

Asturias Industrial

CCOO +
industria

Nº104 Mayo/2024



1^o de Mayo



Por el pleno empleo:
Menos jornada
Mejores salarios

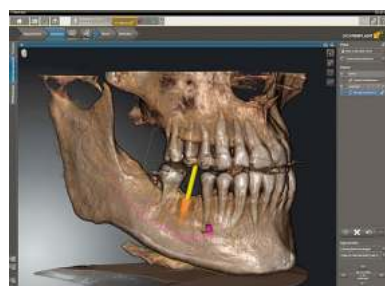
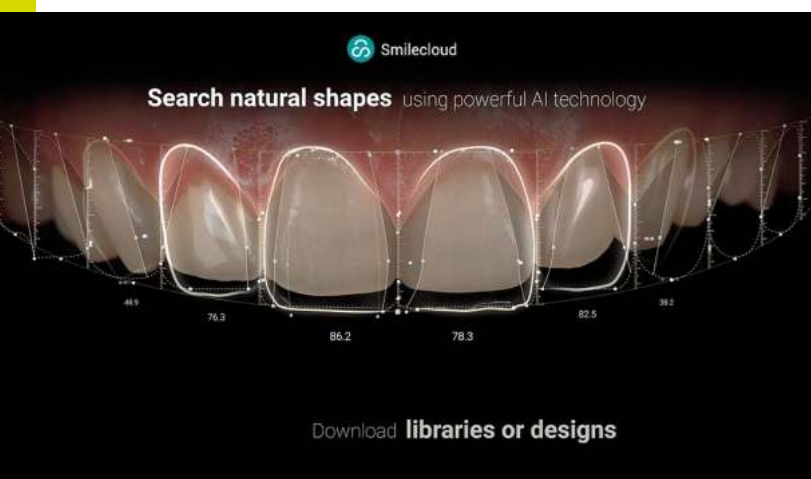
Sector agrario
**Con futuro,
con derechos**

Inteligencia Artificial
**Así se aplicará en la
negociación colectiva**

Convenios colectivos
**Negociación
Metal y Auto**

Jorge Huerta. Una Clínica Dental Innovadora

Transformando sonrisas a través de la tecnología y la formación continua



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

Síguenos en:



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.

Sumario



Asturias Industrial nº104. Mayo 2024
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS

Secretariado:

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

Coordinación:

Blanca M. Colorado.

Fotografías: Fusión 10 y archivo.

Tirada de este número:

10.000 ejemplares

DL AS 2311-2009

Maquetación: Fusión 10.

Avda. Pola de Lena, 17-bajo.
33160 La Vega. Riosa. Asturias.

Teléfono: 985.76.66.90

E-MAIL: redaccion@fusion10.net
www.fusion10.net

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

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

Se autoriza su reproducción excepto
con fines comerciales.



05

EDITORIAL

No a las deslocalizaciones.

06

1 de Mayo

Por el pleno empleo: menos jornada, mejores salarios.

08

Por un sector agrario con futuro y derechos

11 de abril, concentración en Madrid.

10

Negociación Colectiva. Constituida la Mesa negociadora del Convenio del Metal y del Convenio del Auto.

13

Situación Industrial. Contra el cierre de Sekurit (Saint Gobain).

Concentraciones en Mantequerías Arias. La plantilla de Gonvarri, contra el despido de 3 trabajador@s. Acuerdo en ITVASA.

17

EESS ¡Seguimos ganando terreno!

CCOO, sindicato mayoritario en la industria asturiana.

20

ArcelorMittal. Un Convenio Colectivo que aumenta la precarización.

22

Hunosa. El futuro, sobre la mesa.

24

Inteligencia Artificial. Aplicaciones en la negociación colectiva.

26

Más feminismo, más sindicalismo. 8M: Rompiendo la brecha.

28

Formación. Se acerca el final de curso: últimas materias impartidas.

30

Salud laboral. Decálogo de autoprotección frente al calor.

31

Afiliación. Desgrava tu cuota y actualiza tus datos.





Cambados

Pueblo Mágico 2024





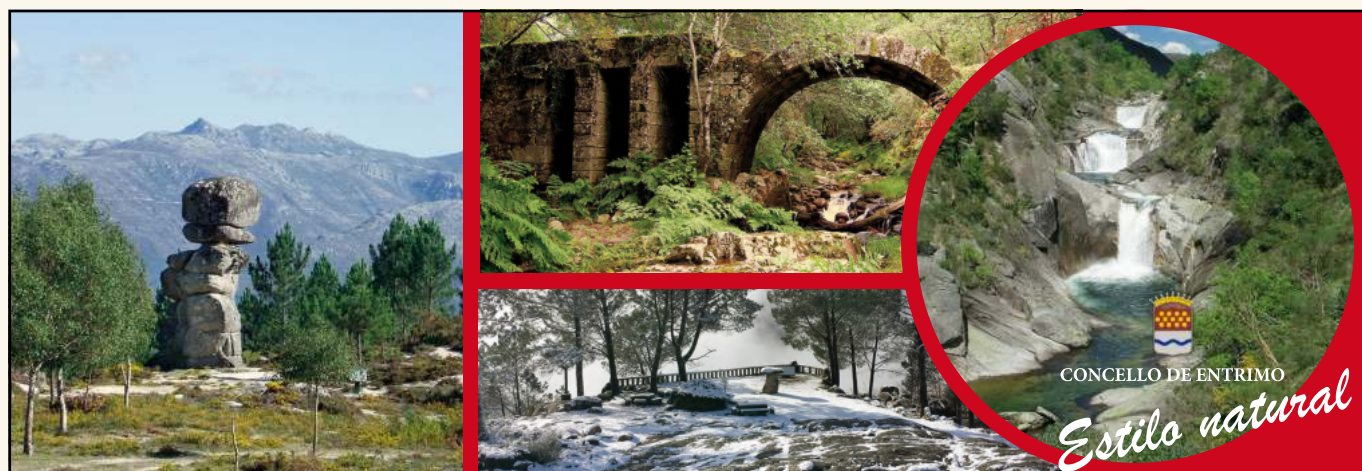
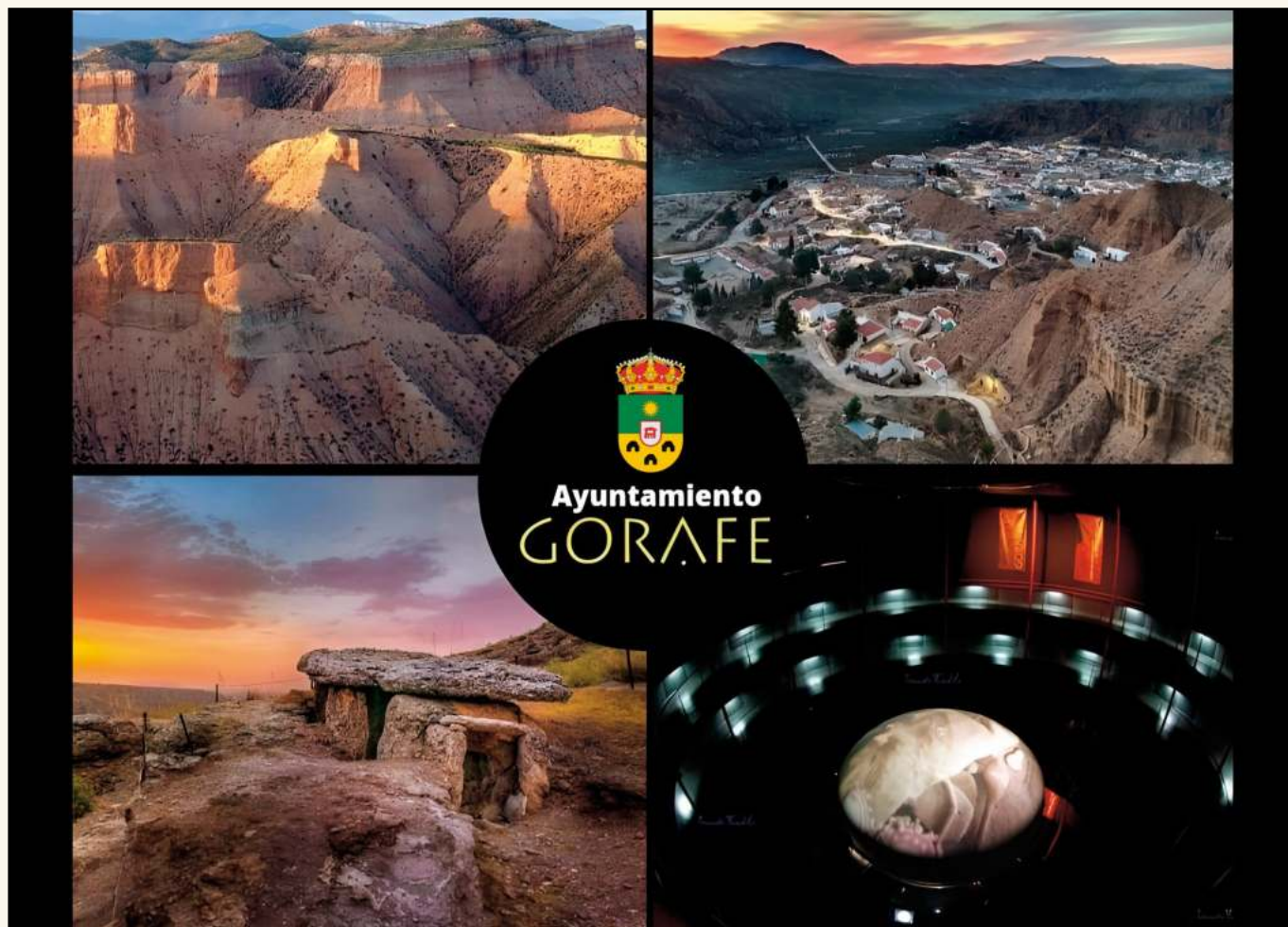
Ayuntamiento de Cambados (Pontevedra)



PUEBLOS MÁGICOS de ESPAÑA



Ciudad Española del Vino



No a las deslocalizaciones

Un año más, la sociedad ha salido a la calle, junto con CCOO y otras organizaciones sindicales, para celebrar el Día Internacional de los Trabajadores, una jornada a la vez festiva y reivindicativa, en la que hemos reclamado al Gobierno que trabaje hacia el objetivo de lograr el pleno empleo y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Estas reivindicaciones son importantes siempre, pero muy especialmente en este momento, cuando la amenaza de la deslocalización vuelve a planear sobre Asturias, en un nuevo frente abierto por la multinacional Saint Gobain.

En Asturias conocemos bien las consecuencias de deslocalizar empresas para trasladar la producción a países con menores costes (y derechos) laborales. Hace unos años asistimos al cierre de Alcoa, en la Comarca de Avilés, que abandonó la producción de aluminio primario que venía desarrollando en la planta avilesina desde hacía muchos años, para trasladar su producción a terceros países. No hubo en ese momento, como no lo hay ahora, ningún mecanismo que permitiese frenar el proceso.

Algo similar ocurrió con Vesuvius en 2021, un centro de producción rentable que, a pesar de arrojar beneficios y de conseguir movilizar a toda la sociedad civil en manifestaciones históricas, cerró su planta en Langreo para trasladar la totalidad de la producción a países con menores costes laborales.

Nuevamente, como si de un *déjà vu* se tratase, tenemos sobre la mesa el caso de Saint Gobain, que pretende poner fin a la actividad de la división Sekurit, dedicada a la fabricación de parabrisas para coches.

Saint Gobain lleva mucho tiempo preparando el escenario para el paso que ahora pretende dar. Ya en 2022 plan-

teó un ERE de extinción para 42 personas trabajadores en Avilés, que fue retirado gracias a las movilizaciones de la plantilla. La maniobra respondía en realidad a una dinámica de deslocalización de la producción, sin tener en cuenta el compromiso adquirido con el territorio ni la responsabilidad hacia las personas trabajadoras y sus familias.

Ahora vuelve a intentar la misma medida, y completar así el proceso de deslocalización. Ante ese tipo de decisiones, presentaremos batalla. Es necesario, entre otras medidas, que se recupere la necesidad de que sea necesaria la autorización final de la Administración para proceder a un cese de actividad, especialmente cuando se trata de maniobras de deslocalización tan claras como estas.

Desde CCOO de Industria de Asturias hemos denunciado en innumerables ocasiones la falta de mecanismos laborales y legislativos, que permitan poner freno a esta sangría. El riesgo de que más empresas sigan la senda de la deslocalización es alto y supone un peligro para sectores tan relevantes como el de la siderurgia. ArcelorMittal es un caso preocupante, ya que se trata de una multinacional en un proceso de transformación que está exclusivamente en manos de la voluntad de su propietario. Cabe recordar que se trata de una compañía de fuera de la Unión Europea, que actualmente apuesta ya en otros países por tecnologías perjudiciales para el medio ambiente, muy alejadas de la exigencia europea de implementar procesos sostenibles para la fabricación del acero.

En ese escenario, somos conscientes de la importancia de continuar luchando por medidas que nos permitan exigir compromiso a las empresas y, en último término, evitar que continúen vaciando de industria nuestra región.

Sin industria, no hay futuro.

Alfoz

en el interior de la 'Mariña Lucense' marco incomparable de paisajes y belleza natural.



CONCELLO DE ALFOZ
(Lugo)

www.concellodealfoz.com
APP CAMIÑOS DE ALFOZ

1 de Mayo



Asturias sale a la calle el 1 de Mayo

Las calles de Langreo fueron este año el escenario de la multitudinaria manifestación asturiana con motivo del Día Internacional del trabajo. Una jornada participativa y reivindicativa, que los ciudadanos y ciudadanas conmemoraron con más de 70 manifestaciones

repartidas por todo el país. Este año, bajo el lema "Por el pleno empleo: menos jornada, mejores salarios".

Los buenos datos económicos y de empleo, resultado de los acuerdos alcanzados (especialmente a la reforma laboral, la subida del SMI o el V AENC) tienen que reflejarse en mejoras socioeconómicas para toda la ciudadanía. Ese es el mensaje que CCOO ha querido subrayar y que ha trasladado al Gobierno el secretario general de la organización, Unai Sordo. Y el camino para ello solo puede ser el diálogo social.

POR EL PLENO EMPLEO

En un momento en que España tiene récord de cotizantes a la Seguridad social, es importante trabajar políticas que generen empleo estable y de calidad, para avanzar hacia el objetivo del pleno empleo.

MENOS JORNADA

CCOO abandera la necesidad de reducir el tiempo de trabajo, para situar la jornada máxima legal por debajo de las 40 horas. Ese avance debe acompañarse de una mejora en el control horario para evitar fraudes con las horas extra que ni se pagan, ni se cotizan, ni se reconocen.

MEJORES SALARIOS

Aunque la última subida del SMI del 5% para 2024 ha sido un gran avance, no es suficiente frente a la carestía de los productos básicos. Defendemos que el salario mínimo debe situarse en el 60% del salario medio. Además, reclamamos una reforma fiscal que garantice recursos y permita mejorar los servicios públicos.



Asturias defiende su industria.
Frente a la amenaza de deslocalización, CCDO seguirá luchando y exigiendo a las empresas compromiso con las plantillas y con los territorios.





El 11 de abril, CCOO de Industria reivindicó en Madrid los derechos de las más de 700.000 personas trabajadoras empleadas en el sector primario, en su mayoría mujeres e inmigrantes. La convocatoria movilizó a miles de personas de todo el país, que se concentraron frente al Ministerio de Agricultura en defensa de los derechos de los trabajadores del campo.

La delegación asturiana se sumó a los cinco mil delegados y delegadas de CCOO de Industria y otras organizaciones, que acudieron desde todos los puntos del país para reclamar al gobierno que no se olvide de los verdaderos protagonistas del sector agrario: sus trabajadores y trabajadoras, y reclamar que sus voces sean incluidas en el diálogo social para defender sus derechos salariales y sus condiciones de trabajo.

Tras unos meses en los que en prácticamente todas las provincias del país se vivieron intensas movilizaciones por parte de los empresarios del campo, CCOO de Industria ha querido poner el foco en quienes realmente llevan el peso del sector, que son sus trabajadores y trabajadoras. Más de 700.000 personas asalariadas, cuyas reivindicaciones han sido sistemáticamente ignoradas, fueron protagonistas en la multitudinaria concentración celebrada el pasado 11 de abril. Se reivindicaron derechos básicos, que se cumpla el salario mínimo, que se dé un trato digno a las personas trabajadoras del sector (por ejemplo, proporcionando alojamientos en condiciones de habitabilidad) y que se impulse la negociación de los conve-



Delegación de compañeros y compañeras de Asturias, de camino a la concentración del 11 de abril en Madrid.

nios bloqueados, entre ellos, el primer Convenio Estatal del Campo, además de decenas de convenios territoriales.

CCOO y otros sindicatos participantes recordaron también al Ministerio de Agricultura que no permitirán que se aplaze la condicionalidad social de la Política Agraria Común, que si bien recientemente ha favorecido una distribución más justa de las ayudas, ya que desde el 1 de enero, quienes las reciben deben cumplir las normas laborales y

las condiciones de trabajo y empleo, no es menos cierto que olvidaron durante años a las personas trabajadoras por cuenta ajena.

Exigimos, por tanto, la apertura de un espacio de diálogo social que de verdad afronte los problemas del sector. La gran movilización del 11 de abril debe interpretarse como un aviso al Ministro de Agricultura para que atienda las reivindicaciones del sector, ya que "si no lo hace, tendrá conflicto".

Por todos los trabajadores del sector agrario



¿Por qué siempre que se hace referencia al sector agropecuario solo se tiene en cuenta a los agricultores empresarios?

¿Hasta cuándo van a permanecer olvidadas las personas trabajadoras que desarrollan su labor en el campo y que son las que sacan adelante las explotaciones agrarias y ganaderas?

En un momento en el que los agricultores y ganaderos parece que quieren convertir en únicos interlocutores ante el Gobierno, es imprescindible recordar que, frente a todas las medidas que han beneficiado a la parte empresarial (ayudas de la PAC, bonificaciones en la cotización de la Seguridad Social) exenciones de impuestos para minimizar los efectos de la sequía) la única medida para las personas trabajadoras del sector ha sido la reducción de las peonadas para acceder al subsidio agrario y la renta agraria, y solo para eventuales agrarios en Andalucía y Extremadura.

Ante esta desigualdad flagrante, CCOO recuerda al Gobierno que, sin personas que trabajen en el campo, no hay sector agrario.



¿Qué pedimos para las personas trabajadoras del campo?

- ➔ Un Convenio Estatal del Campo y la renovación de los convenios provinciales y autonómicos vencidos y no renovados desde hace años.
- ➔ El estricto cumplimiento de la aplicación del SMI.
- ➔ El desarrollo reglamentario de la Ley de Integración del REASS en el Régimen General de la Seguridad Social.
- ➔ La prórroga de la reducción de 35 a 10 jornadas trabajadas para acceder al subsidio agrario y la renta agraria en Andalucía y Extremadura.
- ➔ La recuperación del coeficiente de parcialidad en el sector del Manipulado Hortofrutícola o de alguna fórmula que lo compense.
- ➔ Una modificación legal para la declaración de las jornadas reales en el sector y su forma de cotización.
- ➔ El refuerzo de la Inspección de Trabajo, para dotarla de medios tanto humanos como materiales y que pueda ejercer su labor de una forma eficaz en su lucha contra la explotación laboral y la economía sumergida.

Desde CCOO, emplazamos al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación a retomar el diálogo social tripartito como herramienta fundamental de gobernanza para el sector agropecuario en toda su extensión, propiciando un foro de debate en el que abordar sus problemáticas presentes y futuras.

- ➔ Participación sindical en el cumplimiento y seguimiento de la aplicación de la condicionalidad social de la PAC y de las sanciones que se deriven de su infracción para garantizar su aplicación.
- ➔ Mejora del Plan de Formación Agrario para implementar itinerarios formativos y materias relacionadas con las transiciones ecológica y digital.
- ➔ Aprobación definitiva de la modificación del Real Decreto 939/1997 para hacer más eficaz la distribución de los fondos AEPSA, y facilitar así la contratación de trabajadoras y trabajadores agrarios desempleados.

Constituida la mesa negociadora del Convenio del Metal

Tras proceder a la revisión salarial pactada en el convenio anterior, CCOO de Industria de Asturias firma la constitución de la Comisión Negociadora y trabaja ya en uno de los convenios sectoriales más importantes de Asturias, que establece las condiciones laborales de 25.000 personas trabajadoras en el conjunto de la región.

Se constituyó la Comisión Negociadora en la que CCOO de Industria es, una vez más, el sindicato mayoritario.

Para CCOO de Industria de Asturias, la negociación del próximo convenio se sitúa en un contexto en el que el sector del metal pasa por una buena situación en términos generales, algo que deberá reflejarse en el contenido del próximo convenio.

Aunque aún se está en las primeras fases de la negociación, la comisión ya ha mantenido las primeras reuniones. Para CCOO de Industria de Asturias, los puntos fundamentales que debe recoger el convenio son:

➤ **Incrementos salariales:** con la referencia marcada por el VAENC y cláusula de revisión con base en el IPC, para el mantenimiento del poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

➤ **Reducción de jornada:** muy necesaria en el caso de este sector, en el que la jornada lleva años congelada.

➤ **Formación:** para paliar la falta de profesionales que den el relevo generacional a unas plantillas envejecidas, es necesario que las empresas implementen horas para la capacitación de los trabajadores.

➤ **Subrogación:** que se amplíe a todos los trabajadores y trabajadoras del sector, y no sea exclusiva para las empresas que trabajen para el Principado de Asturias.



➤ **Absorción y compensación:** es necesario minimizar o incluso eliminar este punto. Las empresas lo utilizan para reducir el incremento salarial de aquellos trabajadores y trabajadoras que disfrutan de complementos, por lo que, en la práctica, implica una pérdida de poder adquisitivo.

➤ **Licencias:** a raíz de los últimos cambios legislativos, es necesario clarificar y especificar este punto para evitar conflictos, partiendo de que los permisos deben ser siempre en días laborables.

➤ **Contrato relevo:** defendemos que se siga aplicando y que cualquier persona trabajadora que cumpla los requisitos pueda acogerse a él, sin trabas y con facilidades para hacerlo.

Tras conocer en enero cual fue finalmente el dato oficial del IPC real a 31 de diciembre de 2023, se procedió a la revisión salarial pactada en el anterior convenio (2021-2023) y consolidar el incremento de 9,05% en las tablas salariales.

De esta manera, quedan actualizados los salarios de todas las categorías profesionales del sector y se garantiza que las personas trabajadoras mantengan el poder adquisitivo, ajustando su salario al incremento del coste de la vida que ha tenido lugar durante la vigencia del convenio.

Al cierre de esta revista se prevé que se celebren Asambleas para tratar el bloqueo en la negociación, analizar la situación y decidir las medidas a tomar.

Convenio del Automóvil



Otro de los convenios que finalizó su vigencia en 2023 fue el Convenio Colectivo del Sector de Venta y Reparación de Vehículos (2020-2023). CCOO de Industria de Asturias, pese a los retrasos debidos a cuestiones internas en la patronal del automóvil, ASPA, consigue que se constituya la Comisión Negociadora el 15 de mayo confiando en que a partir de ese momento las

negociaciones avancen con más fluidez.

En la plataforma del próximo convenio, CCOO incluirá mejoras para las personas trabajadoras del sector, como subidas salariales con el mínimo que establece el V ANEC, cláusula de revisión vinculada al IPC, días de vacaciones y clarificación de las licencias o permisos.

Convenios de empresa

Almacenistas y Embotelladores de Vino

Han comenzado ya las negociaciones para el próximo convenio de Almacenistas y Embotelladores de Vino. El anterior convenio, firmado con una vigencia de tres años (2021-2023) trajo un periodo de estabilidad al sector, con incrementos salariales y la mejora de algunos aspectos sociales.

En la próxima negociación, además de los incrementos salariales con cláusula de revisión con base en el IPC, tomando como referencia el V ANEC, desde CCOO trataremos de abordar una reducción de jornada, incluir mejoras en vacaciones, clarificar el tema de los permisos, implementar un protocolo de actuación en caso de acoso y ligar un seguro por accidentes que ya existe a las subidas salariales que se pacten en el propio convenio.

Se trata de un sector que agrupa a empresas de comercialización y distribución mayorista de vinos y otras bebidas alcohólicas, y da empleo a unas 500 personas trabajadoras en Asturias.



Reny Picot

Con el 100% de la representación dentro del Comité de Empresa, CCOO de Industria de Asturias aborda la negociación del Convenio Colectivo de Reny Picot.

Tras terminar la vigencia del convenio anterior (2023), ya se ha presentado a la plantilla la plataforma que CCOO hará llegar a la empresa para iniciar la negociación del convenio para 2024.

Además de los incrementos salariales vinculados al V ANEC, con revisión en función del IPC para asegurar el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, se proponen opciones para que la promoción a categorías superiores se pueda efectuar sin tener que esperar el plazo estipulado actualmente de dos años. Se propone también adecuar los permisos a la legislación y clarificar todos los supuestos, así como incrementar el precio de las horas de trabajo nocturno y reducción de jornada, entre otros aspectos importantes para actualizar las condiciones laborales de la plantilla.

Panaderías y Confiterías

Otros dos convenios cuya negociación comenzó su andadura recientemente, son los de Panaderías y Obradores de Confitería. Ambos terminaron su vigencia en diciembre de 2023. CCOO tratará de abordar en los próximos meses la negociación de convenios con vigencia suficiente para dar estabilidad al sector y que actualicen los aspectos laborales y sociales de ambos colectivos de trabajadores y trabajadoras.

Astilleros Gondán

Los Astilleros Gondán, ubicados en Figueras (Castropol) continúan siendo una referencia en el panorama de la construcción naval, encandilando pedidos destinados a plataformas de energías renovables offshore y consolidándose como líderes en construcción naval con tecnología puntera.

Una vez finalizada la vigencia del anterior convenio colectivo (2022-2023), se constituyó el 13 de marzo la mesa negociadora. Los compañeros en representación de CCOO de Industria de Asturias negociarán con la empresa incrementos salariales sin pérdida de poder adquisitivo para la plantilla, reducción de jornada y horas de formación para continuar a la vanguardia de la fabricación naval.



Convenios estatales



El XXI Convenio General de la Industria Química empieza a negociarse

Tras constituir la mesa negociadora a mediados de febrero, en marzo tuvo lugar la primera reunión, en la que se expusieron las reivindicaciones recogidas en la plataforma conjunta de CCOO y la otra fuerza sindical.

Estabilidad en el empleo y modalidades de contratación, incrementos salariales, reducción de jornada, mejora de los permisos, formación, clasificación profesional, igualdad, salud laboral y medio ambiente, organización del trabajo, diversidad, nuevas tecnologías, jubilación, etc., son las propuestas a defender por la parte social, muy alejadas de las intenciones de la patronal, que pretende congelar salarios e introducir medidas de compensación y absorción, y reforzar la contratación temporal, entre otras.

Ante posturas tan alejadas, se prevé que comience una negociación larga y compleja, que requerirá de CCOO de Industria de Asturias un intenso esfuerzo de negociación para alcanzar acuerdos razonables y dignos para las personas trabajadoras.



Arranca la negociación del V Convenio Estatal del Metal (CEM)

Finalizada la vigencia del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (CEM), firmado por tres años (2021-2023), comienza la negociación del V Convenio, que regula las condiciones generales del sector a nivel estatal, excepto los aspectos salariales.

Este convenio supone una guía para todos los convenios sectoriales del metal que se negocian a nivel provincial o autonómico. Una vez constituida la mesa negociadora, ya se presentó la plataforma, con reivindicaciones en el campo de la reducción de jornada, gestión de la temporalidad, contrato de fijos discontinuos, protocolos LGTBI, prevención de riesgos laborales, subrogación o transición ecológica.



Metalgráficas: CCOO gana el juicio contra la patronal

La Audiencia Nacional da la razón a CCOO en el juicio contra la patronal del sector metalgráfico (AME), por su negativa a aplicar la revisión salarial recogida en el Convenio Colectivo 2021-2023.

La sentencia establece el derecho de los trabajadores afectados a tener una revisión salarial en el año 2024 del 7,44%, aplicable sobre las tablas provisionales de 2023 y con efecto a partir del 1 de enero de 2024.



Otros convenios: Cárnicas, Granjas Avícolas, Frío Industrial

El pasado 14 de febrero se constituyó en la sede del SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) la mesa negociadora del próximo convenio Colectivo de Industrias Cárnicas. CCOO tiene el apoyo mayoritario de las personas trabajadoras del sector, ya que han resultado elegidos casi 1100 delegados y delegadas en las elecciones sindicales de sus empresas. En concreto, CCOO de Industria ostenta el 51,34% de representatividad en la mesa de negociación.

En las primeras reuniones, celebradas en abril y mayo, se presentó una plataforma que intentará asegurar el reparto justo de los beneficios empresariales de un sector que representa el 3,8% del PIB español. Mejoras salariales, y sociales, aspectos de seguridad y salud laboral, retos medioambientales, conciliación de la vida laboral y personal, se-

rán algunos de los aspectos que se abordarán en próximas reuniones.

Asimismo, también se está negociando el Convenio de Granjas Avícolas, que avanza con lentitud. Se trata de una negociación importante para el sector, que necesita renovar plantillas y mejorar las precarias condiciones laborales y económicas de sus trabajadores y trabajadoras, algo necesario para modernizar un sector que actualmente resulta muy poco atractivo para las nuevas generaciones.

Otro convenio que ya ha comenzado a negociarse es el de la Industria del Frío Industrial, en el que se abordarán mejoras salariales, complementos y plus de nocturnidad y reducción de la jornada, entre otros aspectos importantes para las personas trabajadoras del sector.



Saint Gobain

NO al cese de actividad de Sekurit

Concentración frente al Ayuntamiento de Avilés.

CCOO de Industria de Asturias rechaza categóricamente el anuncio de la multinacional francesa de proceder al cierre total de la línea de Sekurit en Avilés. La medida pone en riesgo 160 puestos de trabajo y, de llevarse a cabo, culminaría definitivamente el proceso de deslocalización que la empresa lleva años intentando.

Tanto para la Sección Sindical de CCOO en Saint Gobain de Avilés como para CCOO de Industria de Asturias, esta es una más de las medidas extremas y sin escrúpulos que adoptan determinadas multinacionales, que prefieren trasladar sus plantas de producción a lugares con peores condiciones laborales para las personas trabajadoras, antes que ofrecer alternativas respetuosas con el compromiso adquirido con los territorios donde llevan años desarrollando su actividad.

Saint Gobain ya había tratado de ejecutar una maniobra similar en 2022, cuando anunció un expediente de extinción en su división de Sekurit para casi 100 trabajadores en todo el país, 42 de ellos en Asturias. Ya en aquel momento los argumentos de la parte empresarial para justificar lo que en realidad era un

cierre encubierto, fueron insustanciales, y no sirvieron para ocultar las verdaderas intenciones: trasladar la producción a otro país con menores costes y peores condiciones laborales. Es decir, uno más de los procesos de localización que amenazan a la industria asturiana.

En aquella ocasión, gracias a la contundente respuesta social, movilizadora masivamente, se logró poner freno al despropósito y que la empresa renunciase a los despidos. Pero la intención de deslocalizar no desapareció y la multinacional ha ido dando pasos en esa dirección, derivando progresivamente parte de la carga de trabajo de su centro de Avilés, a otros situados en terceros países, algunos incluso fuera de la Unión Europea.

Dos años más tarde, anuncia el cierre de Sekurit en Avilés sin importarle la



Concentración frente al Ayuntamiento de Castrillón.

pérdida de empleo y de la riqueza industrial de la región, demostrando una vez más una absoluta falta de escrúpulos que los trabajadores y trabajadoras están dispuestos a combatir.

Desde CCOO de Industria de Asturias, procederemos a establecer todos los contactos posibles con las fuerzas políticas instituciones, organizaciones sindicales y sociales para recabar apoyos, así como apelar al compromiso de la ciudadanía para ser capaces de ejercer la presión necesaria para revertir las intenciones de la empresa y frenar el despropósito que pretende llevar a cabo en Avilés.

Ábalos

Un destino de excelencia

Descubre nuestra riqueza vitivinícola, cultural y paisajista. Un entorno privilegiado para disfrutar de la naturaleza y conocer los vinos Rioja que se elaboran en cualquiera de las catorce bodegas del municipio.

Ayuntamiento de Ábalos
(La Rioja)
Más información: aytoabalos.larioja.org

ITVASA, por fin la luz al final del túnel



Tras meses de lucha, durante los cuales la plantilla de la Inspección Técnica de Vehículos mantuvo un pulso con el Principado de Asturias para reclamar los derechos laborales que en justicia le corresponden, se alcanzó un acuerdo definitivo que ha puesto fin al conflicto.

Termina así un conflicto de larga duración que mantuvo en vilo durante meses a la plantilla de ITVASA, así como a los numerosos usuarios del servicio que se vieron afectados por los días de huelga que fue necesario convocar para conseguir que, finalmente, el Principado de Asturias atendiese las reivindicaciones.

Durante el conflicto también se llegaron a plantear diferentes iniciativas legislativas en la Junta General del Principado durante este proceso, iniciativas que pretendían iniciar un proceso privatizador de la Inspección Técnica de Vehículos en Asturias. Que no se haya permitido su avance es una buena noticia tanto para el conjunto de los ciudadanos como para los propios trabajadores de la ITV. Consideramos lamentable el oportunismo demostrado por los partidos de la derecha asturiana, que no han dudado en aprovechar el conflicto abierto para intentar sacar adelante iniciativas con el objetivo de precarizar tanto el servicio de la ITV, que goza en nuestra región de los más altos estándares de calidad y eficiencia, como el empleo que genera esta empresa, que no debe trasladarse al ámbito del sector privado.

Gracias a la presión ejercida por las personas trabajadoras, respaldadas por CCOO de Industria de Asturias y sus delegados y delegadas en la Inspección Técnica de Vehículos, se hizo posible firmar en el SASEC, el día 21 de febrero, un acuerdo que recoge los puntos más importantes, reivindicados por CCOO de Industria de Asturias y las personas que conformaron el comité de huelga. Los puntos incluidos en el acuerdo son:

➤ **Recuperación de las 35 horas semanales:** la empresa se compromete a implantar la nueva jornada a partir

del 1 de mayo de 2024. Este era uno de los derechos arrebatados en 2012 y que otros funcionarios ya habían ido recuperando progresivamente.

➤ **Complemento de compromiso:** la empresa se compromete a implementar el dinero vinculado al absentismo, estableciendo tramos que van desde los 107 € hasta los 134 € al mes.

➤ **Categorías profesionales:** la empresa ya ha culminado un estudio de categorías profesionales y se compromete a abrir un proceso de negociación para permitir el ascenso de los trabajadores.

➤ **Nuevas contrataciones:** se habilitarán los procedimientos necesarios para negociar las contrataciones con la parte social. Contratar nuevo personal es importante para aligerar la carga de trabajo de la plantilla actual y mantener la calidad del servicio.

➤ **Control semestral:** las partes se comprometen a hacer un seguimiento de los puntos acordados mediante reuniones semestrales.

Cabe recordar que ITVASA está participada al 100% por el Principado de Asturias a través de la Consejería de Transición Ecológica, Industria y Desarrollo Económico.

Desde el momento de la firma de este acuerdo, se suspendieron las movilizaciones programadas, y se puso fin a un proceso largo y difícil, durante el cual fue decisivo el compromiso por parte de la plantilla y de los delegados y delegadas que llevaron el peso de la negociación.

Desde CCOO de Industria de Asturias queremos dar las gracias a todos aquellos que participaron de un modo u otro en este proceso, aportando apoyo y soluciones constructivas.

Mantequerías Arias La plantilla grita: ¡Readmisión!

Los trabajadores y trabajadoras de Mantequerías Arias reclaman la readmisión de una compañera, despedida tras 21 años en la empresa con el argumento de una ineptitud sobrevenida.



Concentración de los compañeros y compañeras de la trabajadora despedida, en las instalaciones de Mantequerías Arias.

Para CCOO de Industria de Asturias, se trata de un despido injustificado, y exige a la empresa que busque una solución que permita a esta compañera reincorporarse a su puesto de trabajo. La plantilla ha mostrado su apoyo a esta compañera, concentrándose delante de las instalaciones de la empresa.

Esta trabajadora, tras una baja por enfermedad, se reincorpora a su puesto de trabajo en octubre de 2023. En ese momento la dirección de la empresa le comunica el despido, y justifica la decisión en el informe del servicio de prevención contratado por la empresa, que indica una ineptitud sobrevenida, es decir, no apta para el desempeño de sus funciones.

Tras demandar a la empresa y que el Juzgado de lo Social declare que el despido es improcedente, la empresa opta por la no readmisión. Para CCOO de Industria de Asturias, se trata de una decisión lamentable, e insta a la empresa a reconsiderar la decisión y buscar otras soluciones que permitan que esta trabajadora, con un demostrado compromiso con la empresa durante más de dos décadas, se reincorpore al puesto de trabajo.

Exiom: arranca la producción en primavera

CCOO de Industria de Asturias confía que los antiguos trabajadores y trabajadoras de Vesuvius que así lo deseen recuperen su puesto de trabajo incorporándose a la nueva actividad.

La empresa Exiom, que adquirió en su día las instalaciones de la antigua Vesuvius en Langreo, ha anunciado su intención de comenzar de forma inmediata la producción en la factoría. Se espera que sea en la primavera cuando arranque el proyecto, dedicado a la fabricación y montaje de paneles solares, y que se prevé que dé empleo a unas 115 personas.

Se trata sin duda de una buena noticia, que debería ir acompañada de la reincorporación de los extrabajadores de Vesuvius que deseen entrar a formar parte de la nueva plantilla.

Esta posibilidad formaba parte de lo acordado en su momento en la denominada Mesa Industrial compuesta por el Ministerio de Industria, la Consejería de Industria de Asturias, el Ayuntamiento de Langreo, CCOO de Industria de Asturias, la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras de la antigua Vesuvius y la propia Vesuvius.

En lo establecido por dicha mesa, se vinculó la adquisición de las instalaciones a la creación de empleo, a que ese nuevo empleo tuviese ca-

rácter industrial y al hecho de que los extrabajadores y trabajadoras de Vesuvius tuviesen prioridad en las contrataciones, algo que también figuró en los acuerdos suscritos entre la multinacional y los representantes de los trabajadores en el momento del cierre.

Mientras avanzan los trabajos para la puesta en marcha de la nueva actividad, la plantilla de la antigua Vesuvius aguarda con expectación la posibilidad de recuperar su empleo, como forma de culminar el proceso abierto desde el cese de la actividad anterior y el inicio de la que ahora comienza con Exiom.

CCOO de Industria de Asturias confía en que se cumplan los compromisos, y que el largo proceso por el que ha pasado la plantilla de la antigua Vesuvius sirva de ejemplo de colaboración entre administraciones (nacional, autonómica y local) para llevar a buen término este tipo de situaciones. Cabe destacar, además, la disposición total de la plantilla para formarse y adquirir los conocimientos que sean necesarios para el éxito del nuevo proyecto, manteniendo los altos estándares de calidad que ya mostraron en su día como trabajadores de Vesuvius.



Manifestación multitudinaria en Langreo, en septiembre de 2019, contra el cierre de Vesuvius.



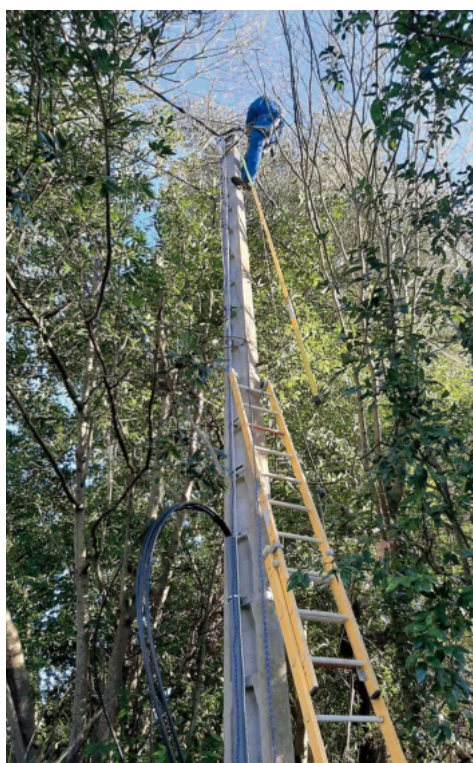
Belleza Natural



Importante precedente

El Tribunal Supremo ratifica el derecho de un trabajador de Elecnor a percibir el plus de peligrosidad

Esta nueva sentencia tumba el recurso de casación interpuesto por Elecnor y vuelve a dar la razón al trabajador. CCOO de Industria de Asturias seguirá trabajando para mejorar las condiciones laborales de un colectivo estratégico para el país.



El Tribunal Superior de Justicia de Asturias ya había dado la razón en su día al trabajador, al reconocer que a pesar de las medidas de protección implementadas por la empresa, el riesgo seguía existiendo y, por tanto, el trabajador tenía derecho a percibir el plus de peligrosidad. La empresa, no obstante, interpuso un recurso de casación que el Tribunal Supremo ha resuelto ahora, ratificando la sentencia anterior, ganada en febrero de 2023, y subrayando que al no ser eliminado el riesgo en origen, existe el derecho a percibir dicho plus.

La demanda individual fue interpuesta por José Antonio Fernández de la Fuente, presidente del Comité de Empresa de Elecnor, donde CCOO tiene mayoría absoluta. Antes se había tratado de sacar adelante una demanda colectiva, que aunque no prosperó debido a su complejidad, sirvió de base para instruir la demanda individual.

Como ya dijimos a tenor de la sentencia anterior del TSJ de Asturias,

esta resolución constituye, con más motivo, un precedente que puede ser referencia para otros trabajadores que se encuentren en similar situación.

Para CCOO de Industria de Asturias es, además, el resultado de más de 6 años de trabajo, tanto por parte de los representantes de CCOO en la empresa como de los servicios jurídicos, que han trabajado intensamente para que se reconociese el derecho de este compañero a percibir el complemento por peligrosidad.

Este nuevo varapalo judicial a Elecnor se suma al que ya supuso la sentencia de guardias y retenes, y que frena los intentos de precarizar a un colectivo de trabajadores estratégicos. Desde CCOO de Industria seguiremos trabajando en esa línea para conseguir otros avances como la subrogación, la jubilación anticipada, mejorar las condiciones de las guardias, etc. y mejorar así las condiciones laborales de un sector esencial para el país.

No a los 3 despidos en Gonvarri Asturias (antigua HIASA)

CCOO de Industria de Asturias convoca seis jornadas de huelga para reclamar a la empresa la readmisión inmediata de las tres personas trabajadoras.

Los despidos se llevaron a cabo sin ninguna comunicación previa a las personas afectadas. Para este sindicato, como para los delegados y delegadas de CCOO en Gonvarri Asturias (antigua HIASA), se trata de despidos que carecen de justificación alguna, por lo que instamos a la empresa a retractarse y readmitir a los compañeros. Además, la empresa debe abandonar de una vez para siempre este tipo de prácticas, reflejo

de unas relaciones laborales en la empresa absolutamente tóxicas, que solo buscan amedrentar a la plantilla. Este tipo de actitudes no son tolerables en una empresa del siglo XXI.

Por ese motivo, el Comité de Empresa en su conjunto decidió convocar seis jornadas de huelga para toda la plantilla, más de 250 trabajadores y trabajadoras, para los días 24 y 25 de abril, 7, 8, 14 y 15 de mayo.





Mayoría en CAPSA

La plantilla de Capsa respalda la labor de CCOO de Industria de Asturias, aumentando la cantidad de representantes en el Comité de Empresa y consolidando a nuestra organización sindical como la más votada.

En los comicios ha participado el 83% de los 599 trabajadores y trabajadoras que estaban llamados a votar. Ellos han sido quienes han decidido aumentar la representación de CCOO de Industria, que ha logrado 3 representantes en el colegio de técnicos y 4 en el de especialistas, doblando en número de votos a la segunda y tercera candidaturas.

De este modo, el comité de CAPSA lo forman para este nuevo pe-

riodo 7 delegados y delegadas de CCOO de Industria, frente a los 3 de AECAP, 3 de SOMA-FICA-UGT, 2 de INCLA y 1 CSI. El sindicato USO se ha quedado fuera, ya que no ha conseguido ningún representante.

Se trata de un gran resultado, que se suma al obtenido recientemente en ASA, donde CCOO de Industria obtuvo por primera vez 1 de los tres delegados que estaban en liza.

Con estos resultados sobre la mesa, queremos agradecer a las plantillas la oportunidad de consolidarnos como sindicato de referencia en el sector lácteo asturiano, así como de reforzar nuestra posición con un 52% del total de delegados y delegadas.

CCOO repite victoria en Imasa

La plantilla de Imasa, empresa dedicada a la ingeniería, montaje y mantenimiento de instalaciones industriales, respalda la candidatura de CCOO de Industria de Asturias tanto en técnicos como en especialistas.

CCOO se impuso con total claridad en los dos colegios electorales, consiguiendo 6 de los 7 delegados del colegio de técnicos, y 6 de los 10 que se decidían en el colegio de especialistas. Con esta configuración, CCOO repite como fuerza mayoritaria en el Comité de Empresa, al conseguir 12 de los 17 delegados que se decidían en la jornada electoral.

De nuevo, la demostración de confianza de los trabajadores y trabajadoras, respalda el trabajo que nuestros representantes han llevado a cabo durante los últimos 4 años, en una empresa con una plantilla de 513 personas trabajadoras, algunas desplazadas fuera de España, y con unas necesidades de acción sindical muy exigentes.

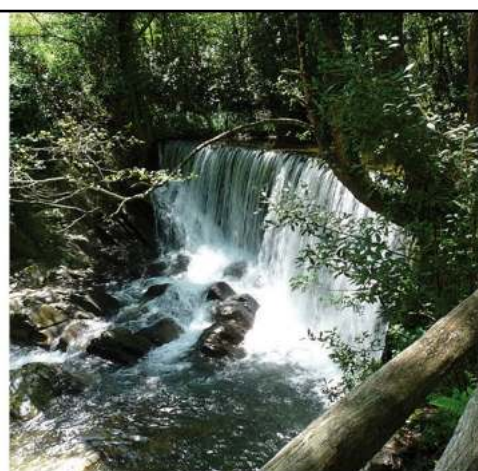
Renovamos, pues, nuestro compromiso, agradeciendo a nuestra afiliación en Imasa y al conjunto de la plantilla la confianza depositada. Su apoyo es un estímulo para actuar con más ahínco si cabe y continuar trabajando por la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.



En el corazón de la Reserva de la Biosfera
Río Eo, Oseos y Terras de Burón



www.vegadeo.es



¡Seguimos ganando terreno!

CCOO de Industria de Asturias continúa escalando y se consolida como sindicato mayoritario en las empresas del sector industrial asturiano.



Delegados de SA Trabajos Subterráneos.

Como ya anunciamos en el número anterior, CCOO de Industria de Asturias revalidó el pasado diciembre su lugar como sindicato con más representatividad en el sector industrial asturiano, aumentando la ventaja con respecto a otras organizaciones sindicales en un 10%. Gracias al respaldo mayoritario de los trabajadores y trabajadoras, hemos consolidado la diferencia que ya habíamos acumulado en procesos anteriores.

Tras cerrar el año con esas cifras, la tendencia se mantiene en el primer trimestre de 2024. También hemos obtenido representación en empresas en las que, o bien no existía, o bien se ha vuelto a recuperar. Ha sido en Integral de Automoción 2000 (2 delegados), Sistemas Especiales de Metalización (1 delegado) y Central Térmica EDP Soto de Ribera (1 delegado), Sociedad As-

turiana de Servicios Agrop (1 delegado), DSD Steel (1 delegado), Montajes, Proyectos y Mantenimiento (2 delegados), Atox Sistemas de Almacenaje SA (1 delegado), Schindler (2 delegados), Arcillas Refractarias SA (2 delegados).

Estos resultados son fruto del trabajo diario, así como del compromiso firme por parte del conjunto del sindicato de seguir organizando a las personas trabajadoras para, desde la empresa, contribuir a la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

CCOO de Industria de Asturias es hoy por hoy la organización sindical con más representación en prácticamente todos los sectores industriales, con un total de 652 delegados y delegadas electos, o lo que es lo mismo, el 42,47% del número total de representantes de los trabajadores elegidos en el conjunto de los sectores industriales.



Remontada histórica de CCOO en Asturiana de Laminados

Nuestra organización consigue 5 de los 9 representantes en el Comité de Empresa, frente a los 2 que había logrado en el anterior encuentro electoral. Este espectacular aumento de la representación es una remontada que valida el trabajo realizado durante los cuatro años anteriores.

CCOO de Industria se coloca de nuevo en cabeza, como la fuerza sindical mayoritaria en Asturiana de Laminados, el lugar que históricamente había ocupado desde los inicios de su actividad industrial.



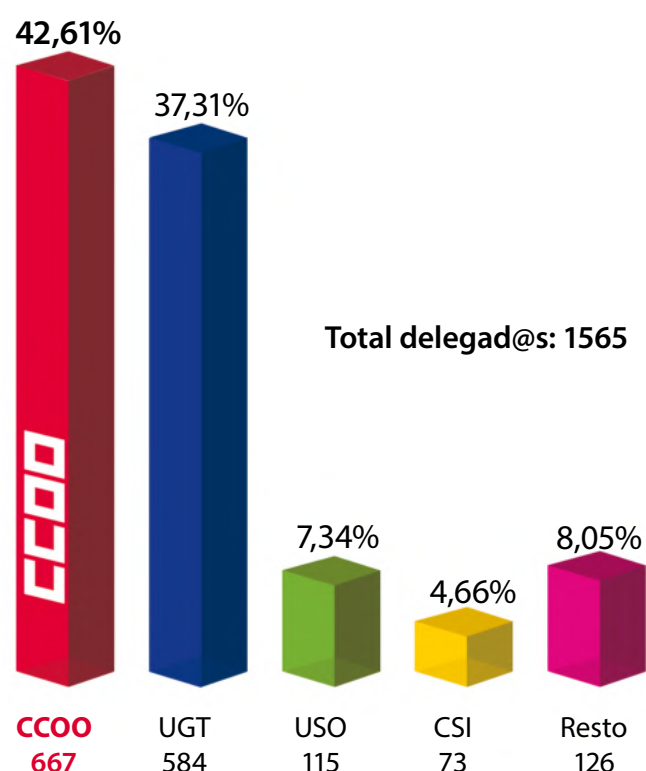
En unos comicios en los que ha participado el 94% del electorado, nuestra candidatura ha conseguido los 2 delegados que se elegían en el colectivo de técnicos y 3 en el colegio de especialistas.

Entendemos que la plantilla nos transmite un mensaje claro: la necesidad de un cambio de ciclo, después de estos últimos cuatro años. Los trabajadores y trabajadoras han decidido que de nuevo sea CCOO de Industria quien, de forma mayoritaria, defienda los intereses de toda la plantilla.

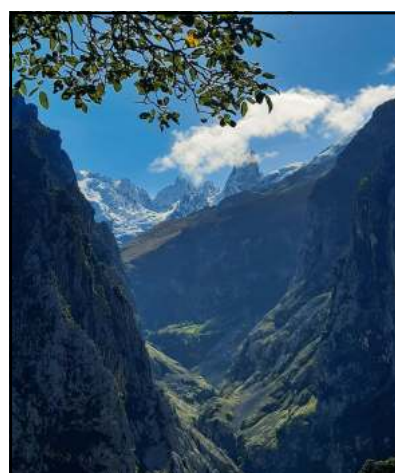
Agradecemos pues a la plantilla de Asturiana de Laminados la confianza, con el compromiso de que nuestros delegados y delegadas asumen desde ahora la responsabilidad de trabajar en beneficio del conjunto de la plantilla.

Resultados últimos procesos

Nombre del Centro Trabajo	CANDIDATURAS		
	CCOO	UGT	RESTO
Industrias DOY-Manuel Morate SL	3		2
MEFASA	4	3	
Asturiana de Recargues Siderúrgicos	1		
Construcciones Metálicas Montrasa	2		
IMASA, Ingeniería, montajes y construcciones	12	5	
Calderería, proyectos y reparaciones Norte	5		
Quesería Lafuente SA	5		
Cimodi Electrónica SL	1		
SA para Trabajadores Subterráneos	3	2	
Auxiliar de Perfiles Perforados Metal	3		
Corporación Alimentaria Peñasanta	7	3	7
Asturiana de Laminados SA	5	4	
Camps Estación de Servicio Siero	1		
MONCOBRA SA	3	2	
Bulteck Mining Systems SL	1		
Jongas Mantenimientos SL	1		
Levy Dometal SA	1		
SVRAIL SL	1		
Talleres Blamen SA	1		
Leomotor Asturias SL	1		

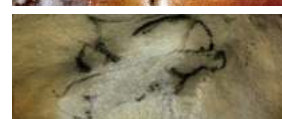


*Cómputo dinámico para 5 sindicatos a 25/04/2024



Cabrales en la retina y en el paladar

DESTINO GASTRONÓMICO



Un Convenio Colectivo adulterado

La dirección de la empresa, con el apoyo de sus sindicatos afines, impone un Convenio Colectivo que aumenta la precarización de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Como viene siendo habitual, la dirección de la empresa y otros sindicatos no permiten un solo momento de tranquilidad en lo relativo a la negociación colectiva. Ya sufrió un varapalo en la mal llamada Mesa de Empleo, donde la nefasta propuesta empresarial solo contó con los insuficientes apoyos de UGT y USO, y fue rechazada por el resto de organizaciones de la mesa de ámbito estatal (CCOO, ELA y LAB).

Tras un referendun un tanto extraño, donde se mezclaron el convenio colectivo y la propuesta empresarial de la mesa de empleo, desde CCOO decidimos no suscribir el acuerdo del Convenio Colectivo de Asturias, por respeto a nuestra afiliación, que ya se había posicionado con respecto a las dos cuestiones, con un voto afirmativo en Asamblea General de afiliados y afiliadas en Asturias para el Convenio Colectivo donde la mayoría de propuestas eran de nuestra organización, así como de una contundente respuesta negativa en el referendun celebrado a nivel de intercentros en la que participaron masivamente el conjunto de afiliados y afiliadas de CCOO en los diferentes centros de ArcelorMittal en España.

Nuevamente la dirección de la empresa ha desperdiciado una oportunidad de lograr una verdadera paz social, malgastando la posibilidad de firmar un Convenio Colectivo con el acuerdo unánime de todas las organizaciones sindicales, sin menoscabo de poder seguir negociando en el ámbito estatal lo referente a las salidas del personal de



Los afiliados y afiliadas de CCOO celebraron una Asamblea General para expresar su voto afirmativo para el Convenio Colectivo donde la mayoría de propuestas eran de nuestra organización.



mayor edad donde, como no podía ser de otra manera, el Contrato de Relevo es un objetivo irrenunciable para CCOO.

Con todo y con eso, y sin haber firmado aún el adulterado Convenio Colectivo final, al que se han añadido con nocturnidad y alevosía aspectos que precarizan las condiciones laborales como nunca, otorgando a la empresa una flexibilidad y polivalencia sin límites que obliga a realizar tareas incluso fuera de la hoja de descripción o categoría profesional, no dejamos de reconocer algunos aspectos positivos contenidos en el mismo. Dichos aspectos fueron propuestas llevadas adelante por CCOO, como el incremento salarial equivalente al IPC real de cada uno de los cuatro años de vigencia del Acuerdo Marco, más un 0,75 % de retribución variable para cada uno de los años 2023, 2024 y 2025, siendo consolidable la media obtenida.

Otros puntos positivos son la mejora del seguro colectivo, el cómputo de antigüedad por trienios, la prolongación máxima de jornada de 2 horas en caso de ausencia imprevista de relevo, el aumento del complemento por fraccionamiento de vacaciones a 500 euros y un largo etcétera, aspectos que fueron fruto de la discusión y debate entre nuestros afiliados y afiliadas y que conformaron nuestra plataforma negociadora.

Una trabajadora, despedida tras denunciar graves incumplimientos de los protocolos de seguridad

ArcelorMittal despide injustificadamente a una trabajadora del departamento de mantenimiento central, que denunció irregularidades graves en los protocolos de seguridad. La trabajadora sufrió una campaña de acoso por parte de los responsables de la compañía contratista denunciada, fue apartada de sus tareas habituales, relegada a trabajos de menor responsabilidad y, finalmente, despedida por motivos disciplinarios.

CCOO de Industria y la sección sindical, tomaremos las medidas sindicales y legales necesarias para defender a la trabajadora frente a ese despido injustificado.

De la mesa de empleo al despido colectivo

ArcelorMittal despliega su estrategia para minimizar la figura del contrato relevo. Esta vez, con un despido colectivo mediante un ERE de extinción.

Tras largos meses de discusión, con respecto a la fórmula de salida de los nacidos en 1962, la dirección de la empresa planteaba una última propuesta a modo de ultimátum, con la que pretendía reducir a la mínima expresión la figura del contrato de relevo y daba a luz una nueva fórmula, inédita en las instalaciones asturianas: la aplicación de un despido colectivo mediante un ERE de extinción para los nacidos en ese año.

La propuesta fue rechazada en la Mesa Negociadora Estatal por parte de la mayoría social, en la que CCOO expresó su más rotunda negativa. A pesar de ello, la dirección y sus socios habituales urdieron un referéndum fraudulento en Asturias, donde cuentan con mayoría en los Comités, para incluir literalmente la citada propuesta y trasladarla a un Convenio que no la incluía en el preacuerdo original. Previamente, la dirección había preguntado al personal afectado cuántos estarían interesados en acogerse al contrato de relevo. Un total de 49 trabajadores explicitaron su interés por optar a esa fórmula, aunque la empresa advertía que sólo saldrían si se alcanzaba un acuerdo en la aprobación de un ERE de despido colectivo para el resto y resultaba aprobado por la administración pertinente.

Tras semejante tropelía, la dirección de la empresa propuso una negociación en las plantas que integran el clúster de Asturias (Asturias, Sagunto,



Etxebarri y Lesaka), asegurándose así su aprobación, ya que en dicho ámbito hay mayoría de UGT y USO. El pasado 12 de abril daba comienzo el inicio del periodo de consultas, y se hizo entrega de la memoria justificativa del expediente de despido colectivo, por causas organizativas, tras el oportuno nombramiento de los diferentes componentes de la mesa negociadora.

El número de personas trabajadoras afectadas por este ERE asciende a 124, de las que 111 corresponden a las instalaciones asturianas. Para facilitar su salida, la dirección de la empresa exige un ajuste de empleo que, mediante las medidas necesarias de máxima flexibilidad y polivalencia, permitan la amortización de 131 puestos de trabajo, de los que 130 son en Asturias.

En un escenario cada vez más oscuro para las inversiones en materia de descarbonización, este primer ERE no deja de ser el principio del desmantelamiento industrial de la siderurgia integral en Asturias y en España. Deja, además, un horizonte de precariedad para los cerca de 600 eventuales que trabajan en nuestras instalaciones, puesto que el número de personas trabajadoras acogidas al contrato relevo en nuestra región apenas llega a 40.

Se avecinan tiempos muy duros para la siderurgia asturiana.



La prórroga del ERTE, a juicio

Tras la celebración del juicio el pasado 16 de abril por la prórroga del ERTE que actualmente está aplicando la compañía, se ha intentado alcanzar un acuerdo entre CCOO y otros sindicatos y la dirección de la empresa. CCOO ha comunicado que, con los datos disponibles, las causas productivas que alega la empresa para justificar la prórroga ya fueron superadas en diciembre de 2023 y, por tanto, debería declararse la nulidad de la prórroga. Al no alcanzarse un acuerdo en la última reunión, mantenida el 18 de abril, el resultado se trasladará a la Audiencia Nacional.

Ponga
LLAVE DEL
PARAÍSO



Ayuntamiento de Ponga
PRINCIPADO DE ASTURIAS



El futuro de Hunosa, encima de la mesa

Aunque el esperado y necesario plan industrial para Hunosa arrastra bastante retrasos, CCOO en Hunosa continúa reclamando proyectos alternativos a la minería del carbón y presentando propuestas realistas y viables para reactivar la actividad en las Comarcas Mineras.



Llevamos más de 2 años de retraso para llevar a cabo el desarrollo de un plan industrial que dote de futuro y estabilidad a la compañía. El pasado mes de enero, cuando todo parecía encarrilado para retomar las negociaciones paralizadas desde mayo a causa del adelanto de las elecciones generales en España, llega una noticia inesperada: se va a producir un cambio en la presidencia de Hunosa. El 31 de enero fue cesado Gregorio Rabanal Martínez, que llevaba desde 2018 al frente de la compañía, y se nombra a su sucesor, Enrique Fernández, exconsejero de Industria del Principado de Asturias.

Evidentemente este cambio repentino ralentiza *de facto* el proceso de negociación, ya que un nuevo presidente necesita un tiempo para ponerse al día de la situación de la compañía y diseñar un plan de futuro, si es que el que deja preparado su predecesor no es de su agrado. Esta es la principal razón por la que desde CCOO consideramos extemporáneo, a la par que inoportuno, este cambio en la dirección de Hunosa.

Dicho esto, también tenemos que resaltar que el nuevo presidente se involucró en la empresa desde el primer momento y, aunque de manera sosegada, pudo cumplir nuestro principal objetivo, que era poner en marcha la negociación de un plan estratégico para Hunosa. Mientras se escriben estas líneas llevamos ya dos meses de negociación y, aunque nos gustaría ser más ágiles, no es menos cierto que lo importante es poder llegar a buen puerto y no tanto el cuándo lo hagamos.

El principal problema de Hunosa sigue siendo la dificultad de crear proyectos alternativos a la minería del carbón que puedan generar un volumen de empleo significativo y que sirvan para paliar la pérdida de puestos de trabajo por el cese de la actividad minera. Y eso es algo que Hunosa no acaba de conseguir. Llevamos más de 30 años hablando de reconversión, de la necesidad de construir un tejido industrial alternativo que genere actividad y riqueza en estas zonas tan afectadas por la transición energética, y la sociedad de las Comarcas Mineras está harta de promesas vacías que quedan plasmadas en diferentes documentos pero que nunca se llevan a cabo.

Desde CCOO de Hunosa hemos trasladado a la empresa diferentes ideas en el ámbito tanto de la diversificación como de la reactivación, sin menoscabo de que podamos aportar más conforme avance la negociación. Estas son algunas de ellas:

1. Aprovechamiento del recurso hídrico

Hunosa debe aprovechar los recursos propios. Y uno de los que dispone, además en abundancia, es el agua. Tanto la Estrategia de almacenamiento energético aprobada por el Gobierno en el año 2021 como la Ley de cambio climático y transición energética del mismo año, así como el Real Decreto Ley 8/2023, de 27 de diciembre, ponen en valor la idoneidad del almacenamiento hidráulico de energía como solución para ofrecer respuesta a la demanda energética que generan algunas energías renovables.

Por ello hemos propuesto, más allá de la instalación de pequeñas centrales hidráulicas para autoconsumo, que Hunosa estudie la posibilidad de hacer un proyecto para la instalación de una central de bombeo reversible en el interior de un pozo o que utilice los pozos como almacenamiento hidráulico de energía.

2. Creación de una empresa pública dentro del Grupo Hunosa para la gestión forestal

Para garantizar el imprescindible suministro de biomasa para la central térmica de la Pereda tras su transformación a una planta de biomasa, planteamos que Hunosa cree una empresa dentro de su grupo para llevar a cabo una gestión forestal sostenible dentro la zona central de Asturias, integrándose como una empresa más en el Polo Tecnológico y Empresarial de la Biomasa encabezado por Hunem, garantizando su presencia en el sector y convirtiéndose en una pieza clave para reducir la dependencia de terceros en el suministro de biomasa a la central. Esto contribuiría también a resarcir los compromisos históricos que Hunosa tiene con estas comarcas generando empleo local, indefinido y de calidad.

3. Sustitución de calderas de combustibles fósiles por calderas de biomasa en edificios públicos

Desde CCOO ya planteamos hace más de 5 años que Hunosa pudiera convertirse en medio propio de la administración, una figura similar, o simplemente alcanzar acuerdos con administraciones o ayuntamientos, para poder acometer

el estudio, renovación o modificación de calderas tradicionales por calderas de biomasa y su posterior suministro de combustible y mantenimiento de las mismas. Hunosa ya tiene desde hace años una línea de actividad en este sentido y lo que planteamos es que pueda llevar este servicio a la administración pública, lo que podría garantizar un volumen de empleo importante y con un horizonte temporal muy amplio. Esto viene también aparejado con la propuesta anterior, ya que Hunosa podría cortar la madera, tratarla, hacer pellets y dar suministro a las calderas que tenga instaladas, llevando a cabo el proceso integral.

4. Investigación de materias primas críticas

A mediados de marzo los países de la Unión Europea dieron el visto bueno al texto definitivo de la nueva ley de materias primas críticas, que busca reducir la gran dependencia que tienen los países miembros de otras potencias. Hunosa debe aprovechar el conocimiento adquirido históricamente en el ámbito de la minería, en toda su extensión (ingeniería, explotación, seguridad, etc...) y buscar, aprovechando todos los estudios que seguro que hay al respecto, donde puede haber alguna de estas materias primas críticas, bien sea en alguna de sus concesiones o, si no fuera así, solicitando las concesiones que se crea que pueden albergar alguna de estas materias primas críticas para proceder a su exploración y en su caso, explotación.

5. Instalación de una planta de reciclado para recuperar materias primas críticas

Esta nueva ley a la que hacíamos referencia en el apartado anterior también establece objetivos de circularidad y recoge en su desarrollo que el 25% de las materias primas consumidas en Europa anualmente provengan de materiales reciclados. Aprovechando esta coyuntura, Hunosa, dentro de sus actividades de diversificación, puede estudiar también la posibilidad de instalar una planta de reciclaje de aparatos electrónicos y baterías que encajaría también dentro de los objetivos de economía circular que se establecen en el plan de empresa.

6. Creación de una fundación para gestionar el patrimonio industrial y minero de Hunosa

El objetivo de esa fundación pública sería llevar a cabo una gestión integral que abarque la recuperación, restauración, conservación, puesta en valor y divulgación de todo el Patrimonio Industrial y Minero de Hunosa. Hunosa sería la principal promotora de la misma y la que aporte los medios técnicos y humanos necesarios para llevar a cabo todas las actuaciones que sean necesarias, y se integrarían también el gobierno autonómico, el gobierno nacional, los ayuntamientos, la universidad, entidades como en INCUNA o las organizaciones sindicales, entre otros.

Es de justicia poner en valor la importancia, el compromiso y la obligación que todos debemos tener de evitar la

desaparición de nuestro patrimonio. También de la importancia de propiciar que este patrimonio sea un revulsivo para la reactivación de las comarcas mineras, promoviendo su rehabilitación y conservación para nuevos usos de tipo industrial, cultural, turístico o recreativo. Pero lo que realmente falta es que se diseñe un plan que establezca prioridades, evite pugnas localistas y disponga de la financiación necesaria para llevarlo a cabo.

7. Amoniaco Verde

El amoniaco es el segundo compuesto químico más producido en el mundo, pues cuenta con multitud de aplicaciones en diversas industrias. Si bien su obtención hasta ahora implicaba el uso de combustibles fósiles, el uso de hidrógeno abre la puerta a hablar del amoniaco verde.

Por ello, hemos planteado a la empresa la posibilidad de llevar a cabo un proyecto de investigación dentro del campo del I+D+i para ver si es una opción interesante como posible línea de negocio complementaria a las plantas de hidrógeno verde que Hunosa tiene previsto poner en marcha.

Esperamos que Hunosa tenga en cuenta nuestras propuestas y que entre todos consigamos desarrollar un buen plan estratégico que ponga fin a la incertidumbre, que garantice futuro y estabilidad para todos los trabajadores y trabajadoras y sirva para que Hunosa siga teniendo un papel relevante en estas comarcas tan necesitadas de actividad y empleo como fuente de riqueza.



Inteligencia Artificial: aplicaciones en la negociación colectiva

¿Cómo está impactando la IA en la negociación colectiva? ¿Cuáles son los desafíos que surgen de la intersección entre tecnología y derechos laborales? ¿Cómo afecta a la protección de los derechos de los trabajadores? CCOO se prepara para responder proactivamente en este nuevo escenario y garantizar un futuro laboral equitativo y sostenible.



Que la Inteligencia Artificial ha llegado para quedarse, es un hecho que nadie pone en duda. Estamos ante un cambio radical que plantea nuevos desafíos, especialmente en lo que respecta a la equidad, la transparencia y los derechos de los trabajadores. En este contexto, es más importante que nunca mantener el papel de la negociación colectiva como herramienta reguladora, y el de los sindicatos como supervisores de la implementación de la IA en los lugares de trabajo, asegurando que se utilice de manera ética y justa.

La integración de la IA en el ámbito de las relaciones laborales está transformando la manera en que las empresas operan y los empleados desempeñan sus funciones. Desde la automatización de tareas hasta la toma de decisiones estratégicas, la IA y los algoritmos han demostrado ser herramientas poderosas que ofrecen eficiencia y precisión en diversas áreas laborales.

Cuando hablamos de Inteligencia Artificial nos referimos a la capacidad de la tecnología para imitar la inteligencia humana, aprender de la experiencia, adaptarse a nuevas situaciones y realizar tareas que normalmente requerirían la intervención de una o varias personas. El impacto de este cambio se extiende a todos los aspectos de la vida moderna.

Es una nueva realidad que los sindicatos debemos afrontar, como hemos hecho en otras ocasiones a lo largo de la historia, adaptándonos a los diversos cambios en el sistema productivo.

Nuevas realidades laborales, nuevos derechos digitales

La incorporación del concepto “derechos digitales” ha abierto un campo nuevo y desafiante para quienes, como CCOO, trabajamos activamente por la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

La acción sindical tiene que evolucionar en paralelo a los tiempos que nos

toca vivir, y adaptarse a los nuevos escenarios. Nuestro sindicato lo ha hecho ya ante realidades como el aumento del teletrabajo. Fuimos conscientes de que debíamos ampliar nuestro alcance más allá de los lugares físicos de trabajo, para representar y proteger a los trabajadores que realizan sus funciones desde casa.

Así, desarrollamos nuevas estrategias de organización y comunicación adaptadas a entornos virtuales, e introducimos en la negociación colectiva conceptos que garantizaran condiciones laborales justas y equitativas para los teletrabajadores.

También nos hemos enfocado en la protección del derecho a la desconexión digital, para establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, así como la defensa de la privacidad en el uso de dispositivos en el ámbito laboral.

Somos conscientes de que garantizar esa desconexión es fundamental para proteger el descanso entre jornadas, respetar festivos y vacaciones, proteger la salud de las personas trabajadoras y hacer posible una conciliación real entre la vida personal y la laboral.

Asimismo, hemos trabajado por la regulación del derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video-vigilancia en el entorno empresarial, o



de geolocalización mediante dispositivos móviles, logrando que las empresas solo puedan acceder a la información que brindan los dispositivos cuando existe una justificación laboral, como puede ser comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

En esa línea, y continuando con nuestra adaptación a los momentos actuales, desde CCOO trabajamos ahora para garantizar que las decisiones en el ámbito laboral relacionadas con la implementación de inteligencia artificial sean transparentes y no discriminatorias.

¿Y qué pasa con la Inteligencia Artificial?

Si bien el empleo de herramientas basadas en IA puede aportar mucho al entorno empresarial, es necesario estar vigilantes para comprobar cómo se utiliza y en qué campos se aplica.

Aunque las grandes empresas suelen liderar la adopción de tecnologías avanzadas, a medida que la IA se vuelve más accesible y asequible, un número creciente de pymes están explorando formas de incorporarla en sus operaciones. Hoy por hoy, los algoritmos están al alcance de la mayor parte de las empresas.

Por ponernos en contexto, un algoritmo es un conjunto de instrucciones resultado del análisis masivo de datos mediante Inteligencia Artificial y aprendizaje automático. Los algoritmos se "entrenan", tomando como referencia datos históricos, y permitiendo que el sistema aprenda y mejore su capacidad para tomar decisiones de manera autónoma y eficiente, sin intervención humana directa.

Este sistema de toma de decisiones puede aplicarse en áreas como la contratación, la promoción y la evaluación del rendimiento.

Riesgos de toma de decisiones mediante IA en el ámbito laboral

En la práctica, son numerosas las dudas que se plantean. Teniendo en cuenta que los algoritmos se alimentan de datos históricos, el mayor riesgo es la discriminación por razones de sexo, ya que históricamente, en muchos sectores la mayoría de personas trabajadoras

son hombres. Por tanto, el aprendizaje del algoritmo podría estar sesgado y no tendría en cuenta las políticas orientadas hacia la igualdad que llevan menos tiempo implementándose. También se plantean dudas razonables sobre la posible discriminación por razones de edad o raza.

Los sistemas basados en Inteligencia Artificial pueden aplicarse a la contratación, la promoción y la evaluación del rendimiento. CCOO exige que se establezcan mecanismos de supervisión para evitar sesgos, y otras medidas de control que eviten la discriminación.

Por otra parte, tampoco están claros los criterios para la toma de decisiones basada en el aprendizaje automático. Por ejemplo, el algoritmo que decide a qué persona se despiden o se promociona profesionalmente ¿tiene en cuenta si una persona ha estado de baja médica unos meses? ¿Va a penalizar esa circunstancia o tendrá en cuenta los días

de trabajo efectivo? ¿Cómo se garantiza que el algoritmo contiene instrucciones justas?

Por esto es necesario que CCOO permanezca vigilante y exija que se establezcan mecanismos de supervisión que garanticen los derechos de las personas trabajadoras. Para ello es necesario conocer el funcionamiento de los algoritmos, saber qué datos utilizan, vigilar que no contengan sesgos y otras medidas de control.

Pero sobre todo es importante que la decisión final que afecte a un trabajador o trabajadora esté supervisada por una persona y no quede en manos de un algoritmo.

La acción sindical debe anticiparse a estos supuestos y exigir saber en qué procesos interviene la IA, para poder ejercer un control sobre estas nuevas realidades y asegurar que no se produzcan discriminaciones. Y la negociación colectiva ha de ser el camino para ello, estableciendo normas que no permitan que las decisiones basadas en la IA queden sin supervisión humana.

Así es como CCOO seguirá siendo referente en esta nueva revolución industrial, en la que, como en las anteriores, la defensa de los derechos sociolaborales es la prioridad.

3 aplicaciones de la IA que podrían afectar a las relaciones laborales

➤ Selección de personal:

los algoritmos pueden cribar candidaturas, buscando perfiles de un modo más rápido y eficiente que los humanos.

➤ Despidos:

basándose en los datos históricos, los algoritmos pueden señalar quién ha de ser la persona afectada.

➤ Promociones y carrera profesional:

también pueden analizar qué personas trabajadoras son las que deben ser promocionadas profesionalmente.



Rompiendo la Brecha

CCOO de Industria ha elaborado un completo informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres en el ámbito de esta federación. Un valioso trabajo de investigación con el que se pretende mostrar todas las brechas de género que aún hoy existen para las mujeres en España. CCOO de Industria refuerza así su compromiso con la creación de una sociedad más justa e igualitaria, y su apuesta por las políticas feministas como única vía para revertir esa realidad.

¿Sabes que el subempleo o empleo por debajo del nivel formativo de las mujeres en los sectores industriales está 8 puntos por encima de los hombres? ¿Y que ellas solo ocupan un 9% de puestos cualificados en la industria, frente al 28% de los hombres? ¿Y que las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad? ¿Y que para acabar con la desigualdad salarial, el sueldo medio de las mujeres tendría que subir un 38%?

Son cifras que reflejan una realidad: la brecha de género existe y solo desaparecerá en un futuro si se aplican políticas feministas como las que defendemos en CCOO.

Con la publicación del documento "Rompiendo la brecha", se pone sobre la mesa un completo análisis de la evolución del empleo femenino en los distintos sectores, tomando como referencia los datos de la EPA de 2023. Este análisis muestra que, aunque existen algunos avances, las diferencias siguen siendo significativas en cuanto al empleo en la industria y el campo. La brecha salarial continúa siendo un factor relevante, al que hay que sumar las desigualdades en el acceso al empleo, en las oportunidades de promoción, etc.

Estas son las principales conclusiones del estudio:

Subempleo

Las mujeres siguen ocupando puestos de trabajo por debajo de su nivel formativo.

Administración y contabilidad detentan una mayor ocupación de mujeres,

que representan un 20% frente al 5% de los hombres. En cambio, las mujeres solo ocupan un 9% de puestos para personal cualificado, frente al 28% de hombres.

Temporalidad

Aunque la reforma laboral ha conseguido avances importantes, especialmente en el sector del campo, todavía siguen siendo las mujeres las que soportan mayor tasa de temporalidad.

Salario y grupo ocupacional

En cuanto al grupo ocupacional y de clasificación profesional, existe una brecha salarial importante entre las personas contratadas en ocupaciones cualificadas en industria, donde el salario medio de la mujer tendría que crecer casi un 38% para igualarse al de los hombres.

Trabajo a tiempo parcial

Las mujeres ostentan el mayor porcentaje de trabajo a tiempo parcial por

cuidados, con más de un 36%, mientras que en los hombres es 26 puntos menor.

Por tanto, desde CCOO de Industria de Asturias insistimos en la necesidad de continuar movilizándonos para romper con las desigualdades por cuestión de género. Para nosotros, el 8 de marzo es mucho más que un día señalado en el calendario. Es la ocasión de sumarnos en las calles al rechazo de la sociedad hacia las brechas salariales y laborales, hacia las violencias machistas y hacia cualquier tipo de desigualdad por razón de género.

#RompiendoLaBrecha

CCOO #EsFeminismo

#FeminismoSindical



8M

Más feminismo, más sindicalismo

Un año más, CCOO de Industria se sumó al clamor de la sociedad asturiana, que se tiñó de violeta para reclamar la igualdad efectiva de derechos para las mujeres. Este año la manifestación se celebró honrando la memoria de Anita Sirgo, que fue y seguirá siendo un referente para todas las mujeres.

Con el lema "A golpe de tacón, dando tira" se quiso hacer un reconocimiento al activismo de Anita Sirgo, pero también de Maruja Ramos, Tina Pérez y otras mujeres que fueron punta de lanza de la lucha por los derechos laborales y las libertades democráticas frente a la dictadura, durante la huelga del 62. La multitudinaria manifestación violeta recorrió el 8M las calles de Langreo, entre Sama y La Felguera, dejando un mensaje claro: solo con más feminismo y más sindicalismo se llegará a la plena igualdad.





SIERO, UN LUGAR PARA VIVIR

Descúbrelo en... SieroUnLugarParaVivir.com



Formación 2023-2024 ¡Se acerca el final de curso!

Avanza nuestro calendario formativo, con nuevas materias impartidas por personas con amplia experiencia sindical, que brindan sus conocimientos a los delegados y delegadas han de llevar la bandera de la acción sindical en sus respectivas empresas.

Los 40 delegados y delegadas inscritos en el ciclo de formación que actualmente se está desarrollando, aumentan mes a mes sus conocimientos en las diferentes áreas, y enfilan ya la recta final del curso.

Recordamos que se imparten distintos bloques temáticos, cada uno de ellos a cargo de un compañero o compañera con gran experiencia en las diferentes áreas: Historia y Organiza-

ción de CCOO, Elecciones Sindicales, funciones del delegado/a y comités de empresa, Negociación Colectiva, Salario y Nóminas, Mutualismo y Seguridad Social, el papel de la representación legal de los trabajadores en la formación, Conceptos básicos de Igualdad y de LGTBI, Salud Laboral y Comunicación.

En las últimas semanas, estos fueron los cursos impartidos:



A igual trabajo, igual retribución

Por la igualdad retributiva: Cómo hacer una correcta valoración de puestos de trabajo

¿Cómo garantizar la igualdad retributiva? Para ello, el primer paso es realizar una correcta valoración de los puestos de trabajo, con el objetivo final de que las empresas ajusten tanto su política retributiva como sus dinámicas de selección, contratación y promoción de su personal. Es el tema que se abordó en unas jornadas celebradas en Oviedo, del 23 al 25 de abril.

¿Y cómo hacer una valoración de puestos de forma eficiente? A lo largo de las jornadas se explicó en profundidad el marco legislativo que ampara la valoración de puestos de trabajo, así como los criterios aplicables para esta tarea.

Además, se incidió en la importancia de no confundir la valoración de puestos con la clasificación profesional. La primera determina una puntuación, mientras que la segunda ubica esas puntuaciones en la estructura del grupo.

Los criterios para la valoración de los puestos de trabajo son fundamentalmente 3:

- **Adecuación:** se valorarán los factores relevantes relacionados con la actividad, para no sobredimensionar o minimizar
- **Totalidad:** se valorarán todas las condiciones del puesto de trabajo
- **Objetividad:** la valoración se realizará con mecanismos claros que identifiquen los factores que dan lugar a una retribución determinada.



Asimismo, se presentó la herramienta de valoración, dependiente del Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y consensuada por CCOO y otras organizaciones.

Se trata de una herramienta muy útil para la negociación colectiva, que ofrece la capacidad de analizar el resultado con perspectiva de género, sin sesgos o estimaciones estereotipadas, y con factores objetivos y neutros. Puede

aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad. También es aplicable a todos los puestos de trabajo, ya que la evaluación se realiza mediante valores numéricos.

Finalmente, se destacó un concepto básico para llevar a cabo esta tarea desde una perspectiva de la sindicalización de la organización del trabajo: el valor del trabajo es lo que apuntala la lucha de clases.





Haz *Casu* y ven



ILMO AYUNTAMIENTO
DE
CASO
(ASTURIAS)

Decálogo de autoprotección frente al calor

El calor es un riesgo laboral reconocido, sobre todo en procesos industriales que generan altas temperaturas, actividades al aire libre, tareas que impliquen esfuerzo físico y aquellas que requieran el uso de EPIs.

La empresa debe incorporar medidas técnicas y organizativas: rotación de personas trabajadoras, disminución de la carga de trabajo, redistribución de la jornada y tareas, planificación de descansos, no trabajar en solitario, etc. No obstante, es importante que cada trabajador o trabajadora sepa cómo actuar para hacer frente de la mejor manera posible a las altas temperaturas. Aquí tienes un decálogo de autoprotección frente al calor.



AFILIAD@

¿TIENES
UN MINUTO?


Tenemos algo importante que contarte:

Queremos cuidar del planeta generando menos papel en nuestras comunicaciones... y también queremos seguir comunicándonos contigo y mantenerte al día de toda la información de interés relacionada con tu sindicato.

¿Cómo vamos a hacer ambas cosas?

Utilizando medios digitales.

Pero, para eso, necesitamos tu ayuda.

Necesitamos que te pongas en contacto con nosotros para actualizar tus datos y facilitarnos tu email.

Porque, ¿quién no tiene un email hoy en día?

Así, será muy sencillo para nosotros enviarte a tu correo la información que necesitas conocer para mantenerte al día de tus derechos como persona trabajadora.

Y nos ayudas a ahorrar recursos, minimizar el uso de papel y poner nuestro granito de arena para cuidar el medio ambiente..



Llámanos al **985 25 15 77** o visítanos en C/ Sta. Teresa, 15. 33005 Oviedo.

También puedes acudir a cualquiera de nuestras delegaciones comarcales.

Así que... ¿Tienes 1 minuto y nos ponemos al día?



San Tirso de Abres



Naturaleza viva



Saca partido a tu cuota de afiliación.

Tu **compromiso** con **CCOO** te da más



Aprovecha al máximo la Guía de Servicios

La Guía de Servicios con descuentos especiales para las personas afiliadas a CCOO obreras te permite disfrutar durante todo el año de los mejores precios en salud, asesorías, comercio, gasolineras... Pero es en temporada estival cuando le puedes sacar todo el partido, accediendo a descuentos en hoteles, actividades de ocio, alquiler de vehículos, agencias de viajes y otros servicios necesarios para programar tus vacaciones.

Es tan fácil como conseguir tu código exclusivo e introducirlo en la web del hotel al hacer la reserva o indicarlo al hacer la reserva telefónica.

¿Has mirado ya las ofertas de este año? Entra en la web de CCOO para conocer todas las ofertas. Te adelantamos este resumen:



Hoteles

Barceló Hoteles

Hasta un 10% en tus reservas, más un 10% adicional en My Barceló.

Catalonia Hoteles

Descuentos desde 10%.

NH Hoteles

Entre un 12 y un 20% de descuento.

Paradores

Tu escapada con encanto con un 15% de descuento.

Hotelius Club

Descuento exclusivo del 16%.



Agencias de viaje

Agencia de viajes B Travel

Consulta el folleto con las ofertas Verano 2024 y avance de puentes, Navidad y Fin de Año.

Vacaciones, apartamentos y hoteles

Descuentos entre el 5 y el 30% sobre el precio de venta.

Europa Destinos

Descuentos de hasta el 50% en pernoctaciones hoteleras.



Galp

Descuentos de 9 o 6 cts/litro, según carburante..

Cepsa

Descuentos hasta 15,5 cts/litro.

Gasolineras



Europcar

20% de descuento sobre la web de Europcar.

Alquiler de vehículos



Renta 2024

Cómo deducir tu cuota en 3 pasos

¿Cuentas con que puedes incluir el importe total de tus cuotas como afiliado o afiliada en la declaración de la renta? Te explicamos cómo hacerlo de forma sencilla, para que puedas beneficiarte de una deducción al presentar tu declaración.

Cómo
Deducir
tu cuota
sindical
en tu declaración
de la Renta 2023

CCOO

1. Busca el certificado
Busca en tu correo electrónico
el mail que te hemos enviado.
Prueba a buscar:
"CCOO renta"
en el cuerpo del correo encontrarás
la cuantía relativa a las
Cuotas satisfechas
durante 2023

2. Rellena la casilla 14
Introduce ese dato en tu
declaración, en el apartado:
Rendimientos
del trabajo
en el apartado de
cuotas satisfechas
a sindicatos en la
casilla 14
(página 4)

3. Cuéntaselo a tu gente
La cuota sindical es un gasto
deducible en la declaración
anual de la renta
tu cuota
te da más
Afiliate

CCOO



CCOO, en redes



Conéctate para mantenerte
informado de la actualidad sindical

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

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

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

117 oficinas Nueva oficina digital 137 cajeros Servicio de atención digital cajaruraldeasturias.com

CAJA RURAL DE ASTURIAS

Mieres trabaja para transformar y modernizar el municipio



Mieres se ha convertido en los últimos años en un referente en ámbitos como la recuperación y la transformación del patrimonio y la promoción de la cultura. Proyectos como el Pozo Santa Bárbara, primer pozo minero declarado Bien de Interés Cultural (BIC) en España, convertido en un gran espacio artístico y cultural, Bocamina o iniciativas como Caja de Resistencia contra la censura o RUCULA son ejemplos de la labor que desde el Ayuntamiento de Mieres se está realizando y que está dando frutos. El propio Ministro de Cultura ha puesto de ejemplo Mieres y el PZSB en distintas intervenciones públicas y su ministerio anunció hace un par de meses una segunda fase del proyecto de recuperación del Pozo Santa Bárbara para seguir avanzando así en el objetivo municipal de consolidar este antiguo yacimiento minero tanto como centro de vanguardia cultural como de espacio para la innovación. Son solo ejemplos de cómo Mieres mira al futuro sin olvidar el pasado y cómo avanza en la transformación del territorio partiendo de los recursos y el patrimonio con el que cuenta.

Un objetivo, construir futuro, aprovechar el patrimonio y transformar el territorio desde la base de la mejora de la calidad de vida y la creación de actividad y empleo, que ha sido objeto estos días de un programa europeo que ha tenido parada en Mieres. El proyecto City to City, de intercambio de experiencias entre municipios de la Unión Europea, ha llevado a Mieres a las delegaciones de Sao Pedro da Cova, en Portugal, y Trbovlje, en Eslovenia. Tres lugares alejados en el mapa, pero con una tradición y unas raíces mineras en común, que han puesto sobre la mesa durante este encuentro proyectos, ideas e iniciativas para afrontar los retos y las oportunidades que tienen por delante. Y lo han hecho en esta ocasión desde Mieres, donde las delegaciones portuguesa y eslovena, acompañadas por la mienense, con el alcalde, Manuel Ángel Álvarez, al frente, han podido conocer de primera mano los proyectos e iniciativas que Mieres tiene en marcha y



Además de la labor que se está realizando en materia cultural y de recuperación del patrimonio, el Ayuntamiento de Mieres está desarrollando importantes inversiones en obras y actuaciones que permitan mejorar la calidad de vida de los vecinos y las vecinas del concejo. La mejora integral de la eficiencia energética en el alumbrado público, con el paso a LED, la peatonalización de las calles aledañas a la Plaza de Abastos o la histórica renovación de la flota de autobuses de la empresa municipal de transportes son algunas de las actuaciones destacadas, sin olvidar el nuevo Parque de La Mayacina, que se ha convertido en un gran pulmón verde en el centro del casco urbano. Pero hay mucho más: alumbrado inteligente en los campos de fútbol, sistema de riego automatizados en las zonas verdes o las obras ya en marcha para el nuevo centro de servicios sociales. Las inversiones previstas para la nueva piscina al aire libre o la rehabilitación integral del polideportivo de Oñón son otros de los proyectos destacados en un concejo que está viviendo en los últimos años una gran transformación.

que están convirtiendo al concejo en un referente.

El Campus de Mieres, el Valle de Turón, la Fundación Asturiana de la Energía (FAEN), el Pozo Nicolasa, SO-DECO, el Poblado Minero de Bustiello o empresas como PMG han sido objeto de visitas durante este encuentro en el que también han podido visitar el mercado de los domingos o proyectos emblemáticos como el de la geotermia. Todo para mostrar el trabajo que desde Mieres se está haciendo en la transformación del territorio con el objetivo de que pueda servir de ejemplo para el resto de concejos del programa City to City dentro de la puesta en común de iniciativas y experiencias.

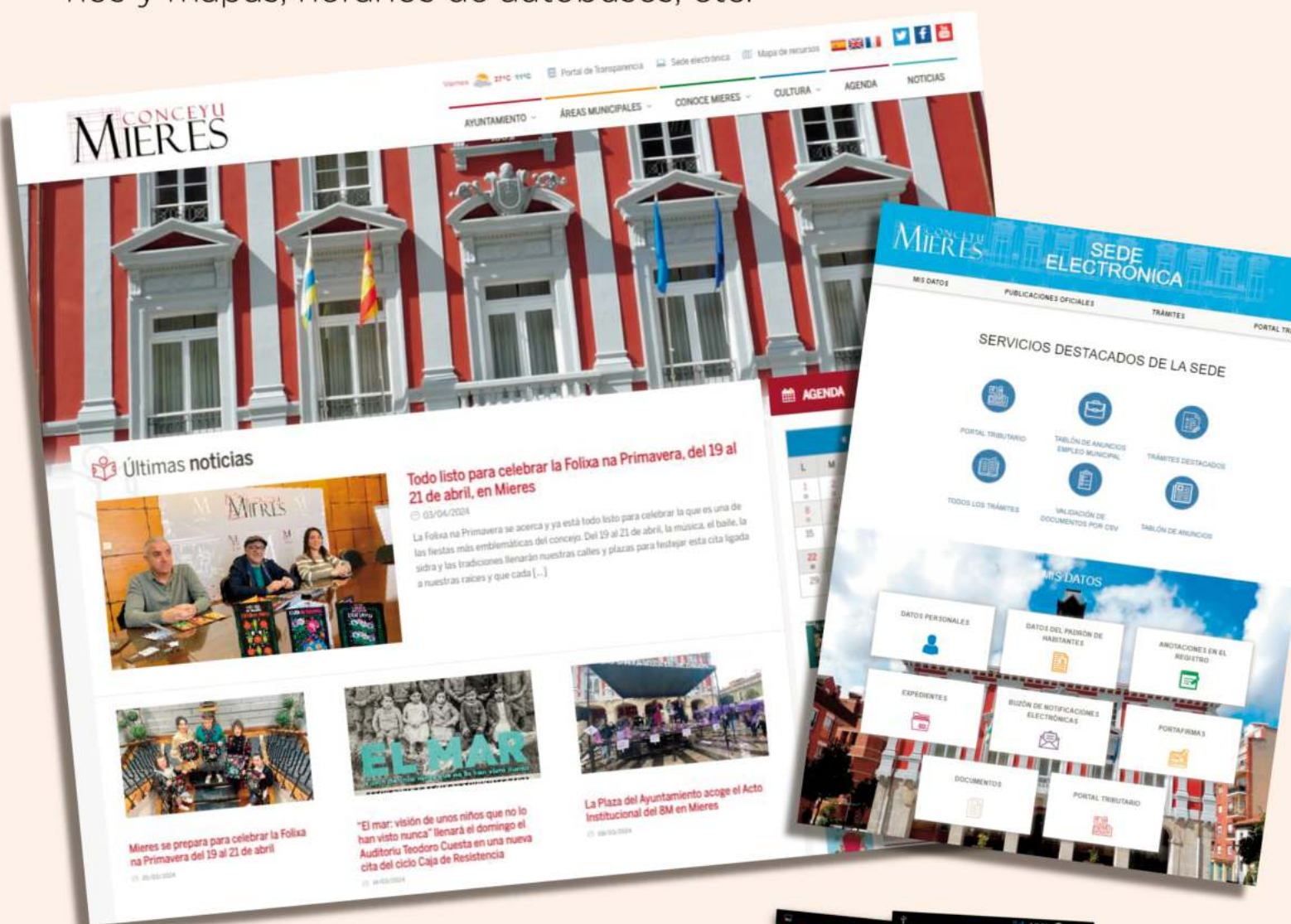
La labor realizada con proyectos de éxito como el Pozo Santa Bárbara o actividades como Bocamina, las empresas importantes asentadas en Mieres como Thyssen o PMG, sin olvidar las PYMES y los proyectos de emprendedores y emprendedoras por todo el territorio o la apuesta por avanzar en la mejora de los servicios y la creación de un concejo cómodo, sostenible y con calidad de vida fueron algunos de los puntos puestos sobre la mesa por Mieres durante estos días de encuentro. Jornadas que coincidieron también con la Folixa na Primavera por lo que el resto de delegaciones pudieron disfrutar también del ambiente festivo que se respira en el concejo en celebraciones destacadas como esta.

“Para nuestro concejo ha sido muy positivo poder mostrar sobre el terreno todo lo que estamos haciendo”, señaló el alcalde, quien destacó que “han sido días provechosos de trabajo, de propuestas y de compartir experiencias”, incidiendo en la valoración que ambas delegaciones han hecho de los proyectos e iniciativas que están en marcha en Mieres. “Hemos mostrado un municipio que avanza en la transformación del territorio partiendo de todos los recursos y el patrimonio que tenemos, que es una auténtica joya”, planteó Álvarez, que mostró el compromiso municipal de seguir avanzando hacia un municipio que crezca en calidad de vida, actividad, servicios y empleo.

Cada día más cerca de ti **www.mieres.es**



Realiza tus principales trámites online y accede a toda la información actualizada de tu Ayuntamiento, agenda de actividades, información turística y de nuestro patrimonio histórico y artístico, tablón de anuncios, portal de transparencia, directorios de servicios, planos y mapas, horarios de autobuses, etc.



Línea Verde Ayuntamiento de Mieres

Comunicación de incidencias en el
equipamiento ¿Nos ayudas?



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