

Asturias Industrial

CCOO+
industria

Nº106 Abril/2025



IV Congreso de CCOO de Industria



Ignacio Requena, secretario general:

“Las muertes de Cerredo no van a caer en el olvido. Vamos a ir hasta el final. Queremos justicia, verdad, y garantías de que esto no volverá a pasar”

Ven a conocer la riqueza
patrimonial que posee
Almonaster la Real



ALMONASTER,
un pueblo que enamora...

OFICINA DE TURISMO DE
ALMONASTER LA REAL

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

637 595 756

turismo@almonasterlareal.es

www.turismoalmonasterlareal.com

Excmo. Ayuntamiento de
Almonaster la Real

Parque Natural
de Sierra de Francia

Reserva de la Biosfera
de las Sierras de Béjar y Francia

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

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

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



Sumario

CCOO 
industria



Asturias Industrial nº106. Abril 2025
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS

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

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

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

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

Se autoriza su reproducción excepto
con fines comerciales.

CCOO 
industria

05 | **Editorial.** Un nuevo ciclo para defender la industria asturiana.

06 | **IV Congreso de CCOO de Industria de Asturias**
Fuerza para avanzar.

12 | **Negociación colectiva 2024, en marcha**
Nuevos convenios firmados.

16 | **Última subida del SMI.**
Un avance clave para más de 2 millones de personas trabajadoras.

17 | **Movilizaciones 2 F.** Con los derechos de la gente no se juega.

20 | **ArcelorMittal.** CCOO denuncia: reestructuración sin negociación.

22 | **Hunosa.** Movilización y presión sindical ante el bloqueo de la SEPI.

24 | **Reducción de jornada: 37,5 horas**
La jornada laboral se ajusta a la realidad del siglo XXI.

26 | **Igualdad**
El 8M nos une: feminismo, clase y compromiso sindical.

30 | **EESS.** L@s trabajador@s siguen confiando en CCOO.

31 | **Formación.** El ciclo para delegados y delegadas en fila su último tramo.

32 | **XXI Concurso de Microrrelatos Mineros**
Manuel Nevada Madrid

Pablo Miguel Argudo gana esta edición con *"Respirar piedra"*.

33 | **Cultura**
Anita Sirgo, instinto de clase. Un libro para la memoria.
Nueva web de la Fundación Juan Muñiz Zapico.



Descarga la app
Laciana Turismo



EL APOYO, NUESTRA PRINCIPAL HERRAMIENTA

Financiación de Empresas
Aceleradora y Mentoring
Centros y semillero de Empresas

SODECO 
Sociedad para el Desarrollo
Comarcas Mineras de Asturias

www.sodeco.es



Un nuevo ciclo para defender la industria asturiana

El IV Congreso de CCOO de Industria de Asturias marca el inicio de una nueva etapa para nuestra organización. Como en todo proceso democrático, el debate ha sido intenso, pero hemos sabido encontrar un camino común para seguir trabajando en defensa de la industria y del empleo en nuestra región. Nos esperan cuatro años que exigirán compromiso, capacidad de negociación y determinación para no dudar cuando sea necesario hacer frente a los desafíos que tenemos por delante, que no son pocos.

Somos muy conscientes de que la industria asturiana atraviesa un momento complicado. Y esta conciencia se agudiza aún más cuando el trabajo se cobra vidas. La reciente tragedia en la mina de Cerredo, en la que han fallecido cinco mineros, nos ha golpeado con dureza. Desde CCOO de Industria de Asturias queremos expresar nuestra solidaridad y nuestro profundo dolor ante esta pérdida irreparable. Nos ponemos del lado de las familias, los compañeros y compañeras de las víctimas, y del conjunto del sector minero asturiano. Y lo hacemos mientras exigimos una investigación rigurosa para esclarecer lo ocurrido, depurar responsabilidades y evitar que algo así vuelva a suceder. Porque en 2025, no es admisible que sigamos lamentando muertes en el trabajo.

Más allá de eso, la siderurgia, pieza clave de nuestra economía, sufre una reestructuración que está suponiendo destrucción de empleo y precarización de las condiciones laborales. ArcelorMittal sigue aplicando recortes, sin negociación real y sin un plan industrial que garantice el futuro del sector. A su vez, la industria auxiliar, que depende de su actividad, se enfrenta a una gran incertidumbre.

HUNOSA tampoco cuenta con una hoja de ruta clara. Como empresa pública, debería ser un pilar en la diversificación económica de las comarcas mineras, pero sigue sin contar con un proyecto industrial real. En CCOO seguiremos exigiendo que esta transición se lleve a cabo con garantías, asegurando empleo estable y protegiendo tanto a la plantilla como a las subcontratas que han sostenido su actividad durante años. No permitiremos una descarbonización sin alternativas industriales que generen empleo de calidad.

En este contexto, la negociación colectiva cobra más importancia que nunca. Sin convenios sólidos, las empresas aprovechan la incertidumbre para precarizar el empleo y reducir derechos. Por tanto seguiremos liderando las mesas de negociación para garantizar salarios dignos, estabilidad laboral y mejoras en la conciliación, sin renunciar a la presión y la movilización cuando sea necesario.

No podemos ignorar el contexto global ni la amenaza que suponen las políticas neoliberales que avanzan en todo el mundo, debilitando derechos laborales y sociales conquistados con años de lucha. Frente a quienes buscan dividir y enfrentar a la clase trabajadora, en CCOO seguiremos siendo un dique de contención, cuya fuerza reside en la unidad, en la solidaridad obrera y la enorme capacidad de lucha que tenemos como organización.

Afrontamos tiempos difíciles, pero lo hacemos con la convicción de que sabremos avanzar. La historia nos ha demostrado muchas veces que la unidad y la acción sindical son herramientas clave para cambiar las reglas del juego y conseguir mejoras reales.

Nuestro compromiso es firme: defender el empleo, garantizar derechos y construir un futuro industrial sostenible para Asturias. Contamos con la fuerza de nuestra afiliación, con la experiencia de quienes han estado en esta lucha durante décadas y con la energía de quienes se suman cada día para fortalecer la acción sindical.

Por ello, uno de los principales objetivos que nos hemos marcado como organización para este mandato es convertir el respaldo que hemos obtenido en las urnas, y que nos coloca como primer sindicato de Asturias, en un aumento de la afiliación, sobre todo entre quienes ya nos representan como delegados y delegadas.

Nos esperan grandes retos, pero también la oportunidad de demostrar que, con unidad y determinación, podemos hacer frente a cualquier obstáculo. Porque juntas y juntos, como siempre, seguiremos adelante.

¡Vivan las Comisiones Obreras!

Fuerza para avanzar

IV Congreso de CCOO de Industria de Asturias

Tras la celebración del IV Congreso de CCOO de Industria de Asturias, Ignacio Requena ha sido elegido como nuevo secretario general, sucediendo a Damián Manzano en el cargo. Requena, trabajador de Asturiana de Zinc y con una amplia trayectoria sindical en la comarca de Avilés, asume el liderazgo de esta federación en un momento clave para la industria asturiana.



El proceso congresual, aunque complejo, ha concluido con éxito. La candidatura de Ignacio Requena obtuvo, el pasado 24 de marzo, el respaldo de 69 de los 123 delegados participantes, frente a los 54 votos obtenidos por el otro aspirante, Ramón Ángel Urbano. Bajo el lema “Fuerza para avanzar”, CCOO de Industria de Asturias reafirmó el compromiso de mantenerse como el sindicato líder en la industria asturiana y continuar trabajando codo a codo con los trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo.

La nueva dirección se centra ahora en los importantes retos que enfrenta la industria regional, entre los que destacan la defensa del empleo, la promoción de

una transición industrial justa y sostenible, y la apuesta por sectores emergentes como las energías renovables y la economía circular.

La nueva dirección afronta una etapa marcada por desafíos cruciales para Asturias: exigir un futuro industrial claro para HUNOSA, sus contratistas y un plan social justo, garantizar inversiones reales en la siderurgia y evitar el desmantelamiento de ArcelorMittal, reforzar la industria auxiliar y el empleo de calidad en el sector defensa, apoyar la viabilidad de otras empresas estratégicas como Duro Felguera, TSK o IMASA, y asegurar que la transformación digital y ecológica llegue acompañada de derechos laborales. A todo ello se suma la

necesidad urgente de aprobar una ley de industria ambiciosa y de convertir la fuerza sindical expresada en las urnas en mayor afiliación para fortalecer la acción colectiva.

Ignacio Requena ha subrayado la importancia de la unidad y la colaboración dentro del sindicato para afrontar estos desafíos, haciendo un llamamiento a la participación activa de todos los miembros en la construcción de un futuro industrial sólido para Asturias.

De este modo CCOO de Industria de Asturias, reafirma su compromiso con la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y su determinación para continuar trabajando para defender la industria asturiana.

Ignacio Requena:

“Somos la mejor opción sindical. Ahora toca convertir ese respaldo en afiliación”

El nuevo secretario general de CCOO de Industria de Asturias desgrana los retos inmediatos para el sindicato y analiza la situación de los principales sectores industriales en la región.



Tras un congreso especialmente complejo, ¿cómo afrontas esta nueva etapa al frente de la Federación de Industria de CCOO de Asturias?

-Evidentemente no fue el proceso congresual que nos hubiera gustado, sobre todo en su parte final. Pero el apoyo obtenido fue mayoritario, y eso nos da la legitimidad y la responsabilidad de trabajar desde el minuto uno para integrar a todos los compañeros y compañeras. Lo importante ahora es mirar hacia el futuro. Tenemos muchos retos por delante, y vamos a afrontarlos con firmeza, con diálogo, y con la vocación de seguir siendo la referencia sindical de la industria asturiana, en los talleres, con la gente.

Por otro lado, me gustaría agradecer a Damián Manzano la labor realizada durante estos 12 años al frente de CCOO de Industria de Asturias. Bajo su gestión, la federación ha reforzado su liderazgo, incrementando su representatividad y encabezando con

solvencia la negociación colectiva en los distintos sectores industriales de nuestra región. Su buen hacer ha permitido alcanzar convenios con resultados muy positivos para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras. Por mi parte, solo puedo expresar agradecimiento y desearle mucha suerte en su nueva etapa dentro del sindicato.

-Vivimos un contexto internacional complejo que afecta directamente a la industria. ¿Qué papel debe jugar Asturias en este escenario?

-La situación geopolítica ha generado una apuesta clara por la autonomía estratégica en Europa. Esto ha abierto una ventana de oportunidad para nuestra industria, como se refleja en los proyectos de defensa vinculados a INDRA en Trubia o en la alianza con Duro Felguera. Ojalá este impulso no fuera fruto de una política exterior belicista, pero ya que existe, debemos hacer todo lo posible para que esas inversiones se queden aquí, generen

“El respaldo que hemos obtenido en las urnas y que nos coloca como primer sindicato de Asturias, debe traducirse en un aumento de la afiliación, sobre todo entre quienes ya nos representan como delegados y delegadas”



1200
BRAÑOSERA
824-2024

BRAÑOSERA

1200 años de historia



empleo de calidad y fortalezcan nuestro tejido productivo, incluyendo a pymes y empresas auxiliares.

Necesitamos también una política industrial europea clara y coherente. Ya es hora de que se apruebe la Ley de Industria y que se acabe la espera para tener una herramienta útil de verdad, que permita proteger sectores estratégicos como el acero o la alimentación, hoy amenazados por políticas proteccionistas y aranceles injustos.

¿Cuál es la situación actual de los sectores industriales en Asturias?

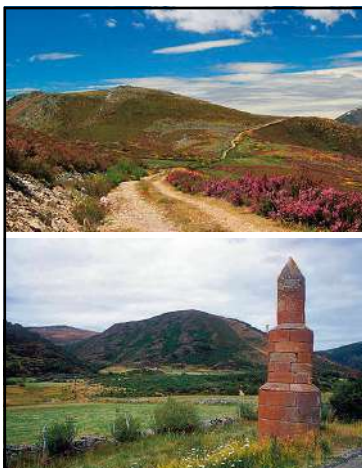
-Tenemos muchos frentes abiertos. La siderurgia necesita una apuesta firme: Europa dice querer proteger el acero, pero las políticas siguen siendo lentas, ambiguas y sin financiación suficiente. Exigimos que el acero se declare estratégico y que se garantice su producción en

Asturias. No vamos a aceptar un nuevo proceso de dismantelamiento industrial.

En cuanto a Hunosa, es urgente que la SEPI presente una propuesta seria tras años de retrasos y promesas incumplidas. No se puede seguir jugando con el empleo de cientos de personas. Desde CC OO exigimos certezas y la integración de las plantillas subcontratadas.

Tenemos además sectores con dificultades financieras, como Duro Felguera o algunas de nuestras grandes ingenierías —TSK, Isastur, IMASA—, cuyo buen hacer técnico y rigor en la gestión deberían permitirles superar esta etapa. En el sector químico, empresas como Química del Nalón están afrontando los desafíos de la descarbonización y necesitan acompañamiento público para hacerlo sin destruir empleo. Lo mismo ocurre en el naval, donde astilleros como Gondán o Armón son un ejemplo de innovación,

“Me gustaría agradecer a Damián Manzano la labor realizada durante estos 12 años al frente de CC OO de Industria de Asturias, un tiempo en el que la federación ha reforzado su liderazgo, incrementando su representatividad y encabezando con solvencia la negociación colectiva en los distintos sectores industriales de nuestra región”



*No te lo puedes perder.
Descubre, siente y disfruta*



empleo de calidad y condiciones laborales ejemplares. También la industria alimentaria, con empresas punteras como Reny Picot o CAPSA, se están viendo afectadas por la competencia global, los aranceles y las políticas proteccionistas.

Por otra parte, no podemos olvidar los centros tecnológicos orientados a la I+D, más de diez creados en Asturias en los últimos años, que han generado miles de empleos y que deben ser clave en el nuevo modelo industrial asturiano. Deben servir de soporte al desarrollo de nuevos productos y líneas de negocio que mejoren la competitividad de nuestra industria mediante productos de alto valor añadido.

-Recientemente, Asturias se ha visto golpeada por una tragedia que ha vuelto a poner el foco en la seguridad laboral. ¿Qué reflexión hace el sindicato?

-El accidente en la mina de Cerredo, en el que fallecieron cinco mineros, ha sido un mazazo. No vamos a permitir que estas muertes caigan en el olvido. Son consecuencia directa del abandono institucional que ha sufrido la minería y de una transición mal llamada “justa”, que ha dejado a nuestras comarcas sin alternativas reales. Es intolerable que una explotación funcione con licencias para investigar o desmantelar, y acabe extrayendo carbón sin control. Y es más grave aún que la administración lo permita, sin vigilancia ni supervisión efectiva. Las inspecciones de seguridad no deben ser preavisadas, si queremos que sean efectivas.



“No vamos a permitir que las muertes de los compañeros de Cerredo caigan en el olvido. Queremos justicia, verdad y garantías de que esto no vuelva a pasar”

Desde CCOO vamos a ir hasta el final. Estaremos en la Comisión Regional de Minas, en la Subcomisión de Investigación y nos personaremos en la causa penal. Queremos justicia, verdad y garantías de que esto no vuelva a pasar.

-¿Qué prioridades internas marcarán el trabajo de la federación en los próximos meses?

-El reto mayúsculo es crecer en afiliación. Somos el primer sindicato de Asturias, pero necesitamos que ese respaldo en las urnas se traduzca en más afiliación, especialmente entre quienes ya

nos representan en los comités y como delegados. Somos la mejor opción sindical de largo, y debemos ser capaces de trasladarlo a cada centro de trabajo, con cercanía, con trabajo útil, con coherencia.

Vamos a modernizar nuestros métodos, incorporar herramientas como la inteligencia artificial y las nuevas tecnologías, pero sin olvidar quiénes somos ni a quién representamos. El orgullo de pertenecer a CCOO no es una consigna: es un compromiso real con los derechos de la clase trabajadora. Es coherencia, ejemplaridad, y lucha colectiva.



¿Algún mensaje final?

-Sí, a los afiliados y afiliadas, quiero decirles que nuestro compromiso es claro: defender el empleo, garantizar derechos y construir un futuro industrial sostenible para Asturias. No vamos a rendirnos. No vamos a callarnos. Y no vamos a dejar a nadie atrás.

También me gustaría agradecer al conjunto de los afiliados y afiliadas de Asturiana de Zinc su compromiso, no solo en este momento, sino históricamente, con la Federación de Industria, aportando recursos que hacen posible el desempeño de las tareas sindicales. En este caso, quiero agradecerles especialmente haber facilitado mi participación mediante el uso del crédito sindical de la sección sindical en la empresa.

Querría también decir unas palabras para "mis dos padres". Mi padre natural, que siempre ha sido un modelo y un ejemplo a seguir, especialmente en el ámbito sindical. Tanto en su vida profesional como ahora, ya jubilado, ha mantenido un firme compromiso en defensa de la lucha colectiva, y en su día participó activamente en la sección sindical de Comisiones Obreras.

Y, mi padre sindical, Guillermo Ballina. Una referencia absoluta para muchos de nosotros que, sin su influencia, probablemente no estaríamos aquí ni participaríamos en el sindicato como lo hacemos. Fue, es y será un referente indiscutible.

¡Viva, hoy más que nunca, la lucha de la clase trabajadora! ¡Vivan las Comisiones Obreras!



Los delegados y delegadas convocados, ejercieron durante la jornada su derecho al voto para elegir representantes para el próximo mandato.



Zapico, reelegido secretario general de CCOO de Asturias



José Manuel Zapico ha sido reelegido para un tercer mandato al frente de CCOO de Asturias en el 14 Congreso celebrado en Gijón, con 138 votos a favor. El sindicato, afirma, "sale más fuerte y más unido" para afrontar un momento "excepcional", marcado por el avance de la extrema derecha y el saqueo de lo público. "Ellos tienen el poder del dinero. Nosotros, el poder de la gente", reivindicó.

La nueva ejecutiva que acompañará a Zapico está integrada por un equipo plural y experimentado, entre quienes se encuentran el exsecretario general de CCOO de Industria de Asturias, Damián

Manzano, la secretaria general de CCOO del Nalón, Esther Barbón, la responsable de Igualdad del sindicato en Asturias, Úrsula Szalata, o la exdiputada Lucía Montejo, además de compañeros y compañeras con amplia experiencia como Ana M. Rodríguez, Raúl Díaz, Marcos Rodríguez, M. J. Gutiérrez, Enrique Fdez, J. M. Suárez Baragaño, A. Belén García, Carlos Díaz, Marta Fernández y Jaime M. Caliero.

El Congreso aprobó además una ponencia estructurada en ocho ejes estratégicos, entre ellos la lucha contra la precariedad, el feminismo, la modernización del sindicato y la respuesta a las transiciones en marcha.



Cerredo: dolor, indignación y compromiso

Como todos sabemos, el pasado 31 de marzo, cinco compañeros mineros perdieron la vida y otros cuatro resultaron heridos tras una explosión de grisú en la mina de Cerredo. Lo que ocurrió fue consecuencia directa de la negligencia empresarial y del abandono institucional, y desde CCOO de Industria de Asturias no vamos a parar hasta que se depuren todas las responsabilidades.

Esta federación ya ha anunciado públicamente que se persona como acusación particular en la causa penal. También participaremos en la Comisión Regional de Minas y en la Subcomisión de Investigación. Vamos a estar presentes hasta el final, manteniendo nuestro compromiso con la seguridad en el trabajo. Queremos justicia, verdad y garantías de que esto no vuelva a pasar.

Lo que ha ocurrido en Cerredo es inaceptable. No podemos hablar de futuro industrial si no somos capaces de garantizar lo más básico: la vida de las personas trabajadoras. Por eso exigimos explicaciones, en primer lugar, del Principado de Asturias, que es quien concede

los permisos y quien se encarga de las inspecciones. En este sentido, denunciamos la actuación del presidente del Principado está siendo penosa, ofreciendo unas explicaciones claramente insuficientes, “como si fuésemos niños de primaria”, en palabras de Javier Vázquez, responsable de Salud Laboral: “Aquí lo que es incontestable es que hubo una explosión de grisú —denuncia— y esas no se producen si no hay actividad extractiva, algo para lo que la empresa no tenía autorización”.

Nuestra organización tiene claro que en la mina de Cerredo se estaba extrayendo carbón de forma ilegal, como sucedió en anteriores ocasiones. La empresa tenía permiso de retirada de material.

No tenían ni permiso de investigación ni de explotación, y sin embargo se estaban dedicando a la actividad extractiva. Son hechos gravísimos que no vamos a dejar pasar: “Se repite la historia de 2022”, concluye Javier Vázquez. “Con los mismos actores y con el mismo Gobierno, el de Barbón, que volvió a conceder permisos al mismo entramado empresarial que ya fue señalado entonces por sacar carbón de forma ilegal. Entonces hubo un muerto. Ahora son cinco”.

Por tanto, desde CCOO de Industria de Asturias exigimos responsabilidades a quien corresponda, y continuaremos defendiendo a las familias de las víctimas y luchando por una minería segura y digna.

Outeiro de Rei

el paraíso de los niñ@s

Outeiro de Rei, en la provincia de Lugo, es uno de los pocos municipios de la provincia que no pierde población, al contrario su índice de natalidad es positivo.

En Outeiro de Rei los niños y las niñas de cualquier localidad y sus familias tienen diferentes actividades y lugares para visitar y disfrutar:

Centro de interpretación Avifauna. Se encuentra en Bravos, perteneciente a la parroquia de Vicinte. La visita a este centro permite al visitante un recorrido a través del cual podrá hacerse una idea de la riqueza avícola de los cinco continentes, haciéndose especial hincapié en la fauna autóctona gallega. En el centro se exhiben aproximadamente 200 especies de aves.

Marcelle naturaleza. Situado en San Martín de Guillar. Se trata de un amplio espacio natural dedicado a los animales, donde los niños en familia se pueden relajar y pasear observando una gran variedad de especies en régimen de semilibertad.

Aldea de las Hormigas. En la parroquia de San Clodio se encuentra la Aldea de las Hormigas, un parque en la naturaleza que recrea escenas de la vida cotidiana representadas por unas hormigas hechas con materiales reciclados además de otros personajes realizados con la misma filosofía ecológica. La Aldea de las Hormigas permite una experiencia en la que se puede disfrutar de la naturaleza y de una forma de entretenimiento diferente para todas las edades.

El bosque mágico. En la parroquia de Bonxe hay un parque temático dedicado a las hadas y a los trasnos. Este espacio, ideal para toda la familia, permite vivir una experiencia mágica en la naturaleza explorando un bosque encantado y descubriendo las maravillas que se esconden entre los árboles.

El concello de Outeiro de Rei completa la oferta lúdica para los más pequeños con la puesta en funcionamiento de varias rutas de senderismo de baja dificultad como la de la isla de Seivane,

donde después de cruzar un puente colgante podemos recorrer una isla dentro del Río en el Miño en plena Reserva de la Biosfera adentrándonos en un magnífico bosque de Ribera en un recorrido de una hora más o menos donde oiremos cantar las aves y croar las ranas en su hábitat natural.



Concello de
Outeiro de Rei
www.outeiroderei.gal



CCOO de Industria de Asturias arranca 2025 con la negociación colectiva en marcha

Desde CCOO de Industria de Asturias, queremos destacar el intenso trabajo realizado en 2024, un año en el que se lograron cerrar cinco convenios sectoriales en tiempo y forma. Es un gran resultado, fruto del esfuerzo de todos los compañeros y compañeras de CCOO que participaron en las mesas de negociación, y una señal que demuestra la enorme capacidad negociadora de esta federación. A ello se suman convenios de empresa como los de Gondán o Reny Picot, que también se firmaron sin grandes retrasos, evitando bloqueos prolongados que dificultan la aplicación de mejoras laborales.

El balance es, por tanto, positivo, con avances relevantes en los distintos sectores y un trabajo sindical que ha permitido evitar retrasos y asegurar mejoras laborales en tiempos difíciles.

Y en este 2025, CCOO de Industria de Asturias seguirá liderando la negociación, con el objetivo de garantizar

condiciones dignas y estabilidad para las plantillas.

El nuevo año comenzó con la negociación de uno de los convenios sectoriales clave en Asturias, el Convenio Colectivo del sector de Montajes y empresas Auxiliares, que está en las primeras etapas del proceso negociador. Este convenio, finalizó en 2024 con una subida del 8,6% gracias a una cláusula de revisión que ajustó los salarios al IPC real.

Partiendo de este dato, sabemos que la negociación del nuevo convenio será un desafío importante para CCOO de Industria de Asturias, tanto por la necesidad de seguir mejorando las condiciones salariales como por la incertidumbre sobre las inversiones que se esperan en el sector de la siderurgia pero desde esta federación, abordaremos la negociación con el objetivo de mejorar, en la medida de lo posible, las condiciones laborales y sociales de las personas trabajadoras.



Convenio del Automóvil: estabilidad y mejoras salariales hasta 2027

El nuevo convenio no solo garantiza estabilidad en el sector, sino que introduce incrementos salariales por encima del IPC real que garantizan el poder adquisitivo.

El convenio llegó a firmarse a finales de 2024, pero debido a cuestiones de carácter administrativo, fue rechazado en el registro, por lo que se fijó una nueva fecha, el 21 de abril, para proceder de nuevo a la firma, junto con la patronal, del texto definitivo, revisado y acordado.

El convenio recoge un sistema de subidas salariales progresivas:

- **2024:** adelanto del 1,5% con regularización al IPC real, que finalmente quedó en 2,8%.
- **2025:** adelanto del 2,25%, con una actualización a final de año al IPC real más un 0,25% adicional.

➤ **2026:** adelanto del 2,25%, con actualización al IPC real más 0,25% adicional.

➤ **2027:** adelanto del 2,25%, con actualización al IPC real más 0,25% adicional.

Este sistema garantiza que en 2024 se mantenga el poder adquisitivo y que en 2025, 2026 y 2027 los salarios crezcan por encima del IPC real en un 0,25% anual, un logro significativo en la negociación del convenio.

Mejoras en permisos y seguro colectivo

Además de las subidas salariales, el acuerdo incluye actualización y mejora



en los permisos laborales y una revisión del seguro colectivo, contribuyendo así a reforzar la protección y los derechos de la plantilla.

Desde CCOO de Industria, se destaca que este convenio supone un marco de estabilidad para el sector durante los próximos cuatro años, lo que permitirá garantizar condiciones óptimas y avances en derechos, a pesar de las dificultades encontradas en el proceso negociador.

Convenio firmado en Orovalle Minerals

Tras un largo proceso de negociación, se ha firmado el nuevo convenio colectivo en Orovalle, con vigencia para los años 2023, 2024 y 2025. El acuerdo establece un incremento salarial del 4% en 2023, un 3% en 2024 y otro 3% en 2025, con una cláusula de revisión de hasta un 1% adicional en función de la evolución de los indicadores económicos, alineándose con las referencias del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

Además de las mejoras salariales, el convenio incluye una reestructuración de las categorías profesionales, con ascensos en distintos niveles, mejorando la progresión de la plantilla dentro de la empresa.

Este acuerdo llega tras un periodo complicado, con conflictos relacionados con la negociación del convenio, el plan de igualdad, sanciones y otros aspectos que generaron tensiones importantes durante muchos meses. Sin embargo, gracias a una eficiente acción sindical, finalmente se ha logrado un acuerdo que mejora las condiciones laborales y pone fin a un proceso de negociación largo y difícil.



Nuevo convenio colectivo en Reny Picot: subidas salariales y mejoras laborales

Recientemente CCOO ha firmado el convenio colectivo para la factoría de Reny Picot en Anleo, después de que los trabajadores y trabajadoras respaldasen el acuerdo alcanzado. El nuevo convenio, con vigencia de dos años (2024 y 2025) garantiza un incremento salarial por encima del IPC real, lo que supone una mejora en el poder adquisitivo de la plantilla.

En 2024, con un IPC cerrado en el 2,8%, la subida pactada consolida una mejora directa en los salarios al añadir 6 décimas por encima del índice. Además, la empresa abonará atrasos desde enero.

Para 2025, desde el 1 de enero se aplicará un adelanto del 1,5% y, una vez se conozca el IPC definitivo a final de año, se sumará un 1,1% adicional sobre el índice real, asegurando un incremento total sobre el IPC real del 1,7% en los dos años de vigencia del convenio, y asegurando el aumento del poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

El acuerdo también recoge mejoras en el plus de nocturnidad y un incremento en el plus de vacaciones, con

una subida de 400 euros para los trabajadores a tres turnos y 250 para los que están a dos turnos, para compensar la pérdida de ingresos durante el periodo de descanso. Además, se mantiene el compromiso con los contratos de relevo, garantizando condiciones laborales estables para quienes se incorporan a la empresa y permitiendo a quienes acceden a la jubilación hacerlo en mejores condiciones.

Otro aspecto clave del convenio es la promoción interna. Se ha establecido que los trabajadores y trabajadoras en la categoría de peón no podrán permanecer más de dos años sin ascender, facilitando la progresión profesional dentro de la empresa.

La negociación y firma de este nuevo convenio, refuerza el liderazgo de nuestra organización en Reny Picot, cuyo Comité de Empresa de 17 miembros está formado íntegramente por compañeros de CCOO. Contar con la confianza de la plantilla es el fruto de un trabajo sindical diario por la defensa de los derechos de las personas trabajadoras y el compromiso para conseguir mejoras sustanciales en la negociación del convenio.



Haz
Casu
y ven



ILMO AYUNTAMIENTO
DE
CASO
(ASTURIAS)

Firmado el XXI Convenio General de la Industria Química con mejoras salariales y laborales

CCOO firma el XXI Convenio General de la Industria Química, de ámbito sectorial y estatal, tras nueve meses de negociación. El nuevo convenio, con vigencia de tres años, beneficiará a cerca de 300.000 personas trabajadoras e introduce mejoras en salarios, jornada, teletrabajo y beneficios sociales, entre otros.

El convenio establece una subida salarial del 3% en 2024, 2025 y 2026, con efecto retroactivo a 1 de enero de cada año. Esto supone un incremento total del 9% en el periodo de vigencia. Además, incorpora una cláusula de garantía salarial anual, en línea con el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), que permitirá ajustes en función del IPC real, con hasta un 1% adicional en cada ejercicio.

Este sistema garantiza que, si el IPC supera el 3% pactado en cualquier año, los salarios podrán ajustarse dentro de los límites establecidos, y proteger así el poder adquisitivo de la plantilla.

Reducción de jornada y mejoras sociales

Otro punto importante que se ha acordado es la reducción de 8 horas anuales, efectiva a partir del 1 de enero de 2026, con una jornada máxima anual de 1744 horas efectivas que favorecerá la conciliación y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

También se introduce una mejora significativa en materia de protección social al establecer un seguro colectivo de 20.000 euros. Este seguro está diseñado para ofrecer cobertura económica a las personas trabajadoras en casos de falle-



cimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. De este modo, se refuerza la seguridad y el bienestar de la plantilla, y se proporciona un respaldo financiero adicional ante situaciones de extrema gravedad.

Para CCOO de Industria, se trata de un convenio importante que se ha resuelto de forma positiva, garantizando el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y mejorando sus condiciones laborales y sociales.

Firmado el Convenio Estatal de Industrias Cárnicas (2024-2025): más salario, menos jornada, nuevos derechos

CCOO sigue avanzando en la mejora de las condiciones laborales en la industria cárnica. La firma del nuevo convenio estatal refuerza los derechos de la plantilla y garantiza incrementos salariales, reducción de jornada y nuevas medidas de conciliación

La comisión negociadora ha suscrito el Convenio Estatal de Industrias Cárnicas para los años 2024 y 2025, incorporando mejoras en derechos laborales y salariales. CCOO ha desempeñado un papel fundamental en la negociación, asegurando incrementos salariales del 6% durante la vigencia del convenio (3% anual) y una cláusula de garantía salarial vinculada al IPC, según los términos del AENC, que protege el poder adquisitivo de la plantilla en caso de que la inflación supere los incrementos pactados.

Una novedad destacada es la inclusión de una cláusula que impide la absorción y compensación de los incrementos salariales con las mejoras existentes en la empresa para quienes

perciban salarios inferiores a 25.000 euros. Además, el plus de nocturnidad experimentará un aumento significativo, al modificarse la fórmula de cálculo, con una subida del 6,42% en 2024.

En línea con el convenio anterior, se ha logrado reducir la jornada laboral en 12 horas, situándola en 1748 horas anuales, muy cerca de las 37,5 horas semanales. Asimismo, se ha establecido la posibilidad de disfrutar en descanso las horas extras realizadas, a razón de una hora por cada hora y 45 minutos. Otro aspecto relevante es la garantía de que, fuera de los periodos de mayor producción, la plantilla podrá disfrutar de un mes completo de vacaciones si así lo desea.



En Asturias, la industria cárnica desempeña un papel relevante en la economía regional, y contribuye significativamente al empleo y al tejido empresarial del Principado. La implementación efectiva de este convenio en la región es esencial para asegurar condiciones laborales dignas y el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras de este sector.

Astilleros Gondán:

nuevo convenio con mejoras salariales y de jornada

El pasado 30 de noviembre se firmó el nuevo convenio colectivo de Astilleros Gondán, con vigencia para 2024 y 2025. Este acuerdo contempla un incremento salarial del 5% para cada uno de los dos años, además de una reducción de jornada de 8 horas anuales. Se trata de una mejora significativa para la plantilla, que verá reflejada en su calidad de vida tanto la subida salarial como la reducción de horas de trabajo.

Los Astilleros Gondán, ubicados en Figueras (Castropol), siguen consolidándose como un referente en

el sector de la construcción naval, especializándose en la fabricación de buques de alta tecnología para plataformas de energías renovables offshore. La carga de trabajo sigue siendo estable, con encargos asegurados para los próximos años, lo que garantiza continuidad en la actividad.

Recientemente, en las elecciones sindicales celebradas en el centro, CCOO ha obtenido la totalidad de los representantes del comité de empresa, reafirmando su liderazgo en la representación de la plantilla.



Nuevo Convenio Colectivo para el Sector de Fabricantes de Sidra en Asturias

Tras el proceso de negociación, se ha alcanzado un acuerdo que establece las condiciones laborales para los próximos tres años (2025-2027).

El nuevo convenio establece un incremento salarial del 3% para el año 2025, del 2,5% para 2026 y otro 2,5% para 2027. Además, incluye una cláusula de revisión salarial que se activará si la suma del IPC de los tres años supera el 8% acumulado, en cuyo caso se aplicará una subida adicional hasta un máximo del 11%.

También se ha acordado la actualización del texto

del convenio para adaptarlo a la normativa vigente en lo relativo a los permisos retribuidos.

La firma oficial del convenio está programada para el mes de abril, con la participación de CCOO de Industria de Asturias, más otras organizaciones sindicales y la representación empresarial del sector.

Este acuerdo es especialmente significativo en un sector emblemático para Asturias, donde la producción de sidra no solo representa una actividad eco-

nómica clave, sino también un símbolo cultural de la región.

Desde CCOO de Industria de Asturias valoran positivamente este acuerdo, ya que proporciona estabilidad y mejoras salariales a los trabajadores y trabajadoras del sector, al tiempo que adapta las condiciones laborales a la normativa actual. Este convenio refuerza el compromiso del sindicato con la defensa de los derechos laborales en sectores tradicionales y fundamentales para la economía asturiana.



SOLLOVIO
area fluvial-Illas



La subida del **SMI** en 2025: un avance clave para más de 2 millones de personas trabajadoras

¡Lo hemos vuelto a conseguir! CCOO ha jugado un papel clave en la negociación para que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vuelva a subir en 2025, y alcance los 1.184 euros en 14 pagas. Más de 2 millones de trabajadores se beneficiarán de este avance, que sigue reduciendo desigualdades y mejorando condiciones laborales.

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España ha experimentado un nuevo incremento en 2025, y se sitúa ya en 1.184 euros brutos mensuales en 14 pagas (equivalente a 16.576 euros anuales). Este aumento del 4,4% con respecto al año anterior beneficiará directamente a más de 2,1 millones de personas trabajadoras, lo que representa el 11,8% de la población asalariada a jornada completa en España.

Este incremento mantiene la referencia del SMI en el 60% del salario medio neto, en línea con la Carta Social Europea, un compromiso que CCOO ha defendido activamente en las negociaciones. Además, la subida del SMI refuerza la capacidad adquisitiva de quienes tienen los salarios más bajos, garantizando una mejora real en sus condiciones de vida.

¿Quiénes se benefician más de esta subida?

El impacto del SMI es especialmente notable entre los colectivos más vulnerables del mercado laboral. El 57% de las personas beneficiadas son mujeres, lo que demuestra el papel clave de esta medida para reducir la brecha salarial de género. Asimismo, la juventud es otro grupo especialmente afectado: el 27,7% de los trabajadores menores de 24 años y el 14,8% de los de 25 a 34 años verán mejoras salariales gracias a este incremento.

Actualización de los convenios colectivos en Asturias

Ya en la anterior subida del SMI, CCOO de Industria de Asturias llevó a cabo un intenso trabajo de actualización de los convenios colectivos para garantizar que el incremento salarial quedara reflejado en todas aquellas categorías que perciben el salario mínimo dentro de los convenios vigentes en la región. Aunque la subida del SMI se aplica de manera general, su inclusión en la negociación colectiva refuerza su impacto y garantiza su correcta aplicación, evitando interpretaciones o retrasos por parte de las empresas.

Con la nueva subida del SMI en 2025, la federación repite este esfuerzo y ya ha iniciado los contactos con las distintas patronales para que los convenios afectados se actualicen cuanto antes y recojan el nuevo salario mínimo. Este trabajo es una muestra del compromiso y la meticulosidad con los que CCOO de Industria de Asturias aborda la negociación colectiva.

Si bien en Asturias son pocos los convenios sectoriales donde la subida del SMI tiene un impacto directo, ya que la mayoría establecen salarios por encima del mínimo legal, desde la federación consideramos importante que la subida quede incorporada a los convenios a los que sí afecta.

Por otro lado, en el caso de los trabajadores que no tienen un convenio colectivo y cuya referencia salarial es el Estatuto de los Trabajadores (ET), la subida del SMI es aún más determinante. En sectores como el agrícola en Asturias, donde no existe un convenio propio, el SMI es la base sobre la que se estructuran los salarios, por lo que su incremento supone una mejora directa en el poder adquisitivo de estas personas trabajadoras.

Un contexto económico que permite el avance

La buena marcha de la economía española en 2024, con un crecimiento del 3,2% del PIB y niveles récord de empleo, ha creado un escenario favorable para este aumento. Además, los datos del Observatorio de Márgenes Empresariales muestran que las empresas han mantenido un crecimiento sostenido en sus beneficios, lo que desmonta el argumento de que las subidas salariales afectan negativamente a la actividad económica.

Este nuevo incremento del SMI refuerza el compromiso de CCOO en la defensa de salarios dignos y justos, y contribuirá a reducir la precariedad y mejorar la calidad del empleo en España.



2-F Con nuestros derechos no se juega: Asturias salió a la calle en defensa de lo social

El 2 de febrero de 2025, miles de personas salieron a la calle en toda España para defender los derechos laborales y sociales frente a los ataques de la derecha y la ultraderecha. En Asturias, la concentración convocada por CCOO llenó la Plaza del Ayuntamiento de Gijón, con una respuesta contundente de la clase trabajadora: no se permitirá que las élites impongan su agenda de recortes y privatizaciones.

Bajo el lema “A la calle. Con los derechos de la gente no se juega”, CCOO lideró esta protesta con una doble intención: exigir la aprobación del Decreto Ómnibus —que finalmente ha salido adelante— y advertir de que los sindicatos y la sociedad civil seguirán movilizándose si es necesario para garantizar su aplicación.

El secretario general de CCOO Asturias, José Manuel Zapico, subrayó la importancia de esta movilización: “Queremos pedir memoria y compromiso. Que nadie olvide lo que hicieron las derechas cuando gobernaron: recortar derechos, privatizar, generalizar desahucios, precariedad y pobreza. Y

que tampoco olviden que en la oposición siguen tratando de bloquear medidas que benefician a la clase trabajadora. Por eso estamos aquí: para defender lo que es nuestro y para exigir que, ante el crecimiento del empleo y de los márgenes empresariales, no solo se protejan los derechos actuales, sino que avancemos con medidas como la reducción de jornada. Porque trabajar menos es vivir mejor”.

Desde CCOO lo tenemos claro: lo que estamos viendo no es solo una batalla política, sino una auténtica rebelión de las élites, de grandes intereses que buscan generar malestar, incertidumbre y precariedad, con el único objetivo

de anteponer sus beneficios al interés general.

Si bien la aprobación del Decreto Ómnibus es una victoria social y sindical, CCOO advierte de que la lucha no ha terminado. Hay que seguir vigilando el desarrollo de las reformas, porque se ha demostrado que una mayoría de derecha y ultraderecha puede bloquear avances fundamentales.

Por eso, el mensaje de la movilización fue doble: celebrar lo conseguido y advertir que no se permitirá ni un paso atrás. La ciudadanía ha hablado desde la calle, dejando claro que con sus derechos no se juega. Y si vuelven a intentarlo, volveremos a llenar las calles.



Belleza Natural



FAEN impulsa la Transición energética participando en proyectos en colaboración con otras regiones europeas

La Fundación Asturiana de la Energía (FAEN) participa en varios proyectos dentro de programas europeos de I+D, innovación y cooperación territorial.

Gracias a su labor, FAEN ha creado ecosistemas de colaboración en la región, facilitando la participación de más de 14 entidades asturianas —incluyendo administraciones públicas, empresas privadas, pymes, centros tecnológicos, ONGs y universidades—. Se participa dentro de una amplia variedad de programas europeos, desde los más orientados a la investigación e innovación como Horizonte Europa, H2020 y RFCS, hasta aquellos centrados en el desarrollo de políticas regionales y cooperación territorial, como INTERREG y LIFE.

En 2025, FAEN refuerza su compromiso con la transformación de regiones en transición a través de dos proyectos clave financiados por la Unión Europea como son **GreenJOBS** y **JUSTEM**.

GreenJOBS: **Reconversión Sostenible de Zonas Mineras**



El proyecto **GreenJOBS** tiene como objetivo transformar antiguas minas de carbón en centros de energía renovable y economía circular, fomentando la creación de empleo verde y la reactivación económica de estas zonas. La iniciativa impulsa la implantación de tecnologías emergentes como la generación de energía renovable, el almacenamiento energético y la producción de hidrógeno verde a partir de agua de mina.

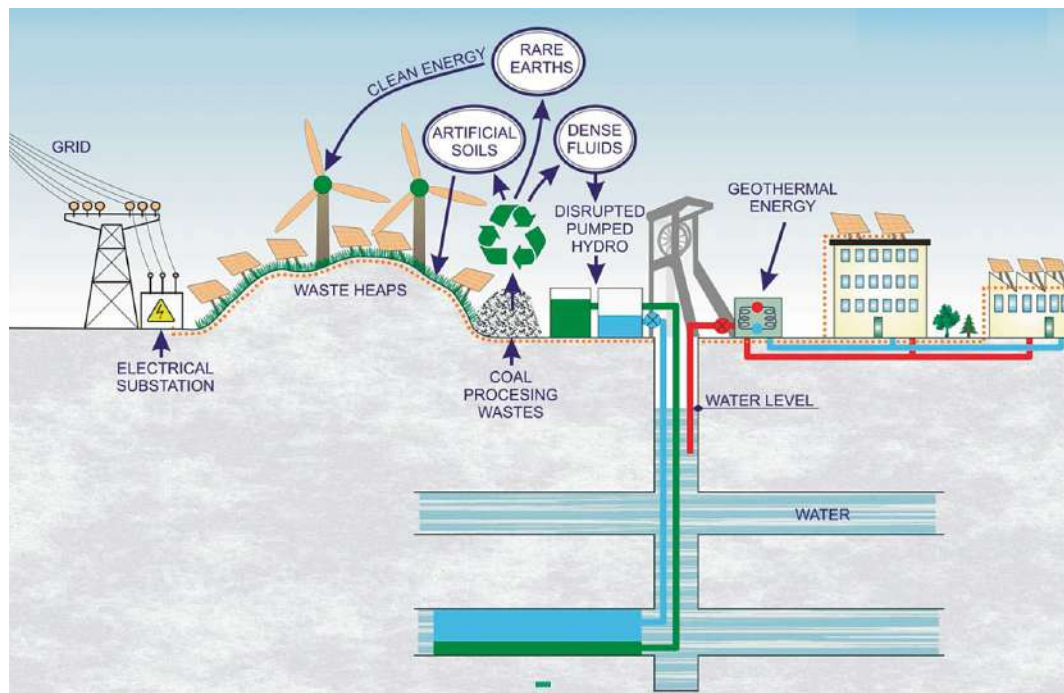
Para lograrlo, el proyecto está diseñando dos planes de negocio innovadores a desarrollar en áreas de post minería del carbón:

Central Eléctrica Virtual (VPP): Facilitará la venta de energía renovable a la red o su utilización en industrias locales.

Planta de Hidrógeno Verde: Producirá hidrógeno mediante electrólisis, aprovechando recursos locales (energía y agua) para contribuir a la descarbonización del transporte e industria. El consorcio del proyecto está formado por las siguientes entidades procedentes de regiones europeas mineras (Asturias, Silesia, Ruhr y Savinjska) en proceso de transición energética: Universidad de Oviedo, FAEN, M&B y Hunosa de España, GIG, WEGLO de Polonia, DMT-THGA de Alemania y PV de Eslovenia.

Este proyecto está financiado por RFCS.
(Research Fund for Coal and Steel)





JUSTEM: Una Transición Energética Justa



El proyecto **JUSTEM** se centra en garantizar una transición energética justa en regiones dependientes del carbón. Su enfoque busca minimizar los impactos socioeconómicos negativos de la descarbonización mediante estrategias de desarrollo sostenible, promoción de proyectos en zonas de transición justa y apoyo a las comunidades afectadas. Estos planes buscan transformar la economía local hacia un modelo bajo en carbono, minimizando los impactos socioeconómicos negativos y generando nuevas oportunidades de empleo.

Cofinanciado por la **Unión Europea** a través del programa **LIFE**, tiene como objetivo reforzar con aspectos sociales los **planes territoriales de Transición Justa** en regiones afectadas por el cierre de minas de carbón y centrales térmicas, como Asturias.

JUSTEM trata de impulsar proyectos de reducción de la pobreza energética contando con la participación ciudadana. Además, promueve el diálogo entre comunidades y autoridades para garantizar que la transición sea socialmente aceptada. También aborda aspectos clave más allá de la tecnología, como la salud pública, el desarrollo estructural y la reconversión laboral de los trabajadores del sector energético.

Se proporciona apoyo a las administraciones regionales para desarrollar planes sensibles al impacto local, mientras se fomenta la confianza en un futuro energético sostenible mediante programas de capacitación y participación comunitaria.

FAEN participa activamente habiendo elaborado una propuesta de medidas a incluir en la Estrategia de Transición Energética Justa del Principado de Asturias, promoviendo el diálogo entre los agentes locales y promoviendo proyectos específicos para Asturias.

El conjunto de entidades que forman el consorcio representa una gran variedad de regiones a lo largo de Europa:

- IEECP (Líder del proyecto)
- BSERC y CAC, Stara Zagora (Bulgaria)
- IRENA, Istria region (Croacia)
- NTUA, Western Macedonia and Megalopolis Arcadia (Grecia)
- KAPE, Slaskie Voivodeship (Polonia)
- AISVJ, Jiu Valley (Rumania)
- FAEN, Asturias (España)
- HFH, Eslovaquia

ArcelorMittal impone su reestructuración con una falsa negociación

ArcelorMittal sigue adelante con la destrucción de empleo, aplicando las 131 amortizaciones pactadas en el ERE de extinción de 2024 con UGT y USO, sin abrir una negociación real ni atender las propuestas de CCOO. En los últimos días, ha anunciado nuevos recortes en la acería LDG, el Tren de Chapa y Calidad Gijón, con un impacto directo en el empleo y las condiciones laborales. Desde CCOO denunciaremos que esta supuesta reorganización es, en realidad, un proceso premeditado de eliminación de puestos y externalización de funciones que precariza aún más el futuro de la plantilla.

El pasado 7 de febrero, ArcelorMittal anunció un nuevo plan de reorganización en la acería LDG, que implica la supresión de 10 puestos de trabajo mediante la fusión de funciones y la reasignación de tareas a otras categorías profesionales.

Entre las medidas impuestas por la empresa destacan:

- ✱ **Eliminación del segundo gruista de evacuación**, cuyas funciones pasarán a ser asumidas por los operadores mantenedores de colada continua, tras una formación en grúas.
- ✱ **Reducción del puesto de evacuación de palanquilla**, integrando sus funciones en el panelista eléctrico.

Este recorte de personal responde a la lógica de “optimización” que la empresa viene aplicando en diferentes plantas. En Calidad Gijón y Calidad Avilés ya se anunciaron 9 y 7 despidos respectivamente, como parte del compromiso adquirido en el ERE de 2024, que prevé la amortización de 131 puestos de trabajo.

A estos 131 habrá que sumar los empleos que se van a perder por la deslocalización de los servicios administrativos a la India, los derivados del cierre del horno Alto y un sinter, previsto para este año, y los que resulten de la reforma del Mantenimiento, que supondrá la práctica desaparición del personal de mantenimiento a turnos, cuyas tareas serán asumidas por el personal de producción.

El objetivo final es ajustarse a las 1000 toneladas/hombre, es decir 3500 trabajadores para una producción prevista de 3.500.000 de toneladas anuales, que sería la suma de un horno alto y la nueva Acería Eléctrica para Largos de Veriña. Entonces, y solo entonces, podría presentarse el proyecto de una Acería Eléctrica para Planos en Avilés.



Es decir, para la empresa “sobran” 1300 puestos de trabajo.

Desde CCOO rechazamos la destrucción de empleo y la sobrecarga laboral que supondrá para quienes permanezcan en plantilla. Además, denunciamos que la dirección de ArcelorMittal está utilizando la retribución variable del 0,75% del salario (unos 350 euros brutos) como un chantaje para acelerar la implementación de estos recortes.

Días más tarde, la empresa también trasladó sus planes de reorganización en el Tren de Chapa, una instalación estratégica en la que ArcelorMittal pretende aplicar tres cambios sustanciales:

- 1. Externalización del replicado de chapa:** las funciones que hasta ahora realizaba el maestro de replicado pasarán a ser asumidas por la empresa SEM.
- 2. Cambio en los turnos de ultrasonidos:** se eliminará el turno de noche, reorganizando a los cinco operarios existentes y creando un puesto adicional a 2TD.
- 3. Informatización de las grúas:** implementación por fases de pantallas de seguimiento de las chapas.

Por nuestra parte, nos oponemos frontalmente a la externalización de

puestos y funciones, ya que supone una pérdida de empleo de calidad y un deterioro de las condiciones laborales, y manifestamos la necesidad de hacer una valoración de los puestos de grúistas.

Posteriormente, en una segunda reunión sobre el plan de reorganización de Calidad Gijón, la empresa insistió en seguir reduciendo puestos y reubicando personal excedente sin una negociación real.

Desde CCOO hemos vuelto a exigir que las salidas del personal excedente se realicen por criterio de antigüedad, garantizando la voluntariedad entre quienes cuentan con más años en la empresa. Sin embargo, la dirección sigue empeñada en imponer su propio criterio, mientras estudia reubicar personal en otras áreas.

Más allá de los detalles técnicos, el problema de fondo sigue siendo el mismo: no se está negociando nada. La dirección de la empresa sigue presionando para cerrar cuanto antes la operación, sin dar espacio a una discusión real sobre alternativas.

Desde CCOO denunciamos que estas reuniones son un simple trámite sin contenido, diseñadas para justificar decisiones ya tomadas. Todo este proceso responde al ERE de extinción de 2024, firmado por la empresa con UGT y USO, que selló la destrucción de 131 empleos. Lo único que se está negociando aquí es el tamaño del recorte, no su existencia.

CCOO no va a participar en esta farsa ni va a dar por buena una “negociación” cuyo único desenlace es la desaparición de empleo. Vamos a seguir denunciando este atropello y defendiendo los derechos de la plantilla, porque el futuro del empleo no puede quedar en manos de quienes solo buscan recortes y beneficios a costa de los trabajadores y trabajadoras.

CCOO exige transparencia y garantías para el empleo

El pasado 12 de febrero tuvo lugar una nueva reunión de la Comisión de Diálogo Social de ArcelorMittal en España. Esta reunión, convocada por la Dirección de la empresa, se presentaba como un espacio de comunicación formal sobre un nuevo proyecto de “optimización” de los recursos transversales a nivel europeo. Sin embargo, lejos de aportar claridad, la empresa ha mantenido su habitual opacidad, eludiendo responder a las preguntas sobre el impacto real en el empleo. Desde CCOO, hemos manifestado nuestro rechazo a cualquier pérdida de puestos de trabajo y exigimos información precisa sobre el alcance de esta reestructuración.

La reunión de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Gestión y Anticipación de los Cambios, celebrada tras el Comité Europeo en Luxemburgo, sirvió para que ArcelorMittal informara de su proyecto de reestructuración evitando dirigirse directamente a los Comités de Empresa afectados.

CCOO denuncia la falta de transparencia de la empresa, que no ha aportado datos concretos sobre el impacto de esta medida en el empleo, y se ha escudado en que el proyecto aún está en fase inicial. Sin embargo, la apertura de un Procedimiento de Información y Consulta en el Comité Europeo sugiere

que la decisión está más avanzada de lo que ArcelorMittal admite.

La empresa alega los mismos argumentos de siempre —sobrecapacidad, aranceles en EE.UU., altos costes energéticos, caída de la demanda— para justificar lo que en realidad es una estrategia de reducción de costes a costa del empleo. La intención de trasladar servicios transversales a la India y reforzar sus centros en Polonia confirma este modelo de “optimización”.

CCOO ha dejado claro su rechazo a cualquier destrucción de empleo y exige información precisa sobre las sociedades afectadas y los servicios que se pretenden eliminar. La empre-

sa, en lugar de responder, ha culpado a la prensa y a la representación sindical por “falta de sigilo”, tratando de desviar la atención del problema real: el futuro de centenares de trabajadores y trabajadoras.

Lejos de aclarar la situación, ArcelorMittal ha dejado abierta la puerta a un plan de ajustes aún mayor, aumentando la incertidumbre. Desde CCOO reiteramos nuestro compromiso con la defensa del empleo y la exigencia de transparencia. No permitiremos que la empresa deslocalice empleo sin asumir responsabilidades y tomaremos las medidas necesarias para frenar este nuevo ataque a los derechos laborales.

José Manuel Castro renueva su mandato al frente de CCOO en ArcelorMittal Asturias

José Manuel Castro Ordóñez ha sido reelegido como secretario general de CCOO en ArcelorMittal Asturias, tras la celebración de la XIII Conferencia del sindicato en la empresa, que tuvo lugar en La Toba (Avilés) a finales de 2024. El encuentro, en el que participaron 45 delegados y delegadas, sirvió para elegir tanto al secretario general como a la comisión ejecutiva que dirigirá la organización durante los próximos cuatro años.

José Manuel Castro liderará una ejecutiva integrada por 14 compañeros y compañeras de las fábricas de Gijón y Avilés, con el reto de seguir defendiendo los intereses de la plantilla en un contexto de incertidumbre para la industria asturiana, durante cuatro años decisivos para el mantenimiento de la siderurgia en Asturias y la defensa de miles de empleos.



Conferencia de la Sección Sindical de CCOO de ArcelorMittal en Asturias.

SEPI bloquea la negociación y CCOO responde

Tras meses de intensas negociaciones con la dirección de la hullera pública, desde CCOO en Hunosa habíamos logrado avances clave en la segunda fase del Plan de Empresa. Sin embargo, al trasladarse las conclusiones a la SEPI, el accionista mayoritario rechazó los progresos y obligó a reiniciar el proceso desde lo acordado antes del verano. Ante esta falta de respeto al trabajo realizado, respondimos con movilizaciones y un encierro de cinco días en la sede de la empresa, exigiendo que SEPI asumiera su responsabilidad en la negociación. Así se ha desarrollado todo el proceso.



En el último artículo, publicado en septiembre, aún no habíamos retomado la negociación tras el período estival. A partir de ese momento, reanudamos el proceso con el objetivo de concretar el futuro de Hunosa. Para ser más efectivos, intensificamos las reuniones, celebrándolas a diario durante dos semanas. Este modelo de negociación nos permitió alcanzar conclusiones y establecer líneas estratégicas de futuro para la empresa, con una perspectiva hasta 2050. Ambas partes coincidíamos en la necesidad de realizar un volumen importante de contrataciones y de establecer un Plan Social para la salida de excedentes, como en años anteriores.

Un bloqueo inaceptable: SEPI frena los avances con Hunosa

Sin embargo, esas conclusiones se volatizaron al trasladarlas al accionista mayoritario, SEPI, que se negó a asumir lo acordado y obligó a la empresa a reiniciar la negociación desde la base establecida antes del verano. Ante esta decisión inaceptable, nos negamos rotundamente a desechar todo el trabajo realizado. Habíamos desarrollado un proceso serio y riguroso, en colaboración con la dirección de la empresa, que debía servir como base para un acuerdo en un contexto muy complejo.



CCOO en Hunosa convocó un paro de 24 horas y una concentración frente a las oficinas de Hunosa el 17 de diciembre.

El presidente de la compañía optó por desentenderse de la negociación y catalogarla como una simple "propuesta sindical". En respuesta, exigimos la presencia en la mesa de una voz autorizada de SEPI, al considerar que era la única entidad con capacidad real para negociar y llegar a acuerdos. Ante la negativa de SEPI a participar directamente, argumentando que el presidente de Hunosa ya los representaba, y en vista de su falta de respeto hacia las organizaciones sindicales al no mantener los acuerdos, convocamos un paro de 24 horas y una concentración frente a las oficinas de Hunosa el 17 de diciembre.

CCOO planta cara: movilización y presión sindical

La protesta fue un éxito en cuanto a participación y, en ese contexto, decidimos aumentar la presión. Toda la comisión negociadora permaneció de manera permanente en la sede de Hunosa, exigiendo la incorporación de SEPI a la mesa de negociación. Tras cinco días de encierro y con la Nochebuena a las puertas, SEPI accedió a nuestra demanda y nos citó a una reunión el 7 de enero en Madrid, con la presencia del vicepresidente, Bartolomé Lora, y la directora de RRHH, Isabel Monreal. Allí se nos comunicó que, a partir de ese momento,

SEPI asumiría directamente el mando de la negociación, que se desarrollaría en su Campus en Madrid.

Desde entonces, hemos mantenido varias reuniones en las que se ha reiniciado la negociación desde cero, revisando todos los proyectos y líneas de negocio de Hunosa, tanto actuales como futuras. Al cierre de esta edición, a mediados de febrero, nos encontramos haciendo malabares para encajar reuniones en la apretada agenda de SEPI.

A lo largo de este proceso ha quedado en evidencia el escaso trabajo realizado por la anterior presidencia, ya que la obsesión de SEPI por poner fin a las salidas no traumáticas choca con la ausencia de proyectos sólidos generadores de empleo. Cabe recordar que el proyecto más importante en estudio actualmente, la instalación de una planta de bombeo inverso en el Pozo San Nicolás, es una propuesta sindical.

Desde CCOO de Hunosa hemos dejado claro desde el primer momento que mantendremos los argumentos que defendimos en Asturias con la dirección actual. Seguiremos luchando por nuestros objetivos. La transformación de Hunosa no puede ser solo un cambio de imagen; debe ir acompañada de un plan real que convierta a la compañía, forzada por decisiones políticas a dejar de ser minera, en una empresa energética y medioambiental fuerte, creíble y capaz de dinamizar la economía de las comarcas mineras. Este cambio de paradigma debe incluir, como condición indispensable, una solución para los trabajadores de las subcontratas. No sería ético ni justo dejar de lado a más de un centenar de trabajadores tras años de servicio en la actividad principal de la empresa, especialmente cuando la transición energética se financia con fondos públicos que deberían garantizar el futuro de toda la plantilla, no solo de los trabajadores directos de Hunosa.

El futuro de Hunosa: propuestas y lucha por un plan industrial real

Desde CCOO de Hunosa insistimos en que el cese de la actividad extractiva genera excedentes de personal, como



Toda la comisión negociadora permaneció de manera permanente en la sede de Hunosa durante cinco días, exigiendo la incorporación de SEPI a la mesa de negociación.

ha ocurrido durante décadas. No creemos en un reciclaje universal, especialmente cuando se trata de trabajadores mineros que, según el Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón, tienen “una dilatada experiencia profesional en la minería del carbón, un significativo desgaste físico y limitadas oportunidades de reinserción laboral”.

Paralelamente, hemos presentado dos propuestas de nuevas líneas de negocio a SEPI para su estudio, con el objetivo de encontrar alternativas industriales a largo plazo para Hunosa, alineadas con la estrategia hasta 2050:

1. Sustitución de calderas de combustibles fósiles por calderas de biomasa en edificios públicos del Principado de Asturias, como ayuntamientos, colegios, polideportivos, piscinas o centros de salud. SADIM, que se convertirá en medio propio de la administración del Principado para restauración medioambiental, podría asumir esta actividad. Con ello, se reduciría la dependencia de combustibles fósiles importados, se generaría un ahorro económico y se crearía un importante volumen de empleo estable y de calidad.

2. Instalación de una planta de reciclaje de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), enfocada en el aprovechamiento de metales estratégicos y críticos presentes en estos residuos, como disprosio, neodimio, cobalto o litio. Estos materiales son esenciales para la transición tecnológica y energética. La iniciativa, alineada con la normativa europea y española en economía circular y reciclaje de residuos, busca generar empleo local, revitalizar la economía de la cuenca minera y aprovechar la experiencia y los recursos humanos disponibles en Hunosa y en la región.

Desde CCOO esperamos que, de una vez por todas, se presente un plan industrial serio, realista y viable, que transforme Hunosa en una empresa energética sólida, con garantías de futuro tanto para los trabajadores como para el territorio. Como empresa pública, Hunosa debe ser un ejemplo de transición justa e integradora, asegurando que nadie quede atrás. La descarbonización no puede ser sinónimo de destrucción, desmantelamiento o ruina, como ha sido hasta ahora. Por nuestra parte, seguiremos luchando para que así sea, como siempre lo hemos hecho.



¡Por fin, 37,5 horas!

La jornada laboral se ajusta a la realidad del siglo XXI

CCOO ha contribuido a lograr un avance histórico en la mejora de las condiciones laborales con la firma del acuerdo para reducir la jornada máxima legal de 40 a 37,5 horas semanales sin pérdida salarial. Este acuerdo, fruto de una intensa negociación, introduce mejoras clave en conciliación personal, igualdad de género y redistribución del tiempo de trabajo, con especial impacto en sectores feminizados y colectivos más vulnerables.

El acuerdo supone la primera modificación de la jornada máxima legal desde 1983 y responde a una reivindicación histórica de CCOO para mejorar la calidad de vida de la clase trabajadora y adaptar la normativa laboral a las realidades del siglo XXI.

Durante la firma, el secretario general de CCOO, Unai Sordo, destacó que esta reducción no solo busca redistribuir los beneficios del aumento de la productividad, sino que también representa un avance en igualdad de género, ya

que las jornadas más largas afectan especialmente a sectores con alta presencia femenina.

Tras el acuerdo, alcanzado en diciembre de 2024, el Consejo de Ministros aprobó en febrero el anteproyecto de ley, lo que permitirá iniciar la tramitación parlamentaria que convertirá este avance en una realidad. Desde CCOO, permaneceremos vigilantes para que la implantación sea rápida y efectiva, sin margen para interpretaciones que puedan debilitar su aplicación.



¿Cuándo se aplicará?

El acuerdo ya está firmado, pero aún debe pasar por el Congreso antes de su entrada en vigor. CCOO sigue trabajando para que su implantación sea rápida y sin margen para que las empresas intenten retrasar o modificar su aplicación.

En **5** claves

¿Y qué significa todo esto en la práctica? El acuerdo recoge importantes medidas que transformarán la jornada laboral.

Menos horas, mismo salario: un avance irrenunciable

La reducción a 37,5 horas semanales garantiza que las personas trabajadoras trabajen menos sin ver reducido su salario. Esto supone una redistribución del tiempo de trabajo más justa y sostenible, evitando que el crecimiento económico se haga a costa de la precarización y las horas extra impagadas. Además, este cambio puede favorecer la creación de empleo, ya que las empresas podrían necesitar nuevas contrataciones para cubrir la misma carga de trabajo.

Conciliación y bienestar: el trabajo no puede ocuparlo todo



Jornadas interminables han obligado a muchas personas a sacrificar su vida personal y familiar. Con la reducción de jornada, será más fácil compaginar el trabajo con el cuidado de hijos e hijas, personas mayores o simplemente con el derecho a disponer de más tiempo libre.

Diversos estudios demuestran que reducir el tiempo de trabajo mejora la salud mental y reduce el estrés, algo fundamental en un contexto de creciente sobrecarga laboral.

Más igualdad: un avance clave para las mujeres

Las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades de los cuidados, lo que las obliga con frecuencia a reducir su jornada laboral o aceptar empleos a tiempo parcial. Esta medida ayuda a reducir esa desigualdad, garantizando que hombres y mujeres dispongan de más tiempo personal sin que esto implique pérdida de ingresos. Además, sectores con alta presencia femenina, como el comercio o la sanidad, donde las jornadas son especialmente extensas, se verán beneficiados directamente.



Más control y transparencia: fin del abuso de las horas extra

Uno de los grandes problemas del mercado laboral es el exceso de horas extraordinarias impagadas o no cotizadas. Con esta reforma, se refuerza el control del tiempo de trabajo mediante un registro horario digital obligatorio, asegurando que las empresas cumplan con los nuevos límites y evitando abusos. En CCOO lo tenemos claro: menos horas deben significar más derechos y menos explotación.



Derecho a desconectar: el móvil del trabajo no puede sonar fuera de horario

En la era digital, el trabajo invade cada vez más la vida personal. Muchas personas siguen recibiendo correos, llamadas o mensajes fuera de su jornada laboral. Este acuerdo refuerza el derecho a la desconexión digital, impidiendo que las empresas exijan disponibilidad fuera del horario laboral. La jornada de 37,5 horas no debe convertirse en un "trabajar menos, pero seguir disponible todo el tiempo".



Con los datos
en la mano:
la reducción de
jornada es
más que necesaria

Este avance no es un capricho ni una utopía sindical, sino una medida justificada y respaldada por datos: desde 1990, la productividad por hora trabajada en España ha crecido un 30%, pero los salarios reales solo han aumentado un 11,5%, según datos de la OCDE. Trabajamos mejor y producimos más, pero esa mejora no se ha traducido en mejores condiciones laborales ni en más tiempo libre.

Al mismo tiempo, cada semana se realizan casi tres millones de horas extra sin remunerar, según la EPA. No solo se trata de un incumplimiento legal, sino de una grave pérdida de derechos y oportunidades laborales:

si esas horas se pagaran o se transformaran en nuevos empleos, podrían generarse más de 74.000 puestos de trabajo a tiempo completo.

Los datos lo confirman: trabajamos más horas de las que deberíamos, la productividad ha crecido mucho más que los salarios y el abuso de las horas extra sigue siendo una realidad.

Reducir la jornada a 37,5 horas es un paso lógico y necesario para equilibrar la balanza y construir un mercado laboral más justo. En CCOO lo tenemos claro: menos horas, mejores condiciones y una vida más digna para la clase trabajadora.



El 8M nos une: feminismo, clase y compromiso sindical

Este 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, las calles de Gijón se tiñeron de violeta. Miles de voces se unieron en una manifestación multitudinaria que volvió a poner en el centro la lucha feminista, la defensa de los derechos y la denuncia de todas las violencias que aún hoy sufren las mujeres. CCOO de Industria de Asturias estuvo presente, como cada año, reafirmando su compromiso con la igualdad, con la justicia social y con un sindicalismo que entiende que no hay progreso posible sin feminismo.



En CCOO de Industria de Asturias no nos limitamos a enarbolar consignas una vez al año. Día a día, negociamos y luchamos por una igualdad real y efectiva en el empleo, en los salarios y en los derechos.

Desde nuestra federación trabajamos de forma activa y constante por la implantación real y efectiva de los planes de igualdad en las empresas, exigiendo que no se queden en papel mojado y que vayan acompañados de medidas concretas y evaluables. También mantenemos un compromiso firme con la reducción de la brecha salarial, que sigue afectando de manera notable a nuestras compañeras del sector industrial. Queremos que a igual trabajo, igual salario. Y que el acceso a la carrera profesional, a los complementos, a la estabilidad y a la formación no siga teniendo género.

Sabemos, además, que buena parte de esa desigualdad tiene su origen en el desigual reparto de las tareas de cuidados y de crianza. Hoy, el 86% de las excedencias por cuidado de familiares siguen siendo asumidas por mujeres. Por eso, desde CCOO exigimos la creación de un Pacto Estatal por los Cuidados, que reconozca, dignifique y

reparta de forma justa el trabajo reproductivo y garantice derechos laborales y servicios públicos de calidad que permitan conciliar sin penalizar.

Porque a pesar de los avances, persisten las brechas que impiden a las mujeres desarrollarse en condiciones de igualdad. Por eso seguimos reclamando políticas públicas con perspectiva de género, educación en igualdad y medidas firmes para erradicar la violencia machista.

Además, este 8M ha estado marcado por una preocupación creciente: la ofensiva reaccionaria que recorre el mundo. Vemos cómo emergen discursos que niegan la violencia de género, banalizan los cuidados, desprecian los avances logrados y quieren relegarnos de nuevo al silencio. Pero no nos callamos. Frente al odio y la mentira, respondemos con unidad, con movilización y con conciencia de clase.

Desde el sindicalismo feminista que representamos, sabemos que los servicios públicos son el mejor antídoto contra la desigualdad. Sabemos que no habrá igualdad real si no reconocemos y revalorizamos el trabajo de cuidados, si no garantizamos empleos y salarios justos, si no impulsamos la corresponsabili-





dad, si no rompemos los techos de cristal que aún nos atrapan.

Desde CCOO de Industria de Asturias reivindicamos nuestro compromiso con el 8M como una jornada de lucha, de reflexión y de acción. Nos sumamos al movimiento feminista con la fuerza que nos da nuestra historia y con la responsabilidad de seguir construyendo un futuro en igualdad. Porque sin igualdad no hay justicia. Porque sin igualdad no hay democracia. Porque sin igualdad no hay sindicalismo de clase posible.

Y porque, como tantas veces hemos gritado en la calle, si nosotras paramos, se para el mundo.

Las brechas que impiden a las mujeres desarrollarse en condiciones de igualdad persisten y por ello seguimos reclamando políticas públicas con perspectiva de género, educación en igualdad y medidas firmes para erradicar la violencia machista.





Tu proyecto empresarial en Gijón/Xixón

Gijón Impulsa nace en 1992 en las antiguas instalaciones de la fábrica de cristal de CRISTASA, como instrumento del Ayuntamiento de Gijón/Xixón para facilitar la aparición y consolidación de nuevas iniciativas económicas en el concejo.

A lo largo de estos años, hemos ido incorporando nuevos servicios y actuaciones, siempre con el ánimo de facilitar y apoyar a las personas emprendedoras en la realización de su proyecto, así como para ayudar en la consolidación de las empresas de nueva creación.

De este modo, **Gijón Impulsa** desarrolla una actividad centrada en generar emprendimiento, apoyar la innovación y en crear sinergias entre los distintos agentes y el tejido empresarial local, con el objetivo de favorecer así, el desarrollo económico local. Así mismo, somos ente gestor del Parque Científico Tecnológico, agente dinamizador del polo de innovación de la ciudad: la Milla del Conocimiento de Gijón/Xixón y motor económico de la misma.

Para el desarrollo de estas actividades, Gijón Impulsa cuenta con tres tipos de herramientas:

INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTOS:

Más de 26.000 metros cuadrados construidos, al servicio de emprendedores y empresas, 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, diseminadas por distintos lugares del municipio.

SERVICIOS DE VALOR AÑADIDO:

Gijón Impulsa despliega un buen número de proyectos enfocados en la mejora de las capacidades para las personas emprendedoras y empresas, a la vez que facilita la conexión de los distintos agentes que intervienen en el mercado. La colaboración con múltiples entidades locales y regionales, facilita el acceso y el conocimiento de

necesidades concretas de los sectores económicos, permitiendo así el diseño de medidas ad hoc para los mismos. Ponemos a disposición de las personas emprendedoras y empresas un amplio catálogo de servicios de valor añadido, que incluyen distintos niveles de formación, asesoramiento de diversos tipos, mentoría especializada, jornadas técnicas y de networking...



SUBVENCIONES Y HERRAMIENTAS DE FINANCIACIÓN:

Contamos con herramientas que facilitan la financiación de las distintas etapas de los proyectos y promueven los procesos de innovación empresarial. Así, tenemos líneas específicas para financiar cada etapa de un proyecto, sea en fase inicial, o en fases posteriores de consolidación y crecimiento con el objetivo de promover el desarrollo económico de la ciudad de Gijón/Xixón, fomentando una sociedad emprendedora y apoyando al tejido empresarial en la mejora de su competitividad, dotando además, a las empresas de las infraestructuras necesarias, ofreciéndoles servicios avanzados de alto valor añadido, desplegando actuaciones específicas en determinados sectores, así como impulsando el asociacionismo empresarial.

Ofrecemos, para todo ello, diferentes tipologías: reembolsables y no reembolsables. De este modo disponemos de subvenciones (aceleración de proyectos, innovación abierta, diversificación de mercados, crecimiento y consolidación empresarial, así como destinadas al ecosistemas de desarro-

llo empresarial de la ciudad), y herramientas de financiación (Fondo capital riesgo PYME Gijón Invierte II).

Gijón Impulsa es, además, agente tractor de la llamada **Milla del Conocimiento Margarita Salas de Gijón/Xixón** y ente gestor del **Parque Científico Tecnológico**, enclavado en el corazón de la misma.

La Milla del Conocimiento Margarita Salas de Gijón/Xixón es un espacio geográfico situado en el distrito Este de la ciudad que conforma un ecosistema de innovación único, albergando empresas e instituciones públicas y privadas basadas en conocimiento. Acoge las piezas clave de un ecosistema de innovación como son el Parque Científico Tecnológico de Gijón/Xixón, 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, IDONIAL y TK Elevator), 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.

Este polo de innovación de Asturias alberga más de 210 compañías y cerca de 5.600 empleados que reinventan cada día el futuro de la ciudad, facturando más de 1.600 millones de euros al año.

Actualmente se halla inmersa en un proyecto de ampliación en el que se prevé duplicar su espacio actual y transformarlo en uno de los distritos de innovación de referencia en el sur de Europa.



Mucho más que pasión por la buena comida.

Saborea Gijón todo el año.
Jornadas y eventos gastronómicos.

gijoncongusto.es

:Divertia

visita **gijón**



Los trabajador@s siguen confiando en CCOO

Al cierre de esta edición CCOO de Industria continúa manteniendo su liderazgo y manteniéndose como primera fuerza sindical en Asturias en los sectores industriales, al obtener un resultado histórico con respecto a la segunda organización sindical, con una diferencia de 87 delegados y delegadas.

En estos últimos meses se han conseguido resultados significativos en varios Comités de Empresa.

Nestlé: CCOO se hizo con la mayoría en el Comité de Empresa de la multinacional, en el centro de producción ubicado en Sebares. La candidatura avalada por CCOO de Industria de Asturias ha conseguido 5 de los 9 delegados y delegadas que se elegían en los comicios, ha dado la vuelta al resultado obtenido hace 4 años y conseguido la mayoría en el Comité de Empresa.

La fábrica de Nestlé en Sebares se dedica principalmente a la elaboración de productos infantiles. No obstante, recientemente ha anunciado una nueva línea para fabricar una solución nutricional para mayores de 65 años.

Galvazinc: en esta empresa, especializada en la galvanización en caliente por inmersión de todo tipo de piezas de acero, y al pintado electrostático de piezas, CCOO de Industria ha obtenido un arrollador resultado al conseguir 8 de los 9 delegados que se elegían. Cabe destacar que esta es la primera vez que la empresa cuenta con esta representación, ya que hasta el momento contaba con menos plantilla y por lo tanto tenía un Comité de Empresa de 5 miembros, 4 de los cuales pertenecían a CCOO.

COFAS: en este centro de la Cooperativa Farmacéutica de Asturias, empresa que distribuye medicamentos, parafarmacia y servicios a las oficinas de farmacia, se ha dado un asombroso vuelco en el Comité de Empresa. Hace 4 años el Comité estaba formado por 2 representantes de CCOO y 7 de USO. En esta ocasión y fruto del trabajo realizado por los integrantes de las candidaturas de CCOO, se han obtenido 6 de los 9 delegados y delegadas que se elegían.

Axalta: en esta multinacional, que desarrolla, fabrica y vende una amplia selección de revestimientos de alto rendimiento para industria y transporte en todo el mundo, nuestra organización ha conseguido la totalidad de los 13 delegados y delegadas. Es importante resaltar este resultado ya que en esta empresa ha aumentado la plantilla y CCOO ha vuelto a tener la mayoría absoluta en el Comité.

Astilleros Gondán: el resultado en el astillero naval ubicado en el puerto de Figueras ha sido contundente. Las listas de CCOO han obtenido el pleno de los miembros del Comité, un total de 5.

CAMPSARED: es importante destacar los resultados que nuestra organización está obteniendo en los centros de trabajo de esta empresa, que ha propiciado que a día de hoy CCOO de Industria sea el sindicato mayoritario.

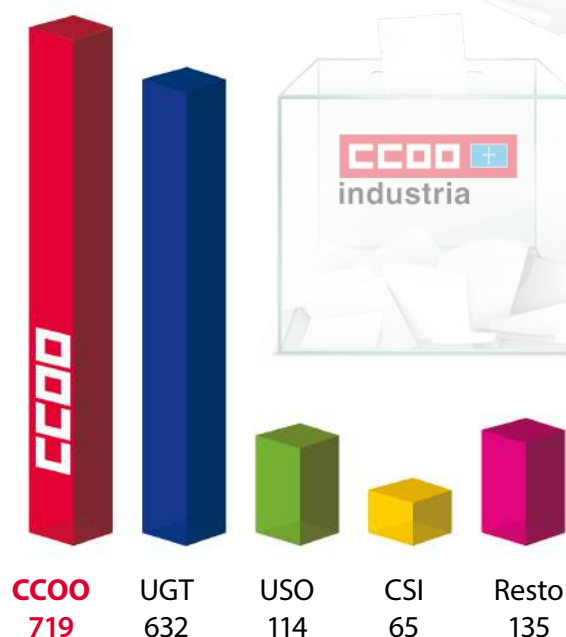
Asimismo, también hemos conseguido muy buenos resultados en otros procesos electorales como ArcelorMittal, Asturiana de Fertilizantes, y Tresa.

Desde CCOO Industria de Asturias queremos dar las gracias en primer lugar a todos los que integran las candidaturas avaladas por nuestro sindicato, porque han dado un paso al frente en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Y en segundo lugar, a todas las personas que han ejercido su derecho a voto, respaldando y apoyando el trabajo realizado por los representantes de CCOO.

Estos resultados tan positivos son el resultado del trabajo constante y apegado a la realidad que los delegados y delegadas de CCOO de Industria vienen realizando a diario en los centros de trabajo.

Nombre del Centro Trabajo	CANDIDATURAS		
	CCOO	UGT	OTROS
Algeposa Outsourcing	1		
Panadería Camblor	1		
CAMPSARED - Mieres	1		
CEDIPSA - Pola de Lena	1		
Exolum Corporation SA	1		
Aluminios Vallemar SL	1		
Asturmadi Doors SL	2	1	
ITV A Veiga	1		
Nestlé España SA Siero	5	4	
Galvazinc SA	8		1
Cooperativa Farmacéutica Asturiana (COFAS)	6		3
Leaseir Medical Light SL	1		
Zener Redes SAU - Pol. Asipo (Llanera)	5	2	2
Daorje Moreda Riviere Trefilería	1		
JCDecaux SLU	1		
ACG Ingeniería SA	4	1	4
Cedipsa - Colunga MAR	1		
Axalta Coating Systems Spain SL	13		
Astilleros Gondán SA	5		

Total delegad@s: 1665



Además, CCOO de Industria de Asturias ha conseguido representación en ArcelorMittal Avilés y Gijón, Asturiana de Fertilizantes, Tresa, Oxycorte y Plasma Anta (Oxiplant), Rheinmetall Expal Munitions, Orovalle Minerals y Duro Felguera.

Formación sindical en marcha: avanza el curso 2024-2025



El ciclo formativo 2024-2025 de CCOO de Industria de Asturias sigue su curso, acercándose a su recta final y cumpliendo con el calendario previsto. Como cada año, esta formación supone una herramienta esencial para dotar a los delegados y delegadas de los conocimientos y recursos necesarios para llevar la acción sindical a sus centros de trabajo con eficacia y compromiso.

Desde su inicio en octubre de 2024, el programa ha ido incorporando nuevos contenidos, con módulos impartidos por personas con amplia experiencia sindical, que han puesto a disposición de las personas participantes su conocimiento y trayectoria en la defensa de los derechos de la clase trabajadora. Hasta la fecha, se han celebrado sesiones dedicadas a Elecciones Sindicales y funciones de los delegados y delegadas, Historia de las Comisiones Obreras y del movimiento obrero, Negociación Colectiva, el papel de la RLPT en Formación, y Salario y Nóminas. Cada una de estas sesiones ha combinado teoría y práctica, permitiendo a los asistentes comprender mejor su papel como representantes y mejorar su capacidad de intervención en las empresas.

El ciclo continúa con los últimos módulos previstos, que abordarán te-



La participación y el interés demostrado en cada sesión reflejan la utilidad de este programa, que proporciona formación práctica y teórica para afrontar con éxito la defensa de los derechos laborales en las empresas.

mas clave como Seguridad Social y Mutualismo, Salud Laboral, Igualdad y Comunicación. Estas materias son fundamentales para la acción sindical diaria, y proporcionan a los participantes herramientas para defender los derechos laborales, mejorar la protección de las plantillas y garantizar la equidad en los centros de trabajo.

Desde CCOO de Industria de Asturias, seguimos apostando por una formación sindical de calidad, adaptada a las necesidades de quienes representan a la clase trabajadora. Este curso, que venimos impartiendo y mejorando desde 2008, ha demostrado ser una referencia en la preparación de nuevos delegados y delegadas, que al finalizarlo cuentan con una visión más sólida del sindicalismo y un mayor compromiso en la defensa de los derechos laborales.



Escuela de escalada (El Llano). Canoas (Embalse de Valdemurio).



QUIRÓS: RESERVA DE LA BIOSFERA



Museo Etnográfico de Quirós

“Respirar piedra”, de Pablo Miguel Argudo, gana el XXI Concurso de Microrrelatos Mineros Manuel Nevado Madrid



El Concurso de Microrrelatos Mineros Manuel Nevado Madrid ha alcanzado su vigésima primera edición, consolidado ya como un referente literario único en el mundo, al ser el único certamen dedicado exclusivamente a la temática minera. En esta edición, 347 participantes de 22 nacionalidades han enviado sus relatos, una muestra del interés y la trascendencia que sigue teniendo la memoria minera en la literatura.



“Antes del primer aviso, el aire entraba limpio en mis pulmones. Recuerdo esa última bocanada de cielo abierto: el aroma a eucalipto, la humedad del amanecer, la promesa del día nuevo...”

Así comienza *Respirar piedra*, de Pablo Miguel Argudo, el ganador de este año. Un texto poético y sobrecogedor que retrata, con una delicadeza brutal, la transformación inevitable de un minero cuyo cuerpo se convierte en extensión de la mina.

Junto al relato ganador, el jurado ha concedido tres accésits en distintas categorías:

» **Accésit Testimonio Histórico:**

“4 de febrero de 1888”, de Salvador Campos (Huelva).

» **Accésit Menor de 20 años:**

“Lucha por la libertad”, de Estefanía Jiménez (Miranda de Ebro).

» **Accésit Asturiano:**

“Matadures”, de Montserrat Garnacho (Mieres).

Desde su creación, este certamen no solo fomenta la creatividad literaria, sino que también preserva la memoria de la minería, una actividad que ha marcado la historia y la identidad de muchas comunidades. A continuación, conversamos con Pablo Miguel Argudo, el autor de “*Respirar piedra*”, sobre su experiencia en el certamen y el proceso de creación de su relato.

—*¿Es la primera vez que participas en el Concurso de Microrrelatos Mineros? ¿Cómo llegaste a conocerlo?*

—Sí, esta es mi primera participación en el concurso. Lo descubrí mientras exploraba diferentes certámenes literarios y me llamó la atención por su temática específica. La minería siempre me ha fascinado por su profunda huella en la historia social de tantas regiones. Aunque no tengo una conexión personal con este ámbito, me pareció una oportunidad única para sumergirme en una realidad diferente a través de la escritura. El desafío de capturar la esencia de este mundo desde una perspectiva externa, pero con respeto, fue lo que me motivó a participar.

—*El texto refleja el deterioro físico del protagonista con una fuerte carga poética, sin recurrir a descripciones explícitas. ¿Por qué decidiste abordar este tema de esta manera?*

—Quise retratar el deterioro físico desde la metáfora porque sentí que la crudeza de la enfermedad ya está suficientemente documentada en informes médicos y

estadísticas. Me interesaba capturar algo más íntimo: la transformación gradual en la relación del minero con su propio cuerpo. El uso de imágenes poéticas no busca embellecer la dureza de la enfermedad, sino explorar cómo alguien podría procesar internamente esa experiencia. La ausencia de términos médicos permite que el lector se centre en la vivencia humana, en ese diálogo silencioso entre el minero y la mina que va más allá del diagnóstico clínico.

—*La mina consume al protagonista poco a poco, hasta hacerlo parte de sí misma. ¿Cómo crees que esta relación ha influido en la identidad y la cultura de las comunidades mineras?*

—La relación entre el minero y la mina no es solo individual, sino colectiva. Las comunidades mineras se definen por su conexión con el territorio que trabajan. Esa relación va más allá de lo laboral y moldea el lenguaje, las tradiciones e incluso la manera de entender el mundo. Intenté capturar ese proceso de transformación mutua: así como la mina marca físicamente al minero, las comunidades mineras han dejado una huella imborrable en la cultura y la memoria colectiva, una identidad que persiste incluso cuando las minas se cierran.

—*Finalmente, ¿cómo valoras el papel de este certamen como ejercicio de memoria histórica?*

—Este certamen cumple un papel fundamental al mantener viva la memoria de la minería no solo como actividad económica, sino como una forma de vida que ha moldeado comunidades enteras. A través de los relatos, se construye un mosaico de experiencias que preserva las voces, luchas y esperanzas de generaciones de mineros. Como escritor, participar en este concurso ha sido una forma de contribuir a ese ejercicio colectivo de memoria, aportando una mirada externa que, aun sin haber vivido la minería en primera persona, busca honrar y mantener presente esta parte esencial de nuestra historia social.

Anita Sirgo. Instinto de clase

Un libro para la memoria

El pasado 29 de enero, cuando se cumplía el primer aniversario del fallecimiento de Anita Sirgo, tuvo lugar la presentación del libro *Anita Sirgo. Instinto de clase* (Ed.TREA), de Rubén Vega García y Héctor González Pérez. Organizado por la Fundación Juan Muñiz Zapico, el acto sirvió también para rendir homenaje a todas las mujeres que, como Anita, jugaron un papel clave en la lucha obrera durante el franquismo.



La obra repasa la vida de Anita Sirgo, símbolo de la resistencia y el compromiso con la justicia social. Militante incansable, Anita fue conocida por su participación en el batallón de mujeres que apoyó y protegió a los huelguistas durante las huelgas mineras de 1962. Aquellas movilizaciones, decisivas para el movimiento obrero, marcaron un antes y un después en la oposición al régimen. Por ello, Anita fue duramente represaliada y sufrió brutales torturas a manos de la Guardia Civil, pero nunca se doblegó ni renunció a sus ideales.

Durante la presentación del libro, que tuvo lugar en el Centro Social Anita Sirgo, en su pueblo natal de Lada (Langreo), intervinieron los autores, Rubén Vega García y Héctor González Pérez, quienes destacaron la importancia de visibilizar la historia de Anita y el pa-

pel de las mujeres en la lucha obrera. También tomaron la palabra miembros de su familia, especialmente sus hijas, que agradecieron este reconocimiento póstumo a su madre. Por su parte, José Manuel Zapico, secretario general de CCOO de Asturias, reivindicó la figura de Anita Sirgo como ejemplo de dignidad, coraje y conciencia de clase, recordando la necesidad de preservar la memoria de quienes lucharon por los derechos de la clase trabajadora.

El evento fue mucho más que una presentación literaria: fue un acto de memoria y justicia histórica. Anita Sirgo sigue siendo un referente imprescindible en los valles mineros, especialmente para las mujeres, cuya fortaleza y valentía demostraron que la resistencia ante la dictadura no era solo una cuestión de los hombres en las minas, sino también de aquellas que, desde fuera, fueron

esenciales para sostener y prolongar las huelgas.

Su actitud insumisa, su profundo compromiso social y su lucha por un futuro más justo, que la acompañaron hasta el final de su vida, deben ser un legado para las nuevas generaciones. Hoy, más que nunca, es imprescindible mantener viva la memoria de figuras como Anita, para mantener viva la llama de la lucha contra la opresión y el fascismo.

El libro *Anita Sirgo. Instinto de clase* no solo recupera su voz, sino que también es un recordatorio de que la historia de la clase trabajadora está llena de ejemplos de resistencia, y Anita Sirgo es uno de los más dignos de ser recordados.

NOS GUSTA
SER LA BANCA
que siempre quisimos ser

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

oficina
97

"No importa si un fondo está en campaña.
Aquí, lo que importa, son las necesidades
del cliente".

Juan Carlos Bedia.



121 oficinas



Nueva oficina
digital



137 cajeros



Servicio de
atención digital



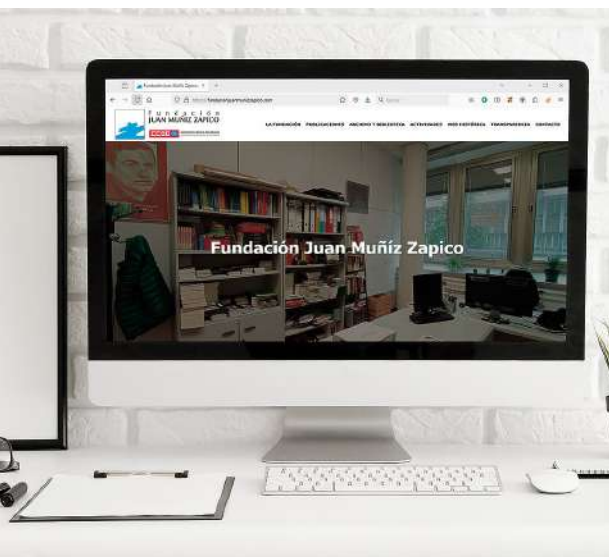
cajaruraldeasturias.com



CAJA RURAL
DE ASTURIAS

La Fundación Juan Muñiz Zapico estrena nueva web: un espacio para la memoria y la cultura sindical

La Fundación Juan Muñiz Zapico ha renovado su página web, dotándola de un diseño más claro, moderno y dinámico, adaptado a las nuevas necesidades de la entidad y del público.



La nueva plataforma refuerza su papel como espacio de encuentro y memoria del movimiento obrero, facilitando el acceso a investigaciones, publicaciones, exposiciones y actividades relacionadas con la historia del sindicalismo y del mundo del trabajo, especialmente el papel de CCOO y su defensa de la clase trabajadora.

Desde su fundación, la entidad se ha volcado en preservar la memoria democrática, promover la conciencia de clase y fomentar la participación ciudadana y el diálogo social. La nueva web ofrece una ventana accesible y estructurada para conocer y seguir su labor en torno a estas causas fundamentales.

La Fundación rinde homenaje a Juan Muñiz Zapico, "Juanín", una figura clave del movimiento obrero asturiano, represaliado durante la dictadura franquista y condenado a varias penas de cárcel, incluida la del tristemente célebre Proceso 1001, junto a otros destacados dirigentes de Comisiones Obreras.

A través de esta nueva web, disponible en fundacionjuanmunizzapico.com, la Fundación renueva su compromiso y se consolida como un referente imprescindible para quienes quieren conocer y profundizar en la historia del sindicalismo en España.

¡Semana Santa con ventajas por ser afiliad@!

Se acerca la Semana Santa y, para muchas personas, es el momento para desconectar haciendo una escapada. Pero antes de reservar alojamiento, alquilar un coche o llenar el depósito, hay algo que debes hacer: echar un vistazo a la Guía de Servicios de CCOO.

Por el simple hecho de estar afiliado o afiliada, tienes acceso a descuentos exclusivos en hoteles, casas rurales, viajes, alquiler de coches, carburantes, restaurantes y mucho más. Y lo mejor de todo: estos descuentos también pueden aplicarse a familiares en muchos casos. Para saber las condiciones, debes consultar la oferta que te interesa y acceder a ella simplemente presentando el carnet de afiliado o afiliada a CCOO.

Si todavía no la has mirado, es el momento de hacerlo. La Guía de Servicios está en constante actualización, con nuevas ofertas que pueden ayudarte a ahorrar en planes de ocio, formación, salud, seguros, alimentación... ¿Dónde la encuentras? Muy fácil: entra en descuentos.ccoo.es y descubre todas las ventajas que vienen con tu carnet de afiliación.

No te olvides de tu Guía de Servicios
descuentos.ccoo.es



Ahorra en gasolina y revisa tu coche antes del viaje



Alojamiento con descuento para tu escapada



¿Necesitas coche de alquiler? Mejor con estas tarifas



Escapadas más baratas para afiliados y familias



Relájate con precio especial en balnearios

Pagar la cuota tiene sus ventajas. ¡No dejes que se te escapen!

Jorge Huerta. Una Clínica Dental Innovadora

Transformando sonrisas a través de la tecnología y la formación continua

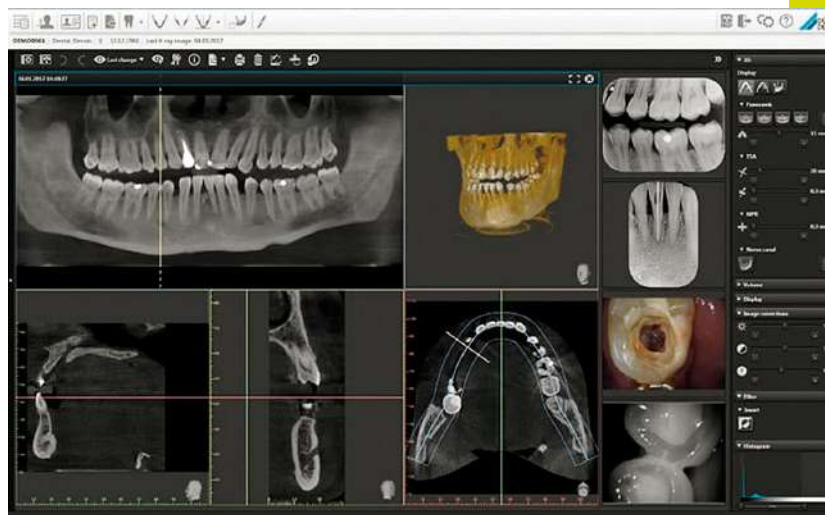
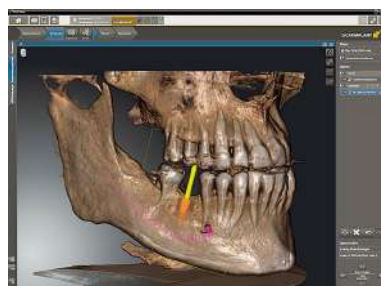
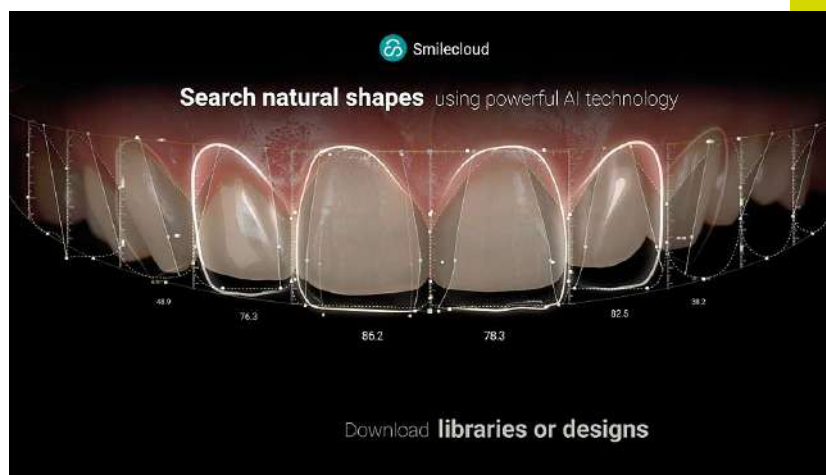
En un mundo en constante evolución, la excelencia en el cuidado de la salud bucal ha dado un giro innovador en la Clínica Dental Jorge Huerta. Situada en el corazón de Asturias, esta clínica ha estado liderando el camino hacia la transformación de sonrisas a través de una combinación única de innovación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

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

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

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

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



Clínica Dental Jorge Huerta

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

www.clinicadentaljorgehuerta.es

Síguenos en:



Acuerdo de
colaboración



**Si eres afiliado, consulta los
descuentos y la financiación
de hasta 24 meses sin
intereses.**

TU PROYECTO en Gijón

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

Infórmate...



Gijón | **impulsa**

INFRAESTRUCTURAS

FINANCIACIÓN

SERVICIOS DE VALOR AÑADIDO



www.gijonimpulsa.es



**+ de 26.000 m2
de techo empresarial**



**1,25 mills. /
de subvenciones**



**5 mills. / €
fondo capital riesgo**