el sistema de registro de jornada o la no publicación a estas alturas del año del calendario vacacional.

CCOO de Industria de Asturias respalda a los trabajadores de Sacyr, e insta a la empresa pública Hunosa a que asuma su parte de responsabilidad y juegue un papel resolutivo en este conflicto, ya que no es tolerable que se mantengan este tipo de actitudes en una de sus principales instalaciones, el Lavadero Batán. Además, los trabajadores siguen reclamando ser reconocidos por la hullera pública como trabajadores propios y los incorpore definitivamente a su plantilla.

Lácteos Juan Martínez

La acción sindical gana velocidad

El trabajo sindical desarrollado por las delegadas de CCOO está logrando implementar mejoras notables, empezando por exigir la aplicación íntegra del convenio colectivo del sector.

La quesería, ubicada en Pola de Siero, es una empresa familiar con años de trayectoria. No había apenas actividad sindical en la empresa hasta que, hace unos años, a finales de 2018, la trabajadora Lucía Menéndez decide presentarse como delegada por CCOO. “Había que arrimar el hombro”, comenta. Ella y Violeta Díaz, también delegada, aprovecharon el impulso para retomar temas que estaban parados y poner en marcha de una forma mucho más dinámica la acción sindical dentro de la empresa.

Desde entonces, hay muchos aspectos que han mejorado. De entrada, todos tienen mucha más información. Empezando por la empresa, que desconocía muchos aspectos del convenio colectivo de Industrias Lácteas, el que rige su actividad.

También los trabajadores y trabajadoras tienen a su disposición la información que necesitan, tanto sobre el convenio como sobre el Estatuto de los Trabajadores. “Ahora saben qué pueden exigir porque es su derecho. Tenemos un tablón de anuncios para mantenernos al día de las novedades y la gente ya empieza a conocer artículos concretos del convenio y a reclamar lo que le corresponde”, explica Lucía Menéndez.

Por ejemplo, ahora saben que la última actualización del convenio añadió



Violeta Díaz y Lucía Menéndez, ante las instalaciones de la empresa.

un día más de asuntos propios, que pasaron de 2 a 3; saben que existe un Servicio de Prevención externo con el que pueden contactar; saben cuáles son sus fechas de vacaciones ya desde comienzos de año, etc. También se han conseguido nuevos EPIs para la plantilla, y otras mejoras.

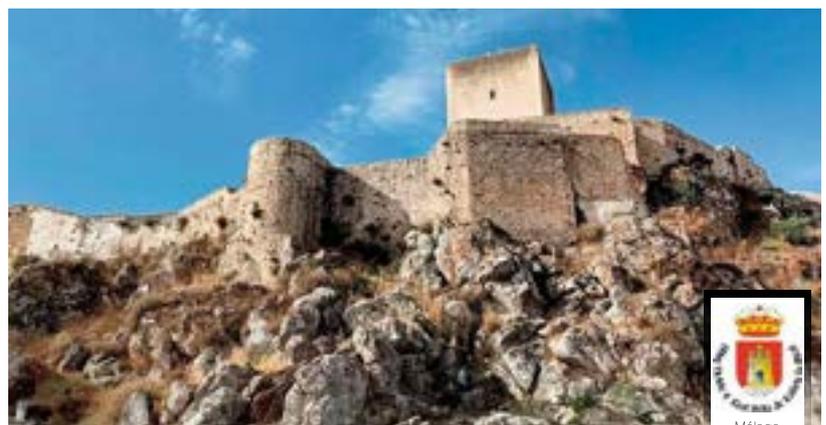
En dos ocasiones fue necesario recurrir al SASEC, con el respaldo de Industria de CCOO, y en ambos casos se alcanzó un acuerdo con la empresa. “Está siendo una experiencia gratifican-

te -explica Violeta Díaz-. Hemos tenido muchos problemas desde el principio: accidentes graves, el ERTE de la pandemia... pero hemos hecho entender a la dirección que tenían que respetar nuestras propuestas. Con mucho esfuerzo hemos conseguido cambios básicos y fundamentales en nuestro trabajo”.

Para CCOO de Industria de Asturias, es un ejemplo de cómo la acción sindical dentro de la empresa es uno de los pilares para conseguir mejoras en el día a día de las personas trabajadoras.

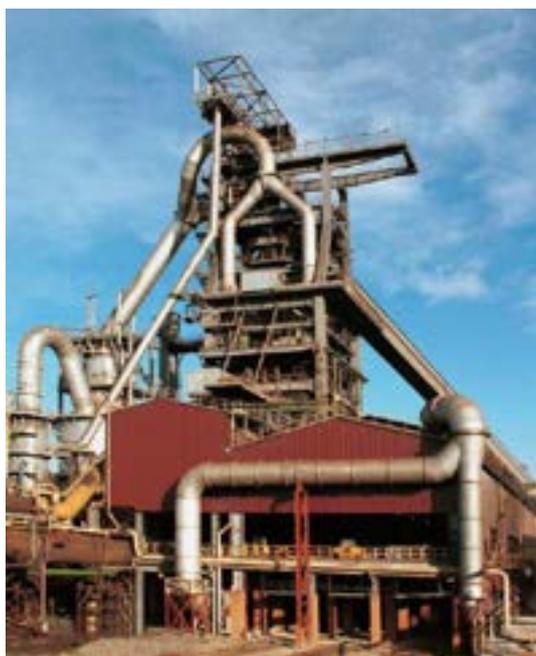
Cañete la Real

Donde pasado y presente se dan la mano



Negociación colectiva Todo por hacer

Tras la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo anterior, sustentado por la obediente mayoría sindical, siempre subyugada a los intereses de la dirección de la multinacional, se ha conseguido forzar a la empresa y a sus socios habituales, a retomar la negociación del Acuerdo Marco. Para lograrlo fue necesario que CCOO y otra organización sindical convocasen movilizaciones.



Hornos Altos

El último convenio dejó tras de sí un reguero de innumerables incumplimientos. El más destacado, el abandono del contrato de relevo, vigente en nuestras instalaciones durante dos décadas.

En la mesa negociadora, la actitud de la empresa siempre ha sido muy poco proactiva. Se ha limitado a repetir su cansina letanía sobre aspectos coyunturales como la guerra en Ucrania, el coste energético, la inflación disparada, y otros. Todos ellos, factores que poco o nada tienen que ver con la situación real del grupo, que es la que debe marcar las pautas a la hora de negociar la norma que recogerá nuestras condiciones salariales y laborales de los próximos años.

Este indecente proceder busca alargar todo lo posible el desarrollo de la negociación, con la vana esperanza de que un empeoramiento de la situación pueda justificar una subida salarial inferior al IPC o un empeoramiento de las condiciones laborales, pero lo cierto es que continuar en esa dirección solo servirá para llegar a un escenario de movilizaciones.

La empresa ha batido todos los récords habidos y por haber en cuanto a beneficios económicos, tanto a nivel mundial como local. Su dirección en España aumentó sus salarios un 33 % durante el año pasado, y pretende ahora que los trabajadores y trabajadoras, que hemos contribuido con nuestro esfuerzo a lograr esos abultados beneficios, nos aprete-

mos el cinturón y asumamos una devaluación de nuestros salarios, soportando los elevados costes de la vida actuales. Desde luego, con nosotros que no cuenten.

El conflicto estará servido, y será cruento, si la dirección pretende que la plantilla de ArcelorMittal sea la que pague sus desmanes presupuestarios por la incapacidad manifiesta en la gestión de las fallidas inversiones (carril, baterías de cok de Gijón, etc.) que, lejos de mejorar nuestra situación competitiva, ha supuesto una merma de nuestra capacidad productiva y un descrédito ante la dirección del grupo, que ve el nulo resultado logrado con sus millonarias inversiones.

La empresa y sus socios habituales pretenden utilizar el ERTE como herramienta de revancha para perjudicar a la plantilla.

Pero, la parálisis no sólo afecta a los aspectos salariales y laborales, sino que también está afectando a otros aspectos importantes, como la cumplimentación del contrato de relevo del 60 y 61 o el desarrollo de las medidas de descarbonización. Parece que la empresa ha fiado todas sus opciones a reuniones de alto nivel, con una ministra que actúa como lobby de presión para tratar de eludir a la legítima Representación Legal

Berceo

Disfruta de la naturaleza más pura
en el centro del Valle de
San Millán de la Cogolla






de los Trabajadores y Trabajadoras. Pretenden resucitar los viejunos y estériles grandes acuerdos venidos de Madrid, mientras tratan de eludir la obligada consulta a la afiliación de nuestro sindicato. Otro craso error, que acabarán pagando más temprano que tarde.

Otra nueva prueba de la falta de imaginación por parte de la dirección del grupo en España, se ha consumado en lo que ya toda la plantilla preveía: una nueva parada de un horno alto en Asturias, aprovechando la situación coyuntural actual y coincidiendo, por enésima vez, con negociaciones trascendentales como el Acuerdo Marco o el proyecto de descarbonización.

Esta decisión, sustentada por unas excusas de lo más peregrinas, solo busca intentar conseguir una posición de ventaja en la negociación con las administraciones regional y nacional. Es una sentida sobreactuación, como plañideras del cortejo fúnebre, y con la entusiasta participación de su "mayoría social" como heraldos del apocalipsis que se avecina. La plantilla, escarmentada ya de situaciones anteriores, que conllevaron una rebaja salarial del 8,5 % y un régimen de turnos 6-2, no está ya para tomaduras de pelo de este calibre. Si la dirección de la empresa no recapacita y abandona sus políticas decimonónicas y trasnochadas, las movilizaciones llegarán en breve.



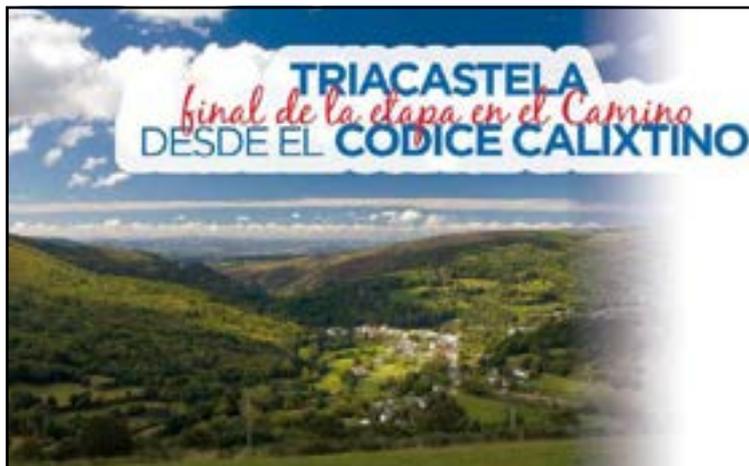
Visita de estudiantes de la Fundación Hans-Böeckler

Tras 2 años de parón por la pandemia del Covid-19, nuevamente hemos recibido la visita de un grupo de estudiantes alemanes, de la mano de la Fundación Hans-Böeckler. El grupo ha compartido un encuentro con la Sección Sindical de CCOO en ArcelorMittal Asturias.

Tras una visita a las instalaciones de la Acería LDA de Avilés y del taller de hojalata, mantuvimos un interesante debate, junto con el resto de organizaciones sindicales, en el que se trataron las diferentes problemáticas existentes en ambos países. El

grupo de estudiantes se interesó por las condiciones salariales y laborales de nuestra factoría y por la situación de España en general. Les interesaron especialmente diversos aspectos de la actividad sindical y de la situación coyuntural actual que, como siempre, dejaron evidencia de las discrepancias entre las diferentes organizaciones sindicales, en un intenso debate que entusiasmó a nuestros invitados.

Fue una gran experiencia, enriquecedora para todos, y esperamos verles de nuevo el año que viene.



El Camino de Santiago, a su paso por el Concello de Triacastela, nos despedirá de la naturaleza en estado puro. Será la última vez que superemos los 1.000 metros de altitud y, posiblemente, sea ésta una de las razones de por qué el Codex Calixtinus ya la identifique como la penúltima etapa del Camino, de las trece existentes desde Pirineos.



Es tanta la historia que esconde este territorio que hace pocos años aún se descubrió el tesoro escondido en la Cueva de Eirós, uno de los principales vestigios del Paleolítico en el noroeste peninsular.



Descubre más!!

Síguenos en:  

ERTE en ArcelorMittal: CCOO dice NO

El pasado 6 de septiembre la dirección del grupo comunicó la presentación de un ERTE por razones productivas para todas las empresas del Grupo ArcelorMittal en España. CCOO no comparte los argumentos de la empresa, al considerar que no hay razones que justifiquen la aplicación de un expediente de regulación.



Desde CCOO, no compartimos los argumentos presentados por un Grupo que sigue manteniendo beneficios récord, que ha repartido más de 6000 millones de dólares en dividendos a sus accionistas y que espera terminar el año por encima de los 12.000 millones de dólares de beneficios. Más bien creemos que tratan de preparar el escenario de cara a la próxima negociación colectiva, con la presentación de un expediente sin argumentos de peso que lo sostengan.

Recordemos que, durante el año 2020, fue rechazado un ERTE de fuerza mayor, por la Dirección General de Trabajo y el segundo ERTE por causa productiva y económica, fue anulado por la sentencia de la Audiencia Nacional, ratificada por el Tribunal Supremo, que apreció falta de documentación e información, mala fe patronal y fraude de ley por parte de la Dirección de la Empresa.

A pesar de esta trayectoria, y de que tanto la administración del estado como la justicia se pronunciaron en anteriores ocasiones en contra de maniobras similares, nuevamente la empresa ha trasladado la comunicación formal, según la legislación vigente, para tramitar un ERTE por causas productivas. Su

justificación ha sido el alto precio de la electricidad y del gas, el coste del CO₂ frente a otros países exportadores, y la situación de la guerra en Ucrania.

CCOO ha defendido que un posible acuerdo de ERTE, debe establecer una serie de garantías que consigan el menor perjuicio posible para la plantilla, tanto a nivel salarial como de condiciones de aplicación.

Si la empresa y sus socios habituales, pretenden utilizar el ERTE como herramienta de revancha, que a la postre pueda provocar un nuevo perjuicio para el conjunto de la plantilla, que no cuenten con CCOO.

Desde CCOO creemos que todas estas cuestiones tienen que ver, y mucho, con un intento de corregir los errores cometidos por la dirección en fechas pasadas. Lamentamos que el anterior ERTE, vigente desde 2009 no fuera prorrogado en los términos que se había venido aplicando, ante la negativa de la empresa de dejar de utilizarlo, de manera abusiva e ilegal, para impedir el acceso

al contrato de relevo de los nacidos en 1960, que podían acogerse a la regulación de la industria manufacturera, con el consiguiente perjuicio tanto para los relevados como para los eventuales que pudieran convertirse en relevistas. Este uso torticero fue llevado a cabo tras un vergonzoso acuerdo alcanzado en el SASEC, entre un representante de la empresa (se desconoce en calidad de qué) y la mayoría social afín a la empresa, a espaldas de la Comisión Negociadora del citado ERTE. Pretender otras lecturas o culpabilizar a las organizaciones sindicales que no rinden pleitesía a los postulados de la empresa, es eludir la propia responsabilidad y pretender justificar que ya podrían tener acordada una rebaja de las condiciones que teníamos anteriormente.

Para CCOO, la labor a realizar en esta mesa será el pormenorizado análisis de la memoria económica y técnica, que justifique la medida que se pretende aplicar, así como establecer unos complementos salariales dignos que reduzcan a la mínima expresión los perjuicios para la plantilla y una aplicación clara y rigurosa del mismo, que evite los desmanes de la arbitraria aplicación del anterior.



Comienza el periodo álgido de las Elecciones Sindicales

Durante los próximos meses viviremos en Asturias el periodo de concentración de elecciones sindicales, en el que esperamos que CCOO se consolide como fuerza mayoritaria y sindicato de referencia en la industria asturiana. Seguir siendo el sindicato con más respaldo y representatividad nos permitirá continuar defendiendo, con más fuerza si cabe, los derechos de las personas trabajadoras en las mesas de negociación de los diferentes convenios colectivos en los que participamos.

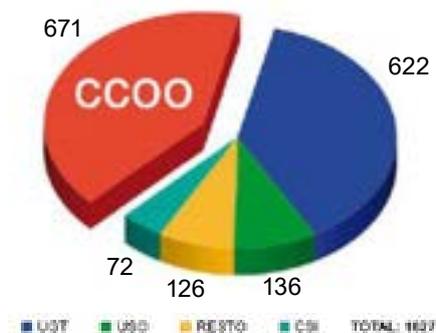
Nombre del Centro de Trabajo	CANDIDATURAS	
	CCOO	RESTO
Moncobra S.A.	3	0
Contratas y Sistemas SL	1	0
Fundiciones Veriña S.A.L.	2	1
Desarrollo de Operaciones Metalúrgica	3	0
Ferrovial Servicios, S.A.	4	1
Thyssen Krupp Airport Systems, S.A.	7	6
Siemens, S.A.	1	0
Inspección Técnica de Vehículos de Asturias	2	0
Cotalva S.A.	1	0
Metalúrgica M.G., S.A.	1	0
Tartiere Auto SA	3	0
Eulen SA	6	3
Daorje, S.I.U	9	4
Daorje Azsa	1	0

Es momento de pisar el acelerador y mejorar nuestros resultados en los procesos que se van a celebrar en los próximos meses. Allí donde ya tenemos representación, es nuestra responsabilidad consolidarla y aumentarla, para ganar fuerza en las empresas. Y donde todavía las plantillas no están organizadas para elegir a sus representantes, confiamos en ir poco a poco ganando su confianza, gracias al trabajo de muchos compañeros y compañeras, y que en un futuro cercano se abran a implementar procesos electorales, tan importantes para establecer defender los derechos laborales en los centros de trabajo.

Es importante que toda la afiliación sepa que CCOO ha superado los

100.000 delegados y delegadas en todo el país, personas elegidas en sus centros de trabajo como representantes bajo las siglas del sindicato.

Esto supone un valioso voto de confianza y nuestra consolidación como organización sindical con más repre-



sentación en España. Por ponerlo en contexto, son 12.000 representantes más que el segundo sindicato y 8.600 más que el tercero.

Somos, además, una organización con más de un millón de personas afiliadas (de las que casi la mitad son mujeres) y financiada casi en un 90% con recursos propios.

CCOO es el instrumento que necesitan las personas trabajadoras para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. Ahora y en el futuro, seguimos siendo la organización más conectada con la realidad en las empresas, la más eficaz en la representación democrática ejercida vía negociación colectiva y la más activa en la acción sindical en el día a día de los trabajadores y trabajadoras.

A Pastoriza, un Concello aberto o futuro



Las auxiliares de ArcelorMittal se adaptan a la nueva distribución de contratos

Tras la puesta en marcha a principios de 2022, por parte de ArcelorMittal, de una nueva forma de asignar las tareas de mantenimiento y producción a las empresas auxiliares, el sector se encuentra en una fase de adaptación.

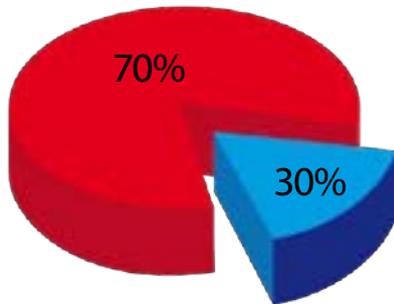
Anteriormente, estas tareas las realizaba en su mayoría una sola empresa, Daorje, pero desde hace meses se han repartido en bloques. Los trabajos ahora se distribuyen entre varias empresas, que están tratando de acostumbrarse a trabajar con ArcelorMittal, muy exigente por otra parte en sus requerimientos. Esto está suponiendo un importante esfuerzo de adaptación y no pocas dificultades. El cambio pasa por adaptarse al convenio de aplicación, que en este caso es el de Montajes y Empresas auxiliares, algo que es nuevo para muchas de estas empresas, en las que anteriormente se aplicaban otros convenios colectivos, como el del Metal o el de Limpiezas.

Tanto los delegados y delegadas de CCOO dentro de las empresas, como los propios Comités de Empresa, en la mayoría de los cuales CCOO tiene la mayoría de la representación, están trabajando intensamente para favorecer que esa adaptación se lleve a cabo de la manera más ágil posible y confiamos en que antes de acabar el año todas las empresas hayan superado esta transición y el trabajo se desarrolle con fluidez. Mientras, se continúa a la espera de que se hagan realidad las inversiones prometidas, que asegurarán la carga de trabajo durante un importante periodo de tiempo.

Las empresas auxiliares están haciendo un importante esfuerzo para adaptarse a la nueva realidad, impuesta por la nueva estrategia de ArcelorMittal para la distribución de contratos.



Excelentes resultados en las EESS del sector auxiliar: el 70% de la representatividad



Tras la disgregación en bloques establecida por ArcelorMittal para asignar las tareas de mantenimiento y producción de sus factorías, que fraccionó el contrato que tenía Daorje en siete partes, CCOO continua siendo la fuerza sindical más votada en los procesos que se han celebrado ya en las citas electorales en algunas de las empresas que han comenzado a dar servicio a la multinacional.

En SERVEO (Arcelor Avilés) CCOO de Industria de Asturias ha conseguido 4 de los 9 delegados que se elegían, empatando con la siguiente fuerza en número de delegados pero habiendo obtenido un mayor número de votos.

También en Algeposa (Arcelor Avilés) CCOO fue la organización sindical más votada, y ha conseguido 2 de los 5 delegados totales.

Cabe recordar que en junio se celebra-

ron también procesos electorales en Daorje (Gijón) y Eulen. En total, CCOO obtuvo una abrumadora mayoría: 25 de los 36 delegados que se disputaban, el 70% de la totalidad (un 5% más de la representación en el periodo anterior, cuando todos los representantes pertenecían al comité de Daorje).

Los resultados son:

Daorje (Gijón), CCOO obtiene 9 representantes de 13; en Eulen, 6 de 9; en LaTesys, 2 de 5; en Serveo, 4 de 5; en Moncobra, 3 de 3 y en CYS obtuvo el único delegado que se elegía.

Estos resultados consolidan la posición de CCOO como organización sindical del sector, incluso tras la disgregación que tuvo lugar en los últimos meses. La confianza depositada por los trabajadores y trabajadoras, refrendada en las urnas, nos da la legitimidad y la fuerza para continuar trabajando en nuestro compromiso con todas las personas trabajadoras dentro de la Industria Auxiliar en ArcelorMittal Asturias.

La Sierrecilla de Humilladero

Un mar de olivos y viñedos

Ayuntamiento de Humilladero (Málaga)

En octubre ¡volvemos!

Formación sindical para delegados y delegadas

Seguimos brindando formación de calidad a aquellos que deciden convertirse en delegados y delegadas de CCOO en las empresas. Sabemos que el conocimiento de las distintas materias está directamente relacionado con una mejor y más efectiva acción sindical, por tanto, continuamos apostando fuertemente por la formación sindical.

Próximamente dará comienzo el nuevo ciclo de formación, correspondiente al curso 2022/2023, ya con la normalidad recuperada tras la interrupción que se produjo en todas las actividades durante y después de la pandemia. En dos ciclos, 2019/2020 y 2020/2021, no pudimos ofrecer nuestro programa por cuestiones sanitarias. Afortunadamente el año pasado ya fue posible, con las debidas precauciones, retomar nuestro compromiso con la formación y ofrecer a una nueva promoción de delegados y delegadas un programa de materias teóricas y prácticas fundamental para el ejercicio de la acción sindical en las distintas empresas.

El ciclo formativo dura varios meses y consta de diferentes bloques temáticos. En cada uno de ellos se abordan aspectos relevantes, necesarios para una formación integral. Son cuestiones prácticas, como conocer en profundidad cómo organizar unas Elecciones Sindicales en el centro de trabajo, cuál es el papel de la Representación Legal de los Trabajadores, cómo leer e interpretar una nómina, aspectos fun-

damentales para velar por la salud y la seguridad en el centro de trabajo, cómo proceder para exigirle a la empresa el cumplimiento íntegro del convenio colectivo, etc.

También hay apartados teóricos, que consideramos imprescindibles para que los delegados y delegadas se reconozcan como parte de una organización de larga trayectoria histórica, que ha jugado

En el ciclo formativo que comienza en otoño, los delegados y delegadas aprenden claves teóricas y prácticas para desarrollar la acción sindical en la empresa.

un papel trascendente en la defensa por los derechos de todas las personas trabajadoras desde antes de que se instaurase la democracia en nuestro país.

Gracias a estos ciclos formativos, los delegados y delegadas de CCOO tienen la oportunidad de resolver dudas recurrentes y adquirir conocimientos nuevos

que serán de gran utilidad cuando tengan que actuar de forma autónoma, en el día a día en sus respectivas empresas.

Esta es nuestra apuesta desde el año 2008, cuando empezamos a ofrecer un programa formativo específico que hemos ido ampliando y mejorando con el tiempo, pero que ha resultado fundamental para aumentar la calidad de la acción sindical que brinda CCOO.

Es importante señalar que estos ciclos siempre se han llevado a cabo con recursos propios del sindicato, sin financiación externa y gracias a la colaboración y el compromiso solidario de muchos compañeros y compañeras que han compartido su experiencia y sus conocimientos en el aula. Sin ellos, mantener esta apuesta durante casi 25 años no habría sido posible.

Por eso, un año más, seguimos invirtiendo tiempo y esfuerzo en formar a los sindicalistas del mañana, para continuar siendo la fuerza sindical más valorada por la sociedad española y con más capacidad de representación de la clase trabajadora.



Delegados y delegadas participantes en el ciclo formativo 2021/2022

¿Quieres inscribirte? Ponte en contacto con nosotros enviando un email a jessicafern@industria.ccoo.es ¡Te estamos esperando!



10 aniversario de la Marcha Minera a Madrid

Las nefastas consecuencias de la descarbonización

Una década después de la histórica protesta contra el cierre de la minería del carbón, el cambio en el panorama energético mundial amenaza a Europa, que se centró en la lucha contra el carbón y los combustibles fósiles sin haber desarrollado suficientemente otras alternativas energéticas. Se comprueban ahora los efectos de las políticas de acoso y derribo a la minería, de cuyas consecuencias CCOO advirtió durante años.

Con la entrada de agosto, allá en el año 2012, se ponía fin a la última gran movilización del sector de la minería del carbón. Fueron más de 2 meses de huelga donde no cesaron los cortes de carretera, las acampadas permanentes, los encierros, las concentraciones, las manifestaciones y una gran marcha a pie a Madrid que será siempre recordada. Se han cumplido 10 años ya de lo que ha sido y será un hito en la historia del sector minero. **Desde CCOO de Industria de Asturias y la Sección Sindical de Hunosa** queremos recordarlo para que no quede en el olvido aquella batalla que, si bien no se inició de la forma en que en CCOO entendemos el sindicalismo y la lucha obrera, puso de manifiesto lo que desde siempre define a este gremio: solidaridad, capacidad de lucha y sacrificio.

Desde CCOO hicimos grandes esfuerzos por mantener la unidad de acción sindical en aquel conflicto, poniendo siempre por delante el beneficio del conjunto de los trabajadores y trabajadoras. Queremos manifestar nuestro agradecimiento a todos los que participaron activamente de una manera u otra en aquella lucha mantenida en el tiempo, ya que estamos convencidos de



Una década más tarde de la histórica movilización minera, se viven las consecuencias de la decisión de acabar con el sector.

que, de no haber hecho frente a aquella decisión, en los años posteriores la situación habría sido mucho peor.

En aquella ocasión fue el PP quien, nada más llegar a la Moncloa y estando España inmersa en una coyuntura económica delicada tras haber afrontado una gran crisis, instauró un plan de austeridad con el fin de reducir el gasto público que trajo consigo un brutal recorte del 63% de las ayudas a la explotación minera. Pero antes de eso, fue el PSOE en 2010 quien obedeció encantado los mandatos europeos. Por aquel entonces, siendo Joaquín Almunia vicepresidente de la Comisión Europea y Comisario Europeo de Competencia, fue el gobierno del PSOE quien hipotecó el futuro del sector en España, dando por buena la Decisión 787/2010 de la UE, que solo daba ayudas para acometer un cierre ordenado del sector a más tardar en 2018. Ante esta decisión, CCOO vio claro que significaba el fin de la minería en España y convocó en solitario una huelga en el sector. Tristemente, fue algo que pudimos comprobar con el tiempo y que debe quedar bien recogido en los libros de historia.

En aquellos años, CCOO ya alertaba del peligro sobrevenido que conlleva-



Prescindir del carbón sin tener alternativas fiables y viables ha supuesto hipotecar al país, a sus empresas y a sus ciudadanos y ciudadanas.

ba cerrar el sector carbonero estatal. El carbón era la única fuente de energía autóctona disponible, al no tener plenamente desarrollado un mix energético con un parque de energías renovables suficiente que pudiera prescindir de los combustibles fósiles y eliminar por tanto la dependencia energética de terceros países, en su mayoría, con una situación geopolítica inestable.

Pero tanto el PSOE primero, como posteriormente el PP, aniquilaron el sector obviando cualquier voz en favor de mantener de manera estratégica el carbón, mineral clave en la primera revolución industrial y ahora convertido en la bestia negra de los movimientos ecologistas.

Pero la invasión de Ucrania por parte de Rusia ha cambiado el panorama energético mundial. Ahora Europa, que ha defendido ser el continente más comprometido en la lucha contra el cambio climático, va a ser quien más sufra las consecuencias. Sin tener desplegado un parque renovable suficiente con garantías de cubrir nuestra demanda y con una alta dependencia energética externa, diseña planes de contingencia con el objetivo de reducir la demanda eléctrica.

Si en España hubiéramos mantenido una reserva estratégica de carbón y unas centrales térmicas en *stand-by* preparadas para un escenario como el que se anuncia, no haría falta quitarse la corbata ni bajar la calefacción. En definitiva, prescindir del carbón sin tener alternativas fiables y viables ha supuesto hipotecar al país, a sus empresas y a sus ciudadanos y ciudadanas.



Hunosa, a la vanguardia de... la inacción

Mientras se espera la celebración de la próxima subasta de energías renovables, en la que Hunosa debe lograr 50MW para poder sacar adelante su proyecto de transformación de La Pereda, CCOO insta a la hullera a romper su pasividad y convertirse en el motor económico que las Cuencas necesitan.



Tras cancelarse la subasta que se iba a celebrar el pasado 6 de abril, el Ministerio de Transición Ecológica ha anunciado una nueva fecha, el 25 de octubre. Para Hunosa es imprescindible obtener 50MW para poder llevar a cabo la transformación de la Central Térmica de la Pereda en una central de biomasa.

Desde CCOO de Hunosa, llevamos muchos años apostando por la biomasa como energía alternativa, ya que es una fuente de origen renovable de la que Asturias dispone en abundancia y tiene múltiples beneficios, el principal de los cuales es la generación de empleo tanto directo como indirecto. También contribuye a la dinamización de las zonas rurales, el control de plagas y reduce el riesgo de inundaciones y de incendios, algo que últimamente tras los numerosos incendios que asolaron

este verano el país, pone de manifiesto la importancia de tener los montes ordenados, limpios y cuidados.

La hullera sigue únicamente a la vanguardia de la destrucción de empleo, aunque de forma no traumática, por lo tanto desde CCOO seguimos exigiendo la necesidad de que Hunosa sea más proactiva y sirva de herramienta para que el Gobierno cumpla su obligación: llevar a cabo una transición energética justa, que no deje a nadie atrás, dando alternativas de futuro a estas comarcas que tan importantes fueron en otra época para la prosperidad de España y que ahora no pueden quedar en el olvido. Pero este Gobierno sigue demostrando el nulo compromiso que tiene con Hunosa y con estos territorios. Por ello, desde CCOO seguimos exigiendo soluciones de futuro, proyectos de di-

versificación que generen empleo, más perseverancia en la captación de proyectos empresariales y, por supuesto, la incorporación de los trabajadores de las subcontratas como única garantía de futuro para ellos.

Estamos en un contexto energético y económico muy hostil, con el futuro de Hunosa y sus trabajadores indefinido, con una inflación desbocada y mantenida en el tiempo. Los trabajadores y trabajadoras perdemos poder adquisitivo de manera constante, mientras las patronales y el Estado se niegan a subir los sueldos de manera racional. Todo ello deja entrever que vamos a vivir un otoño caliente.

Como siempre, desde CCOO de Hunosa estaremos dispuestos a dar batalla.

Castrillón, *la mar que ver*





¡Cuidado con el calor! La prevención, también en la empresa

Después de un verano en el que las temperaturas apenas dieron tregua, es momento de sacar conclusiones. El calor en el puesto de trabajo, especialmente en entornos industriales, ya era un riesgo laboral reconocido. Pero la evidencia de que, de aquí en adelante, las olas de calor van a ser más frecuentes y más intensas, hace más necesaria que nunca la labor de prevención antes de entrar en el próximo ciclo estival.

Desde CCOO de Industria de Asturias llevamos muchos años advirtiendo de que el calor es un riesgo laboral que se está agravando cada año que pasa, y que es obligación de la empresa establecer sistemas de prevención.

Pero, si aún quedaban dudas, este último verano las ha despejado. Ha dejado muy claro que es necesario prepararse a todos los niveles para afrontar temperaturas cada vez más elevadas. El mes de julio de este 2022 ha sido el más caluroso desde que existe el histórico de mediciones de la AEMET (Agencia Estatal de Meteorología). Desde junio, este organismo ha estado emitiendo alertas encadenadas, con temperaturas excepcionalmente altas, una duración mayor que en años anteriores y 39 provincias afectadas, es decir, prácticamente todo el territorio español. En total, el país ha estado 42 días bajo los efectos del calor extremo, entre junio, julio y agosto. A eso hay que sumarle una sequía que también bate récords

y los incendios, importantes tanto en número como en extensión.

Y parece que, en adelante, la tendencia va a ir en esa dirección. Todos los pronósticos vinculados a los efectos del cambio climático, avanzan que debemos adaptarnos a convivir con temperaturas más altas... Y eso, por supuesto, también debe ser tenido en cuenta en el puesto de trabajo.



Los entornos industriales, por la naturaleza de la actividad, son especialmente sensibles. El uso de equipos de protección individual dificulta la eva-

poración del sudor, la maquinaria y los motores generan calor, algunas tareas requieren un esfuerzo físico importante... Hay que tener en cuenta que todos los factores influyen, incluidos los personales, que pueden reducir la capacidad de respuesta del trabajador ante la sobreexposición térmica, por ejemplo la edad, la condición física (especialmente el sobrepeso u obesidad), el consumo de medicamentos, etc.

Es importante señalar que la legislación vigente no establece límites de temperatura para trabajos intensos en locales cerrados, ni tampoco para trabajos al aire libre. El RD vigente (486/1997) establece unos mínimos que en la actualidad son claramente insuficientes. Ya en 2017, CCOO propuso, a través de la Comisión Europea de Sindicatos, modificar el texto para asegurar una protección adecuada frente al calor extremo. En ese momento no prosperó, y por eso en 2022 continuamos reclamando una Directiva actualizada para prevenir los riesgos por altas temperaturas.



¿Cuáles son los efectos del calor extremo en la salud?

De manera directa, el calor puede ocasionar daños severos en la salud de los trabajadores y trabajadoras:

➤ **Golpe de calor:** se produce cuando la temperatura corporal sobrepasa los 40,5°C. Aparece súbitamente y provoca taquicardia, respiración agitada y débil, confusión y desvanecimiento. Si la persona no recibe atención médica inmediata puede llegar a producir la muerte.

➤ **Síncope:** se produce cuando el cerebro no recibe suficiente riego sanguíneo, con especial riesgo si la persona no está aclimatada a la temperatura y debe permanecer de pie sin moverse durante largos periodos de tiempo.

➤ **Deshidratación:** se produce cuando hay una sudoración excesiva y los tejidos no reponen el agua perdida. Provoca dolor de cabeza, confusión, aturdimiento y taquicardia.

Otras consecuencias del exceso de calor son los calambres debidos a pérdidas de sales minerales, erupciones cutáneas por rozamiento, sudoración excesiva o exposición a la humedad ambiental; cansancio y agotamiento generalizado, debilidad, dificultades para mantener la atención, etc.

El empeoramiento de las condiciones ambientales al trabajar en un entorno de excesivo calor también puede provocar indirectamente accidentes por estrés, desconcentración, cansancio, bajo rendimiento cognitivo y otros.

Riesgos Laborales

Aprende a reconocer los síntomas

Para poder actuar con rapidez, es importante conocer cuáles son los síntomas del calor excesivo, que pueden provocar agotamiento por calor (menos grave) o insolación por calor (más grave). Toma nota:

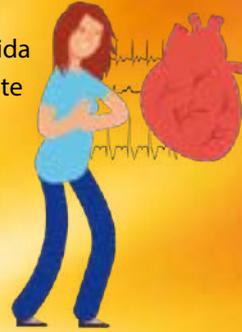
Agotamiento por calor:

- Dolor de cabeza
- Náuseas
- Mareo
- Vómitos
- Cansancio
- Sudoración
- Pulso rápido y débil
- Piel fría, pálida y húmeda
- Temperatura menor de 40°C



Insolación por calor:

- Piel caliente y enrojecida
- Pulso acelerado y fuerte
- Convulsiones
- Alteración del nivel de conciencia y/o alucinaciones
- Desmayo
- Posible ausencia de sudoración
- Temperatura mayor de 40°C



10 Decálogo para prevenir el riesgo por calor en la empresa

1. Identificar los puestos de trabajo con riesgo de exposición a las altas temperaturas.
2. Evaluar el riesgo y elaborar un plan de acción.
3. Planificar las medidas preventivas en el plan de prevención.
4. Formar e informar a las personas trabajadoras y a los mandos sobre el riesgo y las medidas preventivas adoptadas.
5. Incorporar las medidas organizativas: rotación, disminución de la carga de trabajo, redistribución de la jornada, planificación de descansos, suministro de agua, etc.
6. Exigir a la empresa ropa adecuada y protecciones frente al calor, como gafas solares, cremas, protección para la cabeza, etc.
7. Planificar la vigilancia de la salud y los primeros auxilios.
8. Enseñar a reconocer los primeros síntomas de alerta de golpe de calor.
9. Considerar la paralización del trabajo y denunciar ante Inspección de Trabajo, en caso de exposición a un riesgo grave e inminente.
10. Consensuar con la RTL los protocolos para evaluar la situación y activar el plan de acción.



SOLLOVIO
area fluvial-Illas

Igualdad

CCOO de Industria de Asturias con el Orgullo 2022

Con motivo del Día del Orgullo, que culminó en Madrid con una gran manifestación el día 11 de julio, CCOO reivindicó, una vez más, su compromiso con la lucha para lograr que todos los centros de trabajo sean espacios seguros, libres de discriminaciones y con garantías para las personas LGTBI+.

**#OrgulloDeSer
EN EL TRABAJO**

Un año más, miles de ciudadanos y ciudadanas salieron a la calle en todo el país para reivindicar la lucha por la igualdad y la diversidad. Ha sido bajo el lema **1976-2022 Años de lucha y #OrgulloDeSer en el trabajo**, para recordar, por un lado, que es necesario dar continuidad a la lucha y el sacrificio de quienes lucharon por la igualdad desde el comienzo de la Democracia en España.

Porque fueron, somos.

Porque somos, serán

La lucha por erradicar la LGTBIfobia es una carrera de fondo, un largo camino que ha supuesto años de resistencia contra la opresión, reivindicación de derechos y exigencia de trato igualitario en todos los ámbitos. En este año, hemos querido recordar a los primeros sindicalistas que abordaron la diversidad en las empresas. Ellos fueron quienes comenzaron a impartir formación para concienciar sobre la necesidad de un cambio, en unos años complicados en los que se empezaban a recuperar libertades.

Hoy, tenemos la responsabilidad de tomar el testigo y continuar esa labor. Por eso el lema de CCOO en el Orgullo 2022 es un compromiso tanto con la memoria como con el futuro.

Somos conscientes de que se han producido avances importantes en los últimos años, pero también sabemos que queda un largo camino por reco-



El Orgullo, también en los centros de trabajo. Las reivindicaciones del colectivo LGTBI+ deben reflejarse en los convenios colectivos.

rrer para que la igualdad sea efectiva en todos los ámbitos, incluidos los centros de trabajo.

Las palabras del secretario general de CCOO, Unai Sordo, con motivo del Orgullo, respaldan esa apuesta, y señalan cuál debe ser el camino para que la igualdad llegue a las empresas: "Los sindicatos tenemos que llevar las reivindicaciones a los convenios colectivos".

CCOO ha sido siempre un referente en temas de igualdad, pero la pelea no ha terminado ni en la sociedad ni en los centros de trabajo. Es imprescindible reflejar los avances en el ámbito laboral, para que todos los trabajadores y trabajadoras sepan que pueden hacer

pública su diversidad afectivosexual con absoluta libertad y normalidad, sin sufrir acoso ni violencia. Y eso pasa por avanzar y recoger esos avances en los convenios colectivos.

La formación de delegados y delegadas en este ámbito es fundamental para poder defender adecuadamente los derechos del colectivo LGTBI+ dentro de las empresas, con las herramientas que otorga la legalidad vigente y el enorme potencial de la negociación colectiva para afianzar derechos. La libertad no puede quedarse nunca más en la puerta de los centros de trabajo. Por eso, hoy más que nunca, es importante apostar por la lucha contra la LGTBIfobia.

Propuestas para un ambiente de trabajo inclusivo

Además de reivindicar, hay que concretar los avances. CCOO propone una serie de cláusulas que pretenden garantizar a las personas trabajadoras del colectivo LGTBI+ su desarrollo personal y profesional en el ámbito del trabajo, sin renunciar a hacer pública su identidad afectivosexual.



De entrada, debemos incluir una cláusula genérica en los convenios colectivos que establezca la **igualdad en el trato y no discriminación**. Es importante, en la medida que contribuye a generar un clima favorable a la visibilidad y la integración de la diversidad. Debe hacer referencia a la orientación sexual, a la identidad y a la expresión de género.

En otras áreas, hay distintas cláusulas orientadas a afianzar la igualdad de trato para las personas LGTBI+.

En salud laboral, pretendemos incorporar cláusulas que se refieran de manera específica a la discriminación hacia el colectivo LGTBI+, que puedan suponer un riesgo para cualquier aspecto de la salud. Las herramientas de salud laboral orientadas en esta dirección son de gran utilidad para avanzar en garantías.

En formación, es recomendable incluir cláusulas que obliguen a incluir materias LGTBI+ en los planes de formación de la empresa, para incidir

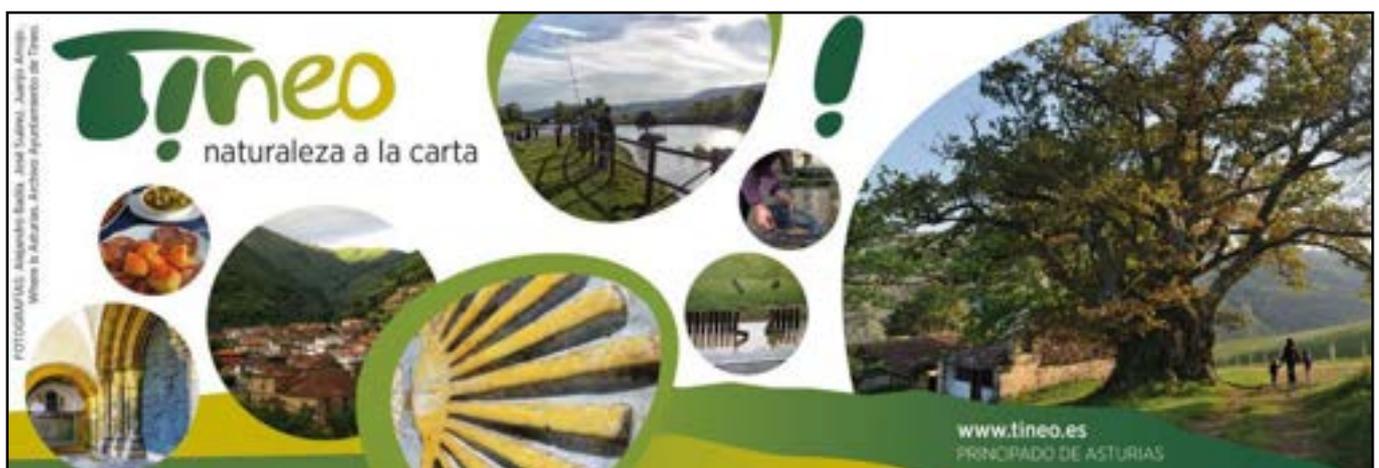
mediante esta vía, de forma periódica, en la sensibilización de las plantillas. También es importante que el personal responsable de RRHH esté preparado y conozca las herramientas para abordar cualquier tema relacionado con los derechos LGTBI+.

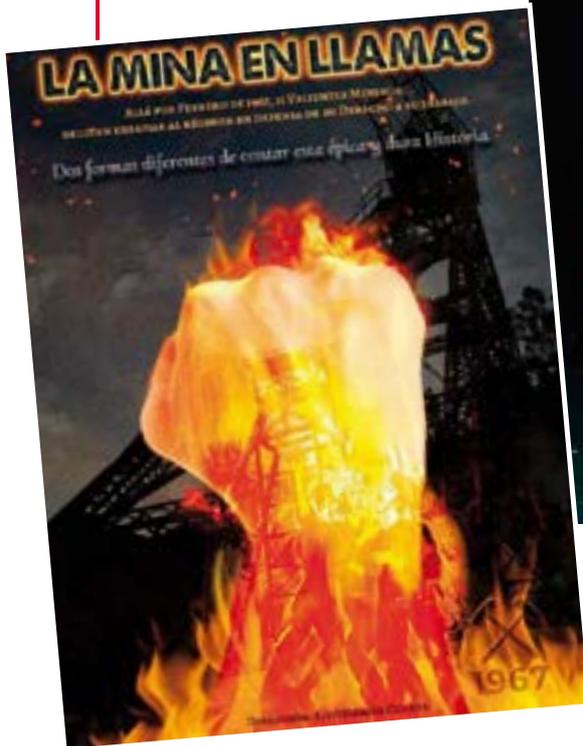
En el acceso al empleo, debemos aplicar medidas de inserción laboral para personas LGTBI+ en riesgo de exclusión, especialmente evitando el sesgo por cuestión de género u orientación sexual en los procesos de selección de personal.

En la clasificación profesional, se debe incluir una cláusula que garantice el acceso igualitario a la promoción profesional, y la no discriminación de las personas LGTBI+.

En la comunicación interna, la empresa debe comprometerse a utilizar en todo momento un lenguaje respetuoso con la diversidad, para acabar con la transmisión de patrones culturales, estereotipos y prejuicios a través del lenguaje.

Otras medidas importantes se refieren a la creación de un **protocolo de actuación** en caso de que se produzcan situaciones de acoso en la empresa por cuestiones relacionadas con la orientación sexual o identidad de género. También quedarán protegidos los derechos relativos a permisos y beneficios sociales se establecerán las sanciones por comportamientos abusivos u ofensivos contra las personas LGTBI+.





La mina en llamas se estrenó en Mieres ante 300 personas

Con una calurosísima acogida del público asistente, se estrenó el pasado 21 de junio en Mieres el documental que relata la protesta histórica de 11 mineros que se encerraron en el Pozu Llamas en 1968. Las dificultades del rodaje y la edición posterior, no impidieron que, finalmente el documento audiovisual sirva para mantener la memoria del siglo XX en Asturias.

A pesar de haber sido una rebelión respaldada por 4000 mineros y buena parte de la sociedad de las cuencas, la protesta de los 11 del Pozu Llamas había pasado más bien desapercibida hasta que, a comienzos de 2021, Lito García (minero retirado y sindicalista de CCOO) decidió sacarla del olvido y otorgarle el lugar que merece en la memoria del pueblo asturiano.

Todo el trabajo llevado a cabo desde entonces y las numerosas dificultades que hubo que superar, merecieron finalmente la pena. El documental se estrenó en la Casa de la Cultura de Mieres el 21 de junio ante más de trescientas personas, menos de las que habrían querido estar, ya que pronto se completó el aforo y decenas de personas tuvieron que quedarse fuera (para ellos, se celebró un nuevo pase el 7 de septiembre).

Ante un clima de gran expectación y un numeroso público, que acompañó incluso permaneciendo de pie durante todo el evento, se desarrolló la presentación del proyecto.

La gala contó con la colaboración de Marcos Merino, director de cine y maestro de ceremonias, así como la entrañable presencia de nuestro compañero Francisco Naranjo, Director de la Fundación de Abogados de Atocha.



De izquierda a derecha, el director de cine Marcos Merino, Alberto Villa, editor y cómplice del proyecto, Lito García Cuesta y Francisco Naranjo Llanos, director de la Fundación Abogados de Atocha.

También estuvo presente, aunque no de forma presencial, Miguel Bardem, hijo de Juan Antonio Bardem, quien no pudo asistir por encontrarse fuera del país pero que hizo llegar un afectuoso saludo. Al acto acudieron el secretario general de CCOO de Industria de Asturias, Damián Manzano, así como el secretario general de CCOO de Asturias, José Manuel Zapico.

La presentación se completó con la actuación musical de Anabel Santiago y dos exposiciones que gustaron al público asistente, una con la documenta-

ción empleada para la preparación del documento y otra del atrezzo utilizado en las recreaciones.

Recordando a los 11 del Pozu Llamas

La historia es una de las protestas más graves contra el régimen franquista que tuvieron lugar en Asturias. En concreto, los mineros se rebelaron contra las listas negras que marcaban a los trabajadores con un historial de lucha y los vetaba para encontrar trabajo en cualquier pozo. Su encierro prendió la llama en una Cuenca minera ya muy maltratada por el régimen, y fueron miles los que, desde el exterior, apoyaron a los encerrados. Fue especialmente relevante el papel de las mujeres, que tomaron la iniciativa y reclamaron los derechos de los trabajadores frente al temible obispo Tarancón y el Gobernador Civil de entonces, conocidos ambos por su dureza con los mineros.

Era importante que este proyecto se culminase ahora, puesto que todavía se puede contar con testimonios directos de dos de los mineros que participaron en el encierro, José Ramón García Páramo (Pin Pegarates) y Julio Bande de la Fuente.



La cantante asturiana Anabel Santiago, en un momento de su actuación.



Público asistente al estreno.

Cabe resaltar que el documental ha salido finalmente adelante sorteando numerosas dificultades, tanto económicas como técnicas, gracias a la tenacidad de Lito García, comprometido desde el primer día con la idea y la necesidad de dar a conocer un episodio trascendental en la historia de Asturias: "El documental no persigue ningún interés económico, simplemente pretende ser un acto de reparación y justicia, además de un ejercicio pedagógico pensando en las generaciones venideras", explica Lito García.

Desde su estreno, el documental ya se ha visto en Sama de Langreo (5 de julio), Castropol (27 de agosto), Morcín (1 de septiembre), Pola de Lena (2 de septiembre), San Martín del Rey Aurelio (5 de septiembre), Gijón (6 de septiembre), Mieres (segundo pase, 7 de septiembre) y de nuevo en Mieres (7 de septiembre). En Riosa, Laviana, Avilés y Oviedo, el documental se estrenará en el mes de octubre y próximamente se cerrarán fechas en otros ayuntamientos.

50 aniversario

El Proceso 1001: la dictadura franquista contra CCOO

A finales de este año se cumplen 50 años de un proceso histórico, que cambió la percepción del movimiento obrero tanto dentro como fuera de nuestro país. Los 10 de Carabanchel despertaron una ola de solidaridad sin precedentes, que será recordada con cuando se cumpla el aniversario, el 20 de diciembre.

En esa fecha, el 20 de diciembre de 1973, se dio comienzo en el Tribunal de Orden Público la vista oral del Proceso 1001 contra las Comisiones Obreras.

Se juzgaba a los miembros de la Coordinadora General de CCOO, detenidos un año y medio antes, cuando se disponían a celebrar una reunión en un convento en Pozuelo de Alarcón. Entre los detenidos estaban nombres históricos dentro de la organización: Marcelino Camacho, Nicolás Sartorius, Francisco García Salve, Juan Muñiz Zapico, Francisco Acosta, Fernando Soto, Eduardo Saborido, Miguel Ángel Zamora, Pedro Santiesteban y Luis Fernández Costilla.

Tras su detención, todos ellos ingresaron en la prisión de Carabanchel y fueron sometidos a un proceso con el que la dictadura franquista, en sus últimos años, pretendía hacer una demostración de fuerza y castigar



al sindicalismo en su conjunto de forma ejemplar. El objetivo no era solo juzgar a estos compañeros, sino amedrentar a una sociedad en la que las movilizaciones obreras comenzaban a suponer una amenaza contra el régimen.

El fiscal pidió en aquel momento 162 años de condena, un duro castigo con el que pretendía frenar el crecimiento de las Comisiones Obreras, que no dejaba de ganar fuerza y apoyo de los trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, la movilización de la sociedad y el eco en medios internacionales convirtieron este proceso en un símbolo de la lucha por las libertades. El rechazo a la condena por ejercer derechos fundamentales debilitó el poder de la dictadura franquista y el rechazo fuera de nuestras fronteras.

En el 50 aniversario del proceso 1001, recordaremos una vez más la historia de las Comisiones Obreras, y su trayectoria demostrada en la defensa de las libertades y los derechos de la clase obrera, imprescindible para una sociedad más justa, libre y solidaria.



Haz **Casu** y ven

ILMO AYUNTAMIENTO DE CASO (ASTURIAS)

XIX Concurso de Microrrelatos Mineros Manuel Nevado Madrid

¡Es hora de ponerse a escribir!



Un año más, y son diecinueve, se convoca el concurso de relatos más directamente vinculado con la temática de la mina. Se trata de un certamen único, de participación internacional, que cada año atrae a autores de todas las edades.

Las bases del concurso, disponibles online en la web www.fundacion-juanmunizzapico.org, establecen que pueden presentarse al concurso escritores de todas las nacionalidades, siempre que las obras presentadas estén escritas en castellano o asturiano sean originales e inéditas y no hayan recibido premios con anterioridad en otro concurso.

Lo más característico es el tema, que debe tratar sobre algún aspecto relacionado con la minería y todo el universo que la rodea, ya sea la propia actividad, los personajes, la ambientación, el argumento, etc.

Cada autor puede presentar hasta dos microrrelatos, cada uno de los cuales no debe sobrepasar las 40 líneas (en Times New Roman o similar, de 12 puntos), en un folio DIN A4 por ambas caras.

En un principio el plazo de admisión estaba establecido hasta el 20 de septiembre, pero para facilitar la recepción de originales se ha ampliado hasta el 10 de octubre.

El jurado de esta edición, como en las anteriores, estará presidido por el catedrático Benigno Delmiro Coto. Ellos determinarán los premios, accésit y menciones especiales.

Se amplía el plazo de
recepción de originales
hasta el 10 de octubre

Primer Premio: 300 € en metálico, más lote de libros y grabado de Manuel Calvo.

Accésit Testimonio Histórico: 150 € en metálico más lote de libros, para obras que se ocupen de hechos reales (biográficos, sindicales o sociopolíticos); siempre en relación con contenidos históricos o acontecimientos ocurridos en el entorno familiar o laboral minero.

Accésit Joven: 150 € en metálico más lote de libros, para obras presentadas por autores o autoras menores de dieciocho años. Para participar en este Accésit se deberá hacer constar la edad junto al seudónimo del microrrelato.



presentó un relato enmarcado en la posguerra española, en el aborda el tema de la convivencia diaria con la posibilidad de la muerte: "Mi historia sitúa como eje central el autoengaño y su ironía. La forma que tiene el protagonista de sobrellevar «eso que no depende de él», como es la posibilidad de morir cada día que entra a trabajar, es encomendarse a otra cosa que tampoco depende de él: el azar". Las primeras líneas de *La sota de bastos*, conectan con la realidad diaria de los mineros de la época:

En un pozo. Así morían los varones de su familia. Y él, estaba convencido, no iba a ser la excepción.

Para capear el terror que esta idea le producía, todas las mañanas, el más bien bruto pero bonachón Dolfo desempolvaba el contrato que, unilateralmente, hacía treinta años, había rubricado con Dios: barajaba la baraja de su padre y robaba una carta.

En la pasada edición, el ganador fue el sotroindino Luis Pachón Gómez, con su relato *La sota de Bastos*, que fue leído en público el pasado 28 de junio, junto con el resto de relatos premiados y accésit correspondiente a la XVIII edición. Luis Pachón,

¡Estamos en Instagram!



Seguimos ampliando canales de comunicación para llegar cada día más lejos. Ahora, ya puedes seguir la actualidad de tu sindicato también en Instagram.



Además, recuerda que también estamos en Facebook, Twitter y Telegram.

Siempre cerca de ti





¡Entra y busca lo que necesites!

¿Necesitas unas gafas nuevas? ¿Un tratamiento bucodental? ¿Clases particulares en una academia de formación? ¿Contratar un seguro? ¿Consultar a un abogado? Nuestra guía de servicios tiene a tu disposición muchos descuentos interesantes en esos y otros servicios o productos. Recuerda que puedes acceder a todos ellos simplemente por estar afiliado o afiliada a CCOO.

Hay muchas ventajas esperándote. Solo tienes que echar un vistazo a nuestra Guía de Servicios, disponible online en servicios.ccoo.es

Son muchos los afiliados y afiliadas que han aprovechado las ofertas en verano para organizar sus vacaciones en apartamentos y hoteles en zonas costeras a un precio muy interesante, para poder disfrutar de unos días de desconexión con descuentos que, según la promoción, pueden llegar hasta el 30% sobre el precio de venta general.

Pero hay mucho más que eso. Tenemos un gran número de *partners* en distintos sectores que ofrecen ventajas solo por pertenecer a CCOO, y no queremos que te las pierdas.



Consultorías legales y servicios jurídicos, academias de formación, agencias de viaje, alojamientos, aseguradoras, clínicas de fisioterapia, consultas de especialistas, servicios de óptica y de audición, etc.

¡Ahorra solo por pertenecer a CCOO y disfruta las ventajas de estar afiliado o afiliada!



Te puede interesar: **El Mundo del Pintor**

CCOO de Asturias ha establecido un acuerdo de colaboración con IBERSA, El Mundo del Pintor, para que puedas adquirir todo tipo de pinturas a un precio muy ventajoso.

La empresa tiene una red comercial de casi 100 tiendas propias en España y más de 20 franquicias. En Asturias, puedes encontrarlos en Oviedo (General Elorza, 24), Gijón (Pérez de Ayala, 24; Brasil, 15; Cabrales, 142) y Avilés (Avda.

de Cervantes, 17). Y también en Cangas del Narcea, Grado, La Felguera, Llanes, Lugones, Mieres, Navia, Pola de Siero, Sama, Villaviciosa, además de otros puntos de venta autorizados.

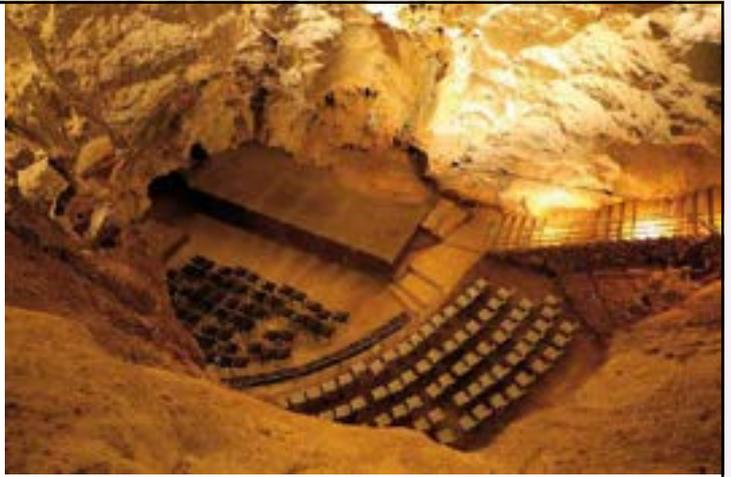
Su equipo de trabajadores y trabajadoras está formado por profesionales del sector de las pinturas y te pueden aconsejar sobre productos y técnicas más recomendables para tu proyecto.

Y lo más interesante:

tienes un descuento del 20% solo presentando un certificado expedido por CCOO, que certifique tu condición de afiliado o afiliada.



Piñar
 AYUNTAMIENTO
 GRANADA
historia viva



CUEVA DE LAS VENTANAS

Oficina de Información y Turismo de Piñar. C/ Real nº 12. 18568 Piñar - Granada. Tf.: 958 394 725 • info@turismopiñar.es - Síguenos en:    



Acuerdo de colaboración



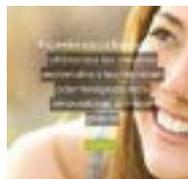
Todos los productos y servicios tienen un descuento adicional sobre la tarifa.
 De manera orientativa:

- Primera consulta, revisión y limpieza bucal: **gratuito.**
- 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.**



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

Equipo Clínica Dental Jorge Huerta



NUESTROS COLABORADORES:



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

Clínica Dental Jorge Huerta. C/ El Parquín, 6 bajo. El Berrón - Siero. Tfno. 984285842 • www.clinicadentaljorgehuerta.es

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