

Asturias Industrial

CCOO +
industria

Nº93 Septiembre/2020



La industria, actividad esencial



COVID-19

**CCOO en la negociación
de los ERTE**

Negociación colectiva

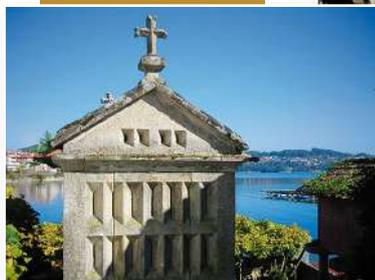
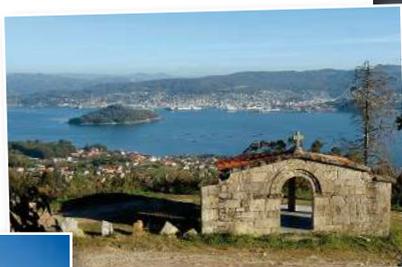
**Continuamos
renovando convenios**

Planes de igualdad

**Antes de firmar
¡consúltanos!**

Poio

Concello
Seguro



Esperámoste



historia e tradición

POIO
Municipio de Interese Turístico



Meruelo es un pueblo de tradiciones. Sus gentes son pioneras en el arte de fundir campanas. Sumérgete en un apasionante viaje al pasado en el Museo de las Campanas de San Mamés de Meruelo. Realiza una visita guiada con explicaciones de cómo se hace una campana de la manera tradicional y artesanal. Conoce los hornos de fundición en el pueblo originario de los primeros fundidores de campanas.



Ayuntamiento de Meruelo (Cantabria)



MERUELO

Un valle abierto al mundo y al futuro. Poblado de gente acogedora, audaz y emprendedora. Cerca de todo, cerca de ti.

Entre la tradición y la vanguardia.

Sumario

CCOO 
industria



Asturias Industrial nº93, Septiembre 2020
EDITA: CCOO INDUSTRIA DE ASTURIAS

Secretariado:

Damián Manzano, Blanca M. Colorado
Manuel Pérez Uría, Idoya Unzueta
José Luis García Montes, Carlos Braña Pérez
José Manuel Cima Fernández.

Coordinación:

Blanca M. Colorado.

Fotografías: Fusión 10 y archivo.

Tirada de este número:
11.500 ejemplares
DL AS 2311-2009

Maquetación: Fusión 10.

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

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

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

Se autoriza su reproducción excepto
con fines comerciales.

CCOO 
industria

05 **EDITORIAL**
Necesitamos (¡más!) industria.

06 **En tiempo de ERTE:
hemos estado presentes**



08 **Negociación colectiva.** Continuamos trabajando para mejorar los convenios. La regulación del teletrabajo.

12 **Situación industrial.** Alu Ibérica, Sacyr (Lavadero Batán), Reny Picot, Vauste... Así es la actualidad industrial de Asturias.

18 **Secciones Sindicales**
La cara visible de CCOO en las empresas: Ibersa y Capsa.

20 **ArcelorMittal.** La incertidumbre de la siderurgia asturiana.

22 **Auxiliares.** Conflicto en Daorje.

23 **Hunosa.** Por fin, declarada Medio Propio. Dudas ante la Ley Verde.



25 **Minería.** Comisión de seguimiento del Plan del Carbón.

28 **Planes de igualdad.** Antes de firmar, ¡consúltanos!



32 **LGTBI.** Trabaja con nosotros por la igualdad.

33 **Elecciones Sindicales.** Continuamos avanzando en las urnas.

34 **Concurso de Microrrelatos Mineros
y Homenaje a Manuel Nevado Madrid**



*Naturaleza
e industria
en el interior
de Galicia*



ESPIRITU DE COLABORACION.

Visítenos en INTERNET:
www.sodeco.es

CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO DE LAS COMARCAS MINERAS.

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



SODECO
el socio ágil

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

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



Necesitamos (¡más!) industria

Llevamos mucho tiempo insistiendo pero, aun así, no nos cansaremos de decirlo: es necesario que la industria se convierta en el pilar que sostenga la economía española.

Las actuales circunstancias, derivadas del impacto de la COVID-19 a todos los niveles, han hecho que incluso la ciudadanía se dé cuenta de que necesitamos mayor peso industrial, ya que es el sector económico con la solidez y estabilidad necesarias para soportar el peso del crecimiento de un país. Y eso es una buena noticia.

La mala noticia es que hemos perdido mucho tiempo. Hace años que CCOO alerta sobre la vulnerabilidad de nuestro tejido productivo, y, de haberse tomado medidas, habríamos estado más preparados para afrontar situaciones como la que atravesamos actualmente y sus consecuencias socioeconómicas.

Basta echar un vistazo al PIB del pasado año para comprender que, sin industria (o relegada a los últimos puestos de la tabla) nuestra economía es muy vulnerable ante circunstancias como la que estamos viviendo.

Más de la mitad del PIB nacional depende del turismo (15%), la construcción (14%), el comercio (12%) y los servicios de salud (12%) o financieros (8%). ¿Dónde queda la industria y por qué tiene tan poca relevancia?

Una industria débil nos debilita como país. Nos resta capacidad de acción. Lastra la generación de empleo estable y de calidad. Nos deja en inferioridad de condiciones a la hora de dar respuesta, dentro de nuestras

fronteras, a las necesidades que veremos surgir debido a la nueva situación. Por todo eso necesitamos apoyar con contundencia una industria sólida, diversificada y puntera.

Por el contrario, llevamos años con gobiernos que ningunean a este sector, que ponen trabas a una regulación de la tarifa eléctrica para la industria electrointensiva, que llevamos años pidiendo; que permiten deslocalizaciones de los procesos de transformación industrial y que las fábricas se instalen en países más baratos y menos vigilantes de los derechos de los trabajadores... Lamentablemente, la industria no ha sido una prioridad de los sucesivos gobiernos.

En cualquier caso, hoy no es tiempo de lamentarse, sino de actuar.

Hay muchas familias trabajadoras que están sufriendo ya las consecuencias de la crisis provocada por la COVID-19, y es momento de defenderlas.

CCOO continuará haciéndolo desde la primera línea, en las empresas, en la negociación colectiva, movilizándose cuando sea necesario y poniendo por delante los derechos de los trabajadores y las trabajadoras... Pero sobre todo defendiendo en todos los foros la urgente necesidad de darle a la industria el peso que merece y que como país necesitamos.

Desde CCOO pedimos industria. Los ciudadanos y las ciudadanas piden industria. El país necesita industria.

Es el momento de luchar por ello.



ARDITURRI MEATZE GUNEA
COTO MINERO DE ARDITURRI
Oiartun

Informazioa eta erreserbak Información y reservas:
Tel. 943 494 521 - 943 494 248
www.arditurri.com





CCOO de Industria de Asturias en la negociación de los ERTE

El pasado 14 de marzo, el Gobierno español decretaba el estado de alarma, una medida de excepción para tratar de hacer frente a la expansión del coronavirus.

Con casi toda la población guardando las medidas de confinamiento domiciliario y la actividad económica del país prácticamente paralizada, fueron muchas las empresas que solicitaron ayudas de ajuste temporal de empleo para evitar el despido de sus trabajadores. CCOO de Industria de Asturias estuvo en primera línea, prestando asesoramiento en la negociación de los cientos de ERTE que se firmaron en Asturias. Una etapa muy intensa de trabajo en la que este sindicato permaneció en todo momento al lado de los trabajadores y trabajadoras de Asturias.

El confinamiento de la población es algo que nunca antes habíamos vivido. A partir del decreto del estado de alarma el 14 de marzo y sus sucesivas prórrogas, la actividad económica quedó paralizada casi totalmente, así como la negociación colectiva. No obstante, la acción sindical continuó adelante, dado

que fue necesario centrarse en la negociación de los numerosos ERTE que se pusieron en marcha, siempre atendiendo los protocolos de prevención de riesgos y adaptando nuestra organización para poder continuar dando atención a los trabajadores y trabajadoras de una forma segura.

Dadas las inevitables consecuencias económicas que iba a traer la paralización de la actividad, desde CCOO de Industria de Asturias nos preparamos desde el primer momento para estar presentes en las alternativas que pudiesen amortiguar la situación. De ese modo, nuestro principal foco de aten-



Centro de Interpretación da Castaña
(Antigua rectoral)

Concello de
RIÓS

*País
da Castaña*



Concello de Riós
(Ourense)



Mientras duró el estado de alarma, el trabajo sindical de CCOO de Industria se centró en la negociación de los numerosos ERTE que se solicitaron en toda la región y el asesoramiento a los trabajadores y trabajadoras “vulnerables” ante el coronavirus.

ción y lo que centró en las semanas más intensas del estado de alarma nuestro trabajo sindical, fue la negociación de los ERTE, para evitar miles de despidos en nuestro país y el asesoramiento a todos los trabajadores y trabajadoras “sensibles” por especial vulnerabilidad ante el coronavirus.

Una vez levantado el estado de alarma, hemos continuado trabajando y orientando la acción sindical hacia los temas más urgentes, vinculados con la situación generada por la COVID-19, pero también retomando poco a poco todas las demás áreas dentro de nuestra federación.

Así, el pasado 26 de junio CCOO firmó el Acuerdo Social en Defensa del Empleo, con el Gobierno y otras organizaciones sindicales y empresariales, mediante el cual se daba continuidad a los ERTE que finalizaban su vigencia el 30 de junio y se regulaban las condiciones excepcionales de protección hasta el 30 de septiembre.

El objetivo de estos acuerdos excepcionales era promover medidas extraordinarias de protección por desempleo, como consecuencia de la COVID-19, para:

- Estabilizar el empleo
- Evitar la destrucción de puestos de trabajo
- Contribuir al mantenimiento del tejido productivo
- Proteger a las personas trabajadoras afectadas por los ERTE



Para CCOO se trata de un acuerdo muy relevante para dar cobertura a las personas trabajadoras mientras se entra paulatinamente en una fase de recuperación de la actividad económica tras el estado de alarma.

Gracias a este acuerdo se facilita la incorporación escalonada de las plantillas mientras se actualiza la regulación de los ERTE para adaptarse a la nueva situación.

Diálogo social

Queremos recordar por último que, aunque hemos adaptado el diálogo social a lo que la nueva situación iba requiriendo, recuperaremos el debate sobre la modificación de la reforma laboral en cuanto sea posible. Para nosotros, la necesidad de corregir la reforma laboral sigue de plena vigencia, y es incluso más urgente que antes, ya que es la forma de garantizar que no van a ser de nuevo los trabajadores y trabajadoras quienes van a pagar las consecuencias de la crisis.

Medidas extraordinarias de protección por desempleo

Se extenderán hasta el 30 de septiembre, fecha en la que se celebrará una reunión para estudiar la conveniencia de una nueva prórroga. Estas medidas extraordinarias implican que no computará como consumido el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo ni se exigirá periodo de carencia para tener derecho a la prestación contributiva.

Las personas trabajadoras afectadas por nuevas restricciones o medidas de contención que impidan el desarrollo de la actividad laboral en sus centros de trabajo, podrán beneficiarse de estas medidas extraordinarias de protección por desempleo hasta el 30 de septiembre de 2020, siempre que su empresa tramite y obtenga autorización para un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, con base en lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El compromiso del mantenimiento del empleo durante 6 meses sigue en las mismas condiciones y se amplía a los expedientes por causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas y productivas) que se acojan a las exoneraciones reguladas.

Igualmente se mantienen los artículos 2 y 5 del Real decreto-ley 9/2020 de 27 de marzo, que hacen referencia a que la fuerza mayor y las causas ETOP originadas por la COVID-19 no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.



Negociación colectiva: la hora de reactivar el diálogo social

Más que nunca, la negociación colectiva es fundamental para que los trabajadores y trabajadoras de este país no sean los que soporten el peso de la situación económica generada tras el impacto de la COVID-19. CCOO reafirma su compromiso con los valores de responsabilidad social y retomará en el otoño la negociación de los convenios colectivos que quedaron pendientes durante el estado de alarma decretado en marzo.

Después de que la declaración del estado de alarma paralizase los procesos de negociación colectiva que estaban en curso, CCOO de Industria continúa trabajando y estará presente de manera más activa que nunca en las mesas de negociación de los distintos convenios, para luchar por unas condiciones laborales justas, defender el poder adquisitivo de la clase trabajadora y apostar por la creación de empleo de calidad como fórmula para la contener el impacto sociolaboral de la pandemia.

No obstante, aunque por la seguridad de todos la negociación colectiva sufrió una pausa, ni durante el estado de alarma y en las semanas posteriores dejamos de trabajar por nuestros afiliados y afiliadas y por todas las personas trabajadoras de esta comunidad.

Durante ese paréntesis en la actividad habitual, forzado por una situación excepcional, realizamos una labor que re-

quirió de esta federación un importante esfuerzo organizativo, ya que se trataba de estar presentes en la negociación de los numerosos ERTE que se abrieron por toda Asturias. De esa manera conseguimos amortiguar las dramáticas consecuencias que podía haber tenido en el empleo, al lograr evitar cientos de despidos.

En una situación tan fuera de lo común, era nuestra responsabilidad estar presentes para defender los derechos laborales. Se puso así de manifiesto, una vez más, la importancia de contar con organizaciones sociales como CCOO, comprometidas y responsables, así como con acuerdos políticos y sociales lo suficientemente amplios como para dar cobertura a toda la clase trabajadora.

Confiamos en que a partir de septiembre sea posible reactivar la negociación colectiva. Desde CCOO de Industria de Asturias continuaremos durante los últimos meses del año ne-

gociando los convenios pendientes. Y lo haremos sin congelaciones salariales, sin descuelgues indiscriminados, sin perder incrementos previamente pactados y sin admitir cifras por debajo de los 14.000 euros anuales.

Últimos meses del IV ANEC

Recordamos que quedan todavía unos meses de vigencia del IV ANEC 2018-2020 (Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva), un acuerdo que fue firmado en su día por CCOO y otras organizaciones sociales y sindicales, y que supuso un avance importante en la negociación colectiva.

Aunque hay que tener en cuenta que el ANEC no es vinculante, es una herramienta muy útil para establecer unos mínimos de partida que ya han sido aceptados por las patronales. Por tanto, marca la negociación colectiva mientras se mantenga vigente. Gracias a él se mejoraron los salarios de un importante número de trabajadores y

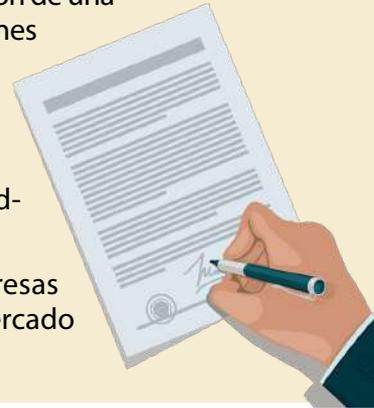


Objetivos de la negociación colectiva para 2020

En el actual escenario, marcado por la COVID-19, CCOO retomará los procesos de negociación colectiva para proteger los incrementos pactados, continuar generalizando el salario mínimo de 14.000 incluido en el convenio y evitar los descuelgues y las congelaciones salariales.

Estas son algunas de las pautas que seguiremos en este año para la negociación de convenios:

- Eliminación de la prioridad del convenio de empresa.
- Garantía de ultraactividad.
- Eliminación de las comisiones *ad hoc* y recuperación de una causalidad justa ante inaplicaciones y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- Recuperación de la autorización administrativa y ampliación de los plazos en los ERTE.
- Garantías en los procesos que nos permitan la adhesión y extensión de convenios.
- Establecimiento de limitaciones para las empresas de empleo fraudulentas, que compiten en el mercado a base de precarizar las condiciones de trabajo.



trabajadoras, incluyendo incrementos salariales y regulando el salario mínimo.

Por tanto, aprovechando este tiempo de vigencia, tenemos margen para tratar de conseguir la máxima aplicación del este acuerdo y superarlo en los casos en que sea posible. Desde CCOO de Industria de Asturias defendemos que todavía hay margen para subir los salarios, sobre todo los más bajos, y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de este país, que son los que siempre soportan las peores consecuencias de la crisis, traducidas en pérdida de poder adquisitivo y destrucción de empleos.

Inclusión del SMI en los convenios

Como todos sabemos, el salario mínimo interprofesional (SMI) se situó en 2019 en 900€ (un 22,5% de incremento sobre la cantidad anterior) y en 2020 se incrementó hasta quedar fijado en 950€

mensuales. Fue un incremento importante tanto para los trabajadores que no están amparados por ningún convenio colectivo, como los que pertenecen a determinadas categorías profesionales establecidas en convenio.

Desde el primer momento, para CCOO de Industria fue un objetivo incluirlo en la negociación colectiva para que, además de ser un derecho reconocido por ley, quedase recogido en los convenios.

Eso supuso realizar una labor de adaptación de las tablas salariales para asegurar la cobertura del mayor número posible de trabajadores y trabajadoras.

Aun así, y siendo conscientes de que la aprobación de este SMI ha sido una mejora en las condiciones salariales de muchas personas, nuestros objetivos van más allá. Pretendemos que cada vez sean menos las personas que perciben el SMI y que los convenios en cuya ne-

gociación participe CCOO establezcan mejoras salariales por encima del mínimo establecido por ley.

CCOO, más necesarios que nunca

Cabe recordar que la crisis generada por la pandemia se produce en un momento económico relativamente bueno, en el que las empresas llevan obteniendo beneficios desde 2014. Por tanto, no vamos a consentir que se pierdan los incrementos que ya habían sido pactados. CCOO no se olvida de que lo primero es la defensa de los derechos de la clase trabajadora, que esta vez no va a ser el sector que soporte sobre sus hombros todo el peso de la situación económica, tal como ocurrió en el pasado.

www.industria.ccoo.es



Concello de Baleira (Lugo)

Baleira

Todo un universo natural ó alcance das túas mans



Teletrabajo, un nuevo reto para la negociación colectiva

La regulación del teletrabajo, modalidad no presencial requerida por las autoridades como alternativa para garantizar la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, entra con fuerza en los objetivos de la negociación colectiva e irá incluyéndose progresivamente en los próximos convenios.



El teletrabajo no es nuevo, pero si bien antes de la crisis generada por la COVID-19 era una modalidad poco habitual, las circunstancias han hecho que se generalice por seguridad de los trabajadores. Fueron muchas empresas las que lo implementaron sobre la marcha durante el estado de alarma, y la previsión es que se continúe potenciando en el futuro. El teletrabajo ha llegado para quedarse y es necesario regularlo.

Tanto es así que en CCOO nos preparamos para afrontar este nuevo reto, conscientes de que es necesario que se recoja en los convenios para evitar que se produzcan abusos. Porque aunque el teletrabajo tiene numerosas ventajas, también es necesario que se establezcan parámetros que regulen temas

como: el tiempo de disponibilidad del trabajador para su empresa (establecer el derecho a la desconexión), los métodos de control del trabajo por parte de la empresa, los gastos que acarrea el equipo necesario para realizar la jornada desde casa, etc.

Todo esto hace que también se acelere el debate en torno a los necesarios procesos de digitalización en las empresas (ahora también en los hogares) y adelanta un cambio en el modelo de relaciones laborales.

La acción sindical debe, por tanto, adaptarse con agilidad a la nueva situación y asumir el teletrabajo como parte de la negociación colectiva y el diálogo social, estableciendo criterios de actuación para los distintos ámbitos en los que CCOO tiene presencia.

Ventajas de teletrabajar:

- ✓ Previene los contagios
- ✓ Mayor flexibilidad para organizar horarios
- ✓ Facilidad para la conciliación
- ✓ Erradicación del llamado "presentismo"
- ✓ Reducción de los desplazamientos (menos tiempo y dinero)

Firmado el convenio colectivo de distribuidores de farmacia

Firmado el convenio colectivo para distribuidores de medicamentos y productos sanitarios a farmacias y hospitales.

Tras una negociación difícil, durante la cual fueron convocados paros parciales en los centros de trabajo, CCOO firmó el pasado 8 de julio el convenio que regulará las condiciones laborales del sector durante dos años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Gracias a la presión ejercida por CCOO, la patronal FEDIFAR rebajó sus pretensiones y fue posible alcanzar un acuerdo más justo para los 8000 tra-



bajadores y trabajadoras del sector en España (unos 300 en Asturias).

El acuerdo recoge una subida del 1,9% para 2019 y del 0,7% en 2020, con revisión salarial y se ha aumentado la cuantía de los contratados en prácticas. Se crea, además, un plus de nocturnidad, una paga por permanencia y una ayuda por defunción. Quienes cumplan los requisitos legales tendrán que jubilarse y la empresa estará obligada a realizar un contrato indefinido a quien ocupe su lugar.

Convenio de auxiliares: retomamos en septiembre

Debido al decreto del estado de alarma, se interrumpió la negociación del Convenio de Montajes y Empresas Auxiliares, que ya había llegado a constituir la mesa de negociación. En el mes de septiembre, CCOO de Industria de Asturias evaluará la nueva situación para actualizar sus reivindicaciones, siempre en defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

A bordaremos la negociación del convenio de este sector, clave para Asturias, con la misma coherencia y responsabilidad que hemos demostrado siempre, por difícil que fuera la situación.

Retomaremos también la renovación de los Acuerdos de Oviedo, cuya negociación ya estaba planteada con la directiva de ArcelorMittal y tuvo que ser interrumpida por razones de fuerza mayor. En el otoño se reanudarán las gestiones, confiando en que la dirección de la multinacional se muestre receptiva, pero abiertos a tomar las medidas de presión que fuesen necesarias, ya que para CCOO de Industria de Asturias se trata de unos acuerdos fundamentales y su "buena salud" es clave para el futuro del sector auxiliar en Asturias.

Los otros dos convenios sectoriales cuya negociación quedó suspendida y que se retomarán en septiembre, son el **Convenio del Automóvil y el Convenio de Confiterías** (que aún no había llegado a constituir la mesa de negociación). En todos los casos,



y aunque somos conscientes de las dificultades que entraña hoy en día cerrar un convenio, no nos eximimos de nuestra responsabilidad, que es obligar a las patronales a sentarse a negociar los convenios y tratar de conseguir para los trabajadores y trabajadoras, las mejores condiciones posibles.



Metalgráficas

Se desconvoca la huelga en la Industria Metalgráfica tras alcanzar un acuerdo de incremento salarial de un 1,9% para 2020.

CCOO de Industria convocó paros totales de actividad del sector metalográfico los días 31 de julio y 3, 21 y 24 de agosto, ante la falta de respuesta concreta de la patronal que suponía en la práctica el bloqueo de la negociación. Tras la celebración del acto de mediación en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, se ha alcanzado un acuerdo de incremento salarial de un 1,9% para un convenio de transición de un año.



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





Sacyr (Lavadero Batán)

Inspección de Trabajo reconoce la cesión ilegal de trabajadores

CCOO insta a Hunosa a cumplir la resolución de Inspección de Trabajo y admitir a los 45 trabajadores de Sacyr como plantilla propia.

Este colectivo lleva años siendo cedido ilegalmente a la hullera pública y por tanto tienen derecho a ser reconocidos como plantilla de Hunosa, tal como refleja la resolución de la Inspección de Trabajo, en un informe detallado y riguroso en el que se explica que se ha encontrado probado que la relación laboral con las distintas subcontratas, hasta el día de hoy, ha sido un artificio entre Hunosa y el resto de las empresas.

Con esta resolución se reconoce el derecho de los trabajadores de la empresa Sacyr a formar parte de la plantilla de la hullera, un derecho que ha sido vulnerado de manera reiterada hasta este momento.

Por tanto, CCOO de Asturias a través de su secretaría de Acción Sindical, de la Sección Sindical de CCOO de Industria en Hunosa y de los propios delegados de la subcontrata de Batán, exigen a Hunosa que cumpla los términos de la resolución emitida por la inspección y comience a incorporar a estos trabajadores como plantilla propia a todos los efectos.

El no hacerlo, tal como la Inspección de Trabajo ha indicado, sería especial-



Tal como venía defendiendo CCOO de Industria de Asturias, los trabajadores de Sacyr tienen derecho a formar parte de la plantilla de Hunosa, y así debe ser reconocido por la hullera pública.

mente preocupante en una empresa pública, y obligaría a CCOO de Industria a tomar todas las medidas, tanto en lo jurídico como en lo sindical, para que se haga justicia con este colectivo.

Por ello, los trabajadores iniciaron un proceso de movilizaciones que comenzó el 20 de julio con un paro de 24 horas, secundado por el cien por cien

de los trabajadores, más una concentración en las oficinas de Hunosa en Oviedo.

Seguidamente, se convocó otro paro de 24 horas el 28 de julio, y además se inició una ronda de contactos a nivel político, que comenzó con una reunión con el alcalde y miembros de la corporación municipal de Mieres.

A través de estos encuentros, los representantes de CCOO quieren trasladarles su situación y pedirles apoyo para que la empresa Hunosa y su propietaria, la Sepe, tengan en cuenta el informe de la Inspección de Trabajo y procedan a la incorporación de los trabajadores a su plantilla.

El 28 de julio, CCOO inicia un proceso judicial, con la presentación en los juzgados correspondientes de la documentación relativa al caso.

Con todas estas acciones, desde CCOO de Industria esperamos que la empresa proceda a hacer lo que debe e incorpore de manera inmediata a estos trabajadores a su plantilla, tal como indicó la Inspección de Trabajo.

La división de elevación de ThyssenKrupp cambia de propietario

CCOO de Industria de Asturias muestra su total disposición a colaborar con los nuevos propietarios, siempre que se mantengan las condiciones sociolaborales de los 900 trabajadores y trabajadoras de la multinacional en la región.

El grupo industrial alemán confirmó el pasado febrero la venta de su segmento dedicado a la elevación. La multinacional pasa por una importante crisis económica y por eso decidió la venta de uno de sus activos más importantes. En Asturias, engloba las dos factorías de Mieres: ThyssenKrupp Airport Solutions, que fabrica pasarelas telescópicas, y ThyssenKrupp Norte, encargada de escaleras y pasillos mecánicos. En Gijón, la operación afecta a Thyssen Elevadores, dedicada al mantenimiento de ascensores y la división de I+D+i. En total, unos 900 trabajadores y trabajadoras en Asturias (5000 en España).

La operación ha sido una de las más importantes realizadas en la última década en Europa, por más de 17 mil millones de euros y se hará efectiva a finales de septiembre.

Para CCOO de Industria de Asturias, esto no ha de suponer cambios en las condiciones laborales de la plantilla. Por ello vamos a mostrar, como siempre hemos hecho, total disponibilidad para co-



La plantilla de ThyssenKrupp elevación en Asturias está formada por trabajadores cualificados, preparados para mantener la alta competitividad de las plantas.



laborar en el establecimiento de unas relaciones laborales justas. Las plantillas asturianas son y seguirán siendo muy competitivas, están altamente cualificadas y llevan años ofreciendo resultados punteros en su campo. Seguiremos por tanto trabajando con la misma intensidad, sean quienes sean los propietarios de las factorías.

No obstante, CCOO vigilará que todo el proceso de traspaso se realice según las condiciones acordadas, sin que se produzcan ajustes ni mermas en las condiciones laborales de las plantillas. Como siempre hemos demostrado, nuestra prioridad será el mantenimiento del empleo y los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras.



A Pastoriza,

un Concello
aberto o futuro

¡Ven a coñecelo!



Saint Gobain

Preocupación por el futuro de la factoría avilesina

CCOO advierte de la posibilidad de que la multinacional esté llevando a cabo una deslocalización encubierta, derivando pedidos hacia su planta en Marruecos, lo que restaría producción a las plantas asturianas.



La Sección Sindical de CCOO en Saint Gobain se reunió a mediados de junio con el consejero de Industria del Principado de Asturias, para trasladarle su preocupación por la situación a medio plazo, sobre todo de la división de Sekurit de la factoría que la empresa tiene en Avilés.

En concreto, CCOO lleva meses denunciando que la carga de trabajo de Sekurit está reduciéndose y apunta a que este descenso pueda estar vinculado con el aumento de la producción de parabrisas en la planta de Kenitra (Marruecos). Existe la sospecha, cada vez más fundada, de que la multinacional pueda estar llevando a cabo una deslocalización encubierta y derivando pedidos hacia el país africano. Esto pondría en riesgo la viabilidad de la planta de Avilés y el futuro de su plantilla, una preocupación que fue puesta en conocimiento del Principado a través del consejero de Industria.

A ello se suma las dificultades provocadas por la crisis del coronavirus. En marzo, la multinacional detuvo

temporalmente la producción debido a la situación excepcional creada por el estado de alarma, y todos los trabajadores y trabajadoras de las plantas españolas de Saint Gobain entraron en un ERTE por causa de fuerza mayor. Actualmente solo la plantilla de la división de Sekurit se encuentra en un ERTE ETOP por causas organizativas y productivas derivadas de la COVID-19, que estará vigente hasta el mes de diciembre.

La Sección Sindical de CCOO quiere subrayar que la misma dirección de la empresa reconoció que los resultados del año 2019 fueron excepcionales, con una notable mejora en la cantidad y calidad del rendimiento y con un índice de productividad de los más altos de la multinacional. Por tanto, lo esperable sería que se apostase por las plantas asturianas y se las dotase con la carga de trabajo acorde a estos resultados.



Reny Picot:

en marcha la negociación del próximo convenio

La Sección Sindical de CCOO en Reny Picot inició en agosto las conversaciones para la negociación del convenio colectivo que regulará las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras para el próximo periodo. Se retoma así la negociación colectiva después de un 2019 marcado por intensos conflictos por la política interna de Recursos Humanos, sumada a la situación excepcional vivida como consecuencia del estado de alarma.

CCOO, que tiene una aplastante mayoría en el Comité de Empresa, con 14 delegados y delegadas en un comité de 17 miembros, afronta en solitario la negociación del próximo convenio, debido a diferencias insalvables con el planteamiento del otro sindicato. Defenderemos, por primera vez en la trayectoria de la factoría, el reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores y trabajadoras desde el inicio de la relación con la empresa. Este sería un avance crucial, que mejoraría sustancialmente las condiciones actuales, que solo reconocen la antigüedad a partir del primer día de contrato fijo.

Vilariño de Conso

*Naturaleza, patrimonio
y tradición*

¡Te esperamos!



Ayuntamiento de Vilariño de Conso
(Ourense)



Buena salud del sector naval asturiano

El naval asturiano, representado principalmente por los astilleros Armón y Gondán, atraviesa una situación satisfactoria, con carga de trabajo para toda su plantilla más la de las empresas auxiliares, y una previsión que cubre los dos próximos años.

Ambas empresas mantienen a día de hoy una buena cartera de pedidos, lo que garantiza trabajo para los próximos dos años. Al mismo tiempo se siguen negociando nuevos contratos que permitan mantener el nivel de actividad.

Armón, con una plantilla de unos 200 trabajadores aproximadamente en sus instalaciones de Navia y otros 300 en las de Gijón, tiene trabajo programado hasta el segundo semestre de 2023, y prevé además que se cerrarán los nuevos contratos que está negociando actualmente y que prolongarían aún más esa previsión.

Por su parte, Gondán trabaja actualmente en dos embarcaciones que entregará en los próximos meses (una en el otoño y la otra en el primer trimestre de 2021). Y tiene carga de trabajo para dos años más para toda su plantilla de Figueras más las empresas auxiliares (unos 500 trabajadores en total). También se encuentra en este momento negociando nuevas contrataciones.

En conjunto, es un sector que está sabiendo mantener la actividad y el empleo, y desde CCOO de Industria de Asturias esperamos que sepa continuar esta proyección de trabajo para los próximos ejercicios.



Desconvocada la huelga de las ITV

Gracias a las movilizaciones convocadas por los trabajadores y trabajadoras, se alcanza un acuerdo con la parte empresarial para incrementar el número de contrataciones y poder ofrecer así un mejor servicio a la ciudadanía.



El pasado 8 de agosto los trabajadores y trabajadoras habían convocado movilizaciones para manifestar su total desacuerdo con las medidas que la empresa pretendía imponer a toda la plantilla. ITVASA tenía intención de ampliar el horario de lunes a viernes e incorporar los sábados como día laboral, con el argumento de la recuperación de la jornada durante el estado de alarma. Según plantea la dirección, se trabajarían 46 horas semanales de media.

Después de tratar por todos los medios de llegar a un acuerdo razonable, CCOO de Industria apoyó la decisión de la plantilla de iniciar una huelga indefinida en los 10 centros de la ITV

en Asturias (Pruvia, Siero, Cangas de Narcea, Gijón, Avilés, Jario, Mieres, Nalón, Oriente y Oficinas Centrales en Oviedo).

Las movilizaciones surtieron efecto y la patronal se comprometió a incrementar la contratación de indefinidos en la medida que permita la normativa estatal. Si la parte empresarial cumple lo acordado, los trabajadores y trabajadoras, en un ejercicio de responsabilidad, asumen el compromiso de aumentar el horario de atención al público por encima de lo recogido en el convenio, para garantizar el servicio y ayudar a compensar los retrasos producidos en los últimos meses debido al estado de alarma.

¡Volvemos a sonreír!

Consulta nuestros horarios especiales

C/Jesús F. Duro 13, La Felguera
C/La Industria 3, Sama de Langreo

Reg. Sanidad C.2.5 1/3672/1

985 69 63 05
martinezcortina.es



clínicamartínezcortina

Centro Colaborador
CCOO
industria



Vauste, en concurso de acreedores

Tenneco, el cliente principal de la planta gijonesa, no renueva el contrato y aboca a sus 135 trabajadores y trabajadoras a un periodo de incertidumbre que podría terminar en el cierre de la factoría.

En plena crisis generada por el descenso de actividad debido a la pandemia, el cliente principal de Vauste, para quien fabricaban amortiguadores, rechazó renovar el contrato que tenía con la planta, lo que obligó en junio a entrar en concurso de acreedores.

Al cierre de esta revista, y a la espera de que se abra el periodo de consultas, el administrador concursal ya ha avanzado que sería necesaria una reestructuración que afectaría a 80 trabajadores y trabajadoras.



Sección Sindical de CC OO en Vauste

CC OO está manteniendo reuniones con los afiliados y afiliadas para ir tomando decisiones consensuadas en todo este proceso. En la última, celebrada a finales de agosto el grueso de la plantilla decidió por votación acudir a un árbitro externo para que sea él quien valore la situación y los datos aportados por la empresa.

CC OO mantuvo en su día contactos con Tenneco para tratar de recuperar la relación comercial, pero no fue posible, de modo que en este momento es

fundamental que en un plazo máximo de 6 meses aparezca un cliente lo suficientemente importante como para asegurar la carga de trabajo y la viabilidad de la planta. De no lograrse estarían en peligro la continuidad de la fábrica y la totalidad de los puestos de trabajo.

En este momento, los esfuerzos de la Sección Sindical de CC OO en Vauste se centran en vigilar que el arbitraje se realice de manera justa, para asegurar lo máximo posible la defensa del empleo en la factoría.

25 aniversario del accidente del Pozo Nicolasa

CC OO recuerda a todos los fallecidos en la mina

Con motivo del 25 aniversario del fatal accidente que tuvo lugar en el Pozo Nicolasa y en el que fallecieron 14 compañeros mineros, CC OO de Industria de Asturias quiere recordar a todos fallecidos a lo largo de la historia de la minería asturiana. Más de 5000 personas han perdido la

vida, a lo largo de los más de cien años documentados, en las explotaciones mineras de Asturias.

Los avances en seguridad han sido fundamentales para mejorar las condiciones laborales y de salubridad en el interior de los pozos, y minimizar los riesgos. Precisamente el accidente

del Nicolasa se considera un punto de inflexión que marcó una potente mejora cualitativa de las condiciones de seguridad en las minas.

Hoy, nuestro recuerdo va para todos aquellos fallecidos y heridos en las minas, que forman tristemente parte de la historia minera de Asturias.



Hay muchos descuentos esperándote

Afiliarse tiene ahora + ventajas

Con tu carnet de afiliado/a, consigue mejores precios en los servicios que tienen convenio con CC OO.

Solicita tu Guía de Servicios en nuestras oficinas de C/ Sta Teresa, 15 – 33005 Oviedo o consulta directamente en servicios.ccoo.es

Alu Ibérica

La Sección Sindical de CCOO de la antigua Alcoa podría llevar a los tribunales la situación de la empresa



Considera que la venta, en julio del pasado año, al fondo suizo Parter Capital, fue un engaño, ya que nunca hubo intención de presentar un plan industrial para dar continuidad a la planta.

Posiblemente sea un juez quien decida sobre el futuro de Alu Ibérica, si la Sección Sindical de CCOO continúa adelante con su intención de resolver la situación por la vía jurídica, una vez que el Gobierno de España se ha lavado las manos una vez más y ha dejado solos a los trabajadores y trabajadoras de la planta.

CCOO había instado al Gobierno a intervenir con las herramientas a su alcance (como la SEPI) y exigir el total cumplimiento de los acuerdos alcanzados cuando la empresa fue vendida (con el visto bueno del Ministerio de Industria), en julio de 2019, al fondo suizo Parter Capital.

Transcurrido más de un año, la Sección Sindical de CCOO en Alu Ibérica de-

nuncia que los nuevos propietarios no han ejecutado ni un solo punto del plan industrial presentado y comprometido durante el proceso de venta, poniendo en riesgo los 600 puestos de trabajo y la viabilidad de las plantas.

Además de eso, a finales de febrero, y justo antes de la crisis generada por la expansión de la COVID-19, se produjo la venta de las plantas al Grupo Industrial Riesgo. Esta maniobra se llevó a cabo de manera totalmente secreta, sin que fuese notificado a ninguno de los actores implicados en el proceso. El grupo comprador comunicó a los trabajadores que esta negociación se había puesto en marcha en septiembre de 2019, poco después de que Parter Capital hubiese adquirido las plantas de Alcoa.

Para José Manuel Gómez de la Uz, secretario general de la Sección Sindical de CCOO, "está claro que, desde el primer día, Parter estaba buscando compradores y nunca tuvo la intención de llevar a cabo un plan industrial. Simplemente hizo el papel de socio liquidador. Para nosotros todo ha sido un fraude".

Existen serias dudas, que ya fueron manifestadas tanto ante las administraciones como en los medios de comunicación, sobre la solvencia del nuevo propietario y su compromiso con el mantenimiento de la actividad y el empleo. La situación provocada por Parter Capital (que, recordemos, fue el comprador que obtuvo el aval del Gobierno) es de tal gravedad que la Sección Sindical de CCOO no descarta acudir a la vía jurídica para resolverla.



Haz
Casu
y ven

ILMO AYUNTAMIENTO
DE
CASO
(ASTURIAS)

CCOO, en el día a día de la empresa

Continuamos dando voz a las Secciones Sindicales de CCOO, la representación de este sindicato en las empresas. Ellos son los que más cerca están de las personas trabajadoras y quienes día a día prestan asistencia, resuelven dudas y velan porque no se vulneren los derechos laborales en los centros de trabajo. Su labor diaria es fundamental para que este sindicato llegue cada día un poco más lejos.

IBERSA

El pasado año la candidatura de CCOO consiguió 5 de los 9 representantes en juego y arrebató la mayoría sindical al otro sindicato, abriendo así un nuevo tiempo para la defensa de los trabajadores en la empresa.

A un año de las elecciones, y con el apoyo de CCOO de Industria de Asturias, los trabajadores empezaron a mantener reuniones para perfilar la presentación de una candidatura de CCOO que aglutinase a todos los grupos laborales. En medio de ese proceso, en 2018 la empresa cambia de manos y pasa de pertenecer a la familia Zabala a formar parte del grupo DAW SE, una multinacional alemana del sector con implantación mundial.

“La candidatura de CCOO fue un hecho histórico en la empresa, ya que en 40 años de gobierno de la familia Zabala nunca se había tenido en cuenta al trabajador, ni para los más mínimos y elementales derechos laborales”, explica Faustino Lombardía, presidente del Comité de Empresa y vocal de la Sección Sindical.



El proceso no fue fácil. Durante la campaña e incluso en las propias elecciones hubo presiones por parte de la dirección para que los compañeros no conocieran y mucho menos apoyaran la propuesta de CCOO.

Finalmente CCOO consiguió ganar las elecciones y tener mayoría en este primer Comité de Empresa legalmente constituido.

Tras esa victoria se constituyó la Sección Sindical de CCOO dentro de IBERSA, y poco a poco se han ido añadiendo más compañeros a pesar de que todavía “se mantiene el miedo a levantar la voz cuando no se respetan nuestros derechos”.

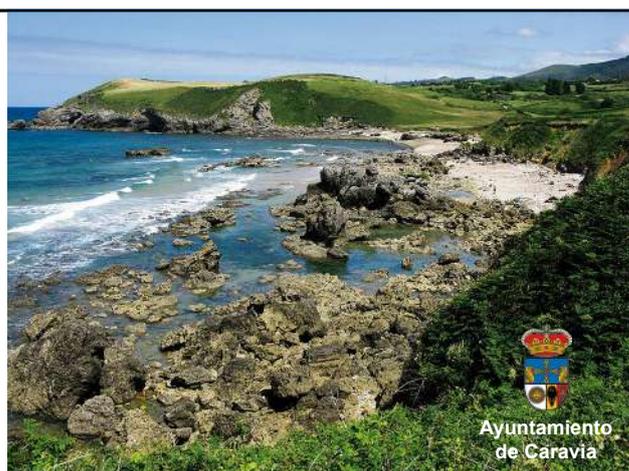
“Este primer año como representantes de CCOO está siendo duro debido a la

inexperiencia y a que hemos tenido que gestionar los problemas derivados de la COVID-19 y los ERTE, pero gracias al apoyo de CCOO de Industria y su delegación de Siero, vamos dando respuesta a todo. También pretendemos que la dirección se acostumbre a tratar con un nuevo interlocutor que va a defender a todos los compañeros y compañeras”.

Ya se ha logrado un acuerdo para ajustar los horarios (especialmente en los puntos de venta) y la subida salarial según lo que señala el convenio de la industria química.

“Queremos que la multinacional nos tenga en cuenta y que pasemos de un escenario de confrontación a uno de colaboración donde ganemos todos, no los de siempre”.

Caravia... *balcón al mar*



Ayuntamiento
de Caravia

CAPSA

Después de dejar atrás una etapa larga y complicada, en las últimas elecciones la plantilla de CAPSA acudió a las urnas y dio la victoria a CCOO, que obtuvo 6 delegados y delegadas y se convirtió en la organización mayoritaria dentro del Comité de Empresa.



Las elecciones se celebraron el pasado marzo, y en ella los 632 trabajadores y trabajadoras de la factoría de Granda (Siero) eligieron a sus representantes para los próximos cuatro años.

Los trabajadores y trabajadoras reconocían así el trabajo realizado por la Sección Sindical a lo largo de los años anteriores, durante una etapa difícil en la que el sindicato demostró una vez más su compromiso con los compañeros. "Llegamos a las elecciones sindicales de Granda con una gran resaca de conflictos. La negociación del convenio duró unos tres años, con más de 30 denuncias en los juzgados, cerca de 15 despedidos, 30 expedientados y 29 días de huelga que finalizaron con un dictamen de la Dirección General de Trabajo que no contentó a nadie", explica Javier González López, secretario general de la Sección Sindical.

Tras ese periodo, CCOO presentó una candidatura joven, con ganas de trabajar y con una importante representación de mujeres (fueron 7 las compañeras que se presentaron en la última candidatura, frente a las 2 de la candidatura anterior).

Entre los objetivos para esta nueva legislatura está la normalización de las relaciones laborales, muy desgastadas debido a las dificultades de los últimos años. "Queremos basarlas nuevamente en el diálogo social y la negociación, siempre que la parte empresarial esté por la labor y se cumpla el marco que regula las relaciones laborales, firmado por ambas partes".

Otros objetivos son la reducción de la jornada laboral anual, asegurar nuevas inversiones que permitan la creación de empleo de calidad y abordar mejoras sociales, con la elaboración de un Plan

de igualdad o avances en la conciliación laboral y familiar. Además de eso, se exigirá un total cumplimiento a la empresa en materia de seguridad y salud, para la prevención de accidentes de trabajo.

La situación generada por la pandemia ha traído nuevos retos. La implantación forzosa del teletrabajo exige un seguimiento cercano para evitar el exceso de horas, así como velar por otros aspectos, como el derecho a la desconexión digital, la correcta evaluación de riesgos, la regulación del uso de los recursos propios, etc. "Éramos de los pocos países que no estábamos preparados para teletrabajar, así que debemos hacer un esfuerzo de formación e información para evitar posibles abusos por parte de la empresa".

www.industria.ccoo.es



Incertidumbre total en ArcelorMittal Asturias

La sección sindical de CCOO en ArcelorMittal denuncia la delicada situación en que se encuentran las instalaciones asturianas. La crisis provocada por la pandemia, la ruptura del diálogo social o la pésima gestión de las inversiones son algunas de las causas.



Hace meses que desde la sección sindical de CCOO en ArcelorMittal pronosticábamos una tormenta perfecta que, lamentablemente, ha llegado y se está desatando con total virulencia.

Las razones hay que buscarlas en confluencia de distintas circunstancias que se han ido sumando.

Una de las causas ha sido la desastrosa gestión de las inversiones en Asturias, especialmente en lo relativo a las baterías de cok de Gijón: por un lado, siguen acumulando retrasos, ya que no se espera que la segunda fase arranque al menos hasta finales de 2020; por otro, se están produciendo importantes averías debido en gran parte a la nefasta planificación de la obra, que prioriza el ahorro sobre la calidad de los materiales. Por esta razón nos encontramos en una situación de extrema debilidad frente a otras plantas del grupo, en caso de una —cada vez más lejana— recuperación de la actividad.

Además, hay que sumar la situación creada por la pandemia del coronavirus. Si bien la plantilla de ArcelorMittal en Asturias no ha resultado muy afectada

en el sentido sanitario, la situación ha provocado que se derrumbe la producción y se sitúe prácticamente al 50 % de nuestra capacidad, al parar *sine die* uno de nuestros altos hornos.

Todo ello va unido a la ruptura casi total del diálogo social, con la paralización del Acuerdo Marco y la aprobación de un Convenio Colectivo de mínimos, que lejos de cumplirse, lleva camino de

CCOO denuncia la delicada situación que atraviesan las plantas asturianas, agravada por la incertidumbre que ha provocado la pandemia.

ser aplicado únicamente en sus aspectos más lesivos, como la reducción de cerca de 300 empleos por la puerta de atrás, con salidas por prejubilación y ninguna contratación. Esto supondrá a final de año, casi con total seguridad, la devolución de parte o todo lo cobrado en el año de la subida del 1 % a cuenta del IPC (actualmente en negativo) y la

bajada de las tablas salariales en igual porcentaje.

ArcelorMittal es el único grupo siderúrgico en Europa que ha apostado por el cierre de capacidades. Hoy por hoy todas sus plantas tienen al menos un horno alto cerrado, lo que puede ocasionar una pérdida importante de cuota de mercado.

Hay que tener en cuenta también que las diferentes velocidades de recuperación de los países debido a la crisis provocada por el coronavirus, podrían hacer que se volvieran a producir importaciones masivas de terceros países. Si eso llega a ocurrir, podría significar la puntilla definitiva para algunas factorías en Europa. Mientras tanto, Mittal sigue empeinado en su campaña de chantaje a las diferentes administraciones, tanto europeas como nacionales, amenazando con la deslocalización si no se accede a sus pretensiones de establecer aranceles medioambientales, limitar las importaciones de terceros países y rebajar la tarifa eléctrica. Y todo ello sin mostrar ningún compromiso hacia sus trabajadores y trabajadoras ni hacia las comarcas donde se asientan sus factorías.

ERTE: peor imposible

CCOO consigue revertir el ERTE planteado en primera instancia por la empresa y fuerza la inclusión de mejoras salariales y sociales en el expediente vigente hasta diciembre de 2020.

La llegada de la pandemia del Covid-19 y las medidas de protección social con respecto a los ERTE (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo) hizo que algunas empresas se lanzaran a una carrera para tratar de aligerar costes a cuenta del erario público, como lamentablemente ha hecho ArcelorMittal. Y eso, con independencia de que no se encontraran en una situación de extrema dificultad, dado que en algunos casos han mantenido una cierta actividad y venían de ejercicios anteriores con abundantes beneficios.

En el caso de ArcelorMittal se da otra circunstancia más, y es que ya había un ERTE en vigor, que se había ido prorrogando desde el año 2009, con una gran flexibilidad en su aplicación y con una cobertura para la plantilla del 90 % del salario bruto, con 100 % de pagas y vacaciones.

Sea como fuere, los aventajados alumnos de Mittal en España, prestos siempre a recortar en derechos y salarios a sus sufridos trabajadores y tra-

bajadoras, no dudaron en presentar, a las primeras de cambio y sin voluntad de negociación, un ERTE por causa de fuerza mayor. Fue contestado de manera contundente por nuestro sindicato ante la autoridad laboral y rechazado de manera igual de tajante por parte de la administración.

Las movilizaciones propuestas por CCOO en las diferentes plantas españolas lograron revertir en parte las malas condiciones del ERTE e incluir mejoras económicas y sociales.

Dicen que rectificar es de sabios, pero esa no es una condición que adorne a nuestra dirección local, con lo que, lejos de enmendar su monumental ridículo ante la administración, iniciaron el periodo de consultas de un nuevo ERTE por causas objetivas. A la vez, procedieron a la suspensión del ERTE de 2009 y, dado que se hizo con

idéntica voluntad de diálogo, terminó de igual manera que en el anterior, es decir, sin acuerdo con la parte social. En las condiciones del nuevo ERTE la empresa solo complementaría el 60 % del salario bruto, afectaría también a las pagas extras y no se generarían vacaciones durante el periodo de permanencia en el ERTE.

Desde CCOO propusimos un calendario de movilizaciones en las diferentes plantas de ArcelorMittal en España y arrastramos con nosotros al resto de organizaciones sindicales, tan indignadas por las pésimas condiciones del ERTE como timoratas en la respuesta.

Con ello conseguimos revertir en parte el perjuicio ocasionado a los trabajadores y trabajadoras. Se mejoraron las condiciones económicas (hasta el 75 % del salario bruto con 100 % de pagas y vacaciones) y se incluyeron una serie de medidas de carácter social y de garantía de inversiones.

La vigencia del expediente será hasta el 31 de diciembre de 2020, al igual que el suspendido ERTE de 2009.

Elecciones sindicales. Todo por decidir

En el aire las elecciones sindicales suspendidas en marzo, pendientes de ser retomadas cuando las condiciones sanitarias lo permitan.

El decreto del estado de alarma debido a la pandemia del coronavirus también truncó la celebración de las elecciones sindicales en ArcelorMittal previstas para los días 17, 18 y 19 de marzo del 2020, lo que deja en suspenso todo lo hecho hasta ese momento. Por ejemplo, ya se había gestionado el voto por correo y, pese a que el conjunto de Secciones Sindicales acordamos retomarlas cuando no implique riesgos sanitarios para los trabajadores y trabajadoras, cabe la posibilidad de que alguna organización sindical pueda denunciarlas, lo que podría obligar a repetir el proceso.

Lo acontecido en los últimos meses aún deja más abierto el resultado de las mismas, debido a la pésima gestión de lo recogido en el convenio colectivo -del que prácticamente no se ha cumplido nada-, la difícil situación industrial, la no contratación de eventuales y los retrasos injustificados en la aplicación del contrato relevo.

No son unas elecciones sindicales más, dado que el horizonte de incertidumbre que se avecina hace más necesaria que nunca una acción sindical fuerte, alejada de la sumisión endogá-



mica de algunos y de la demagogia barata y sin propuestas de acción de otros.

Solo CCOO es capaz de garantizar la adecuada lucha para conseguir unas condiciones salariales y laborales justas y dignas, aplicando el binomio negociación-movilización, que forma parte de nuestra esencia.

Los trabajadores de Daorje logran que la empresa rectifique y pague las extras

Gracias a las medidas de presión que tomó la plantilla, apoyada por CCOO de Industria, solo un día duró la intención de Daorje de no abonar a sus trabajadores la paga extra, tal como había anunciado la dirección mediante una llamada telefónica a representantes del Comité de Empresa el pasado 20 de julio.



Tras recibir la noticia, los Comités de Empresa de Daorje Veriña y Avilés dieron respuesta inmediata a lo que consideraron “un atropello para los trabajadores y las trabajadoras” y tomaron medidas de presión para lograr la rectificación por parte de la empresa. Se decretó la parada de toda actividad a partir de las 6 horas del martes 21 de julio, más una concentración delante de las oficinas centrales de la empresa en el PEPA, con la plantilla que se encontraba en situación de IT, vacaciones, descanso, ERTE y los jubilados parciales. La convocatoria fue un éxito rotundo, ya que se logró el cese de toda actividad en las dos factorías, con la participación del cien por cien de los trabajadores y trabajadoras.

Además, el Comité de Empresa se declaró en situación de conflicto permanente, con la intención de emprender las acciones judiciales que fuesen necesarias para reclamar responsabilidades a la empresa por su nefasta gestión.

El 21 de julio, se alcanzó un acuerdo con la empresa, que desistió de su intención de no abonar la paga extra y procedió al abono de la misma a los trabajadores en activo. Asimismo se comprometió a ingresar en la cuenta del Fondo de Fines Asistenciales (y en un plazo no superior a tres días) lo

correspondiente a la paga extra del personal que se encontrase de baja durante este semestre. Tras alcanzarse el acuerdo, el paro fue desconvocado y la plantilla se incorporó al trabajo con normalidad.

No obstante CCOO de Industria de Asturias permanecerá vigilante para asegurarse de que lo sucedido no sea en realidad la punta del iceberg de un problema económico de más envergadura que pueda resurgir en otro momento y afectar a las nóminas de los trabajadores y trabajadoras. La situación de todo el sector auxiliar es delicada, consecuencia del momento difícil que atraviesa ArcelorMittal sumado a las consecuencias de la emergencia económica y sanitaria generada en los últimos meses por la COVID-19. “Aunque sabemos que Daorje atraviesa una situación complicada, no negamos que lo sucedido nos haya causado extrañeza, dado que la empresa solo tardó un día en reunir la cantidad necesaria para el pago de las extras -explica Antonio Lueje, responsable del Área de Industria Auxiliar de CCOO de Industria de Asturias-. Este tipo de anuncios procedentes de una empresa como Daorje lo único que hacen es generar desconfianza hacia su gestión por parte de la sociedad asturiana. Por tanto, continuaremos haciendo un seguimiento cercano”.

Sector auxiliar: otoño preocupante

Las empresas del sector auxiliar sufren las consecuencias de la crisis que atraviesa ArcelorMittal en la región.

La parada de un horno alto de Veriña, a finales del pasado año, ha frenado la actividad y no tiene fecha concreta de reactivación; lo mismo sucede con las baterías de cok, que tenían ya que estar funcionando y suman retrasos. Con todo esto, el panorama que tienen por delante las empresas que trabajan para la multinacional durante los próximos meses no es alentador.

Desde CCOO de Industria de Asturias manifestamos nuestra preocupación, entendiendo que a todo ello hay que añadir las consecuencias de la situación excepcional provocada por el estado de alarma que ha afectado a todo el país. “Las empresas auxiliares van a estar asfixiadas mientras Arcelor no recupere aire y no van a poder sostenerse así durante mucho tiempo. Y no solo las que trabajan directamente en el metal, sino las auxiliares que se dedican a tareas de limpieza, construcción, transporte, etc. Los trabajadores están en ERTE por períodos más largos de lo deseable, y la economía de las familias ya se resiente”, explica Antonio Lueje.

De los aproximadamente 3200 trabajadores que tiene el sector auxiliar en Asturias, solo el 60 o 70% está en actividad. El resto se encuentra en ERTE o simplemente en el paro, a la espera de que la situación se estabilice y puedan incorporarse con normalidad. Si las empresas siguen sin facturar una vez más serán los trabajadores y trabajadoras los que se lleven la peor parte.

Hunosa, reconocida como Medio Propio

El pasado marzo se cumplió una de las propuestas y reivindicaciones de CCOO de Industria de Asturias, al ser reconocida la empresa Hunosa como Medio Propio de la administración en materia de restauración medioambiental de espacios afectados por la actividad minera.



Fue una de nuestras exigencias durante la negociación del Acuerdo Marco para una Transición Justa para la Minería del Carbón y desarrollo sostenible de las comarcas mineras 2019-2027.

Durante dicha negociación, CCOO defendió que Hunosa, por su carácter de empresa pública, fuese la encargada de realizar la restauración medioambiental de los espacios degradados por la actividad minera, algo que, a día de hoy, sigue siendo una deuda pendiente con esas comarcas.

Por otra parte, defendimos que Hunosa se encargase de gestionar la bolsa de empleo de excedentes creada por el anterior Instituto del Carbón para realizar dicha restauración. De esa manera, hasta la transición hacia nuevas actividades económicas existiría un colchón de ocupación para los trabajadores afectados.

Desde CCOO de Hunosa hemos propuesto a la hullera, en reiteradas ocasiones, que trabaje para ampliar esa figura de Medio Propio a otras actividades del grupo. Por ejemplo, Hunosa podría ser la encargada de la instalación, suministro y mantenimiento de calderas de biomasa en los edificios públicos asturianos. La empresa tiene una división ya consolidada en este campo para clientes de ámbito privado y, de convertirse en Medio Propio para este cometido, generaría un importante volumen de empleo de carácter duradero.

CCOO de Industria sigue defendiendo que Hunosa y, por extensión, la administración central del Estado, tienen una responsabilidad con esta región. Por eso es de vital importancia conseguir que la empresa pública continúe siendo motor de creación de empleo.

CCOO de Industria
Jornadas sobre biomasa
 22 de Noviembre • 10 de la mañana
 MIERES
 Salón de Actos del Edificio de Investigación (Campus de Mieres)

TEMÁTICAS

- **Calderas Energéticas en terrenos ociosos de Minería: El caso de Hunosa.**
- **Tecnología y proyectos de Biomasa para la generación de energía.**
- **Biomasa energética: cómo optimizarla al máximo?**
- **Criterios de sostenibilidad en el suministro de Biomasa con fines energéticos.**

CIERRE JORNADA
 Daniel Martínez

En noviembre del pasado año, CCOO de Industria de Asturias organizó unas Jornadas sobre biomasa, en el Campus de Mieres, en las que se exploró el enorme potencial de este recurso, incluyendo su explotación como cultivo energético en terrenos ociosos de minería.

Arnáu
Primer pueblo obrero de Asturias

Itinerario guiado
 Reservas: 985 50 77 99



La Ley Verde: por qué nos preocupa



La aprobación, el pasado mes de mayo, del proyecto de Ley de Cambio Climático, conocido como la Ley Verde, supone un paso más para acabar con lo poco que queda del sector del carbón en España. El gobierno formado por PSOE y Unidas Podemos, se afianza así en su plan para dismantelar definitivamente el sector y propiciar una transición injusta, desequilibrada y sin que se produzca la prometida reindustrialización de las Comarcas Mineras.



El gobierno formado por PSOE y Unidas Podemos consolida, con esta Ley, su empeño por acabar con todo lo que suene a carbón. Los objetivos climáticos quedarán establecidos por ley, y se irán implementando mediante sucesivos Planes Nacionales de Energía y Clima (PNIEC), el primero de los cuales estará vigente en el periodo 2021-2030.

La Sección Sindical de CCOO en Hunosa afirma que, si finalmente el Congreso da su aprobación, será muy difícil mantener la continuidad de la actual actividad de Hunosa. No obstante, el Plan de Empresa de Hunosa establece que, mientras la legislación lo permita, el Pozo San Nicolás seguirá suministrando una cuota de combustible a la térmica de La Pereda, lo que deja una puerta abierta a la continuidad más allá de 2021. Y eso es lo que desde la Sección Sindical de CCOO de la hullera defendemos el año que viene, cuando se inicie la negociación para definir el futuro de Hunosa, junto con la idea de que Hunosa se convierta en una gran empresa energética pública y sume nuevos proyectos de energías renovables a los que ya están en marcha.

Desde CCOO de Hunosa ya denunciamos que podría tener repercusiones muy graves, no solo para el Pozo San Nicolás y la térmica de la Pereda, sino también para el Lavadero de Batán. Y desde ese mismo momento, ya exigimos

explicaciones al Gobierno y a la Sepi sobre cómo va a afectar esta Ley al futuro de las instalaciones que Hunosa mantiene actualmente, sin haber obtenido aún respuesta alguna.

Hace años que el sector del carbón sufre las puñaladas de los diferentes gobiernos, y es ahora, cuando precisamente gobierna la izquierda, cuando se le da la estocada final y se dispone a fulminar lo poco que queda: los restos de lo que fue un sector próspero y generador de riqueza.

Que el PSOE nunca defendió el carbón lo pudimos comprobar en 2010, cuando avaló la decisión 787 de la UE que suponía la aniquilación del sector

Está siendo una transición brusca, que no va al ritmo del resto de los países de Europa. Restará competitividad a la industria nacional y derivará en deslocalizaciones.

en España. Hoy vuelve a demostrar su intención de acabar con el sector, junto con Unidas Podemos, un partido que avala las tesis de la radical-ecologista Teresa Ribera. Ambos partidos son un tándem perfecto para llevar a cabo el cierre definitivo del sector. Esta Ley pone de manifiesto que la última mina

de carbón de España no la cierra Europa, sino el PSOE y Unidas Podemos.

Mientras tanto, seguimos esperando que se generen los puestos de trabajo alternativos que durante años nos prometieron, cuando nos aseguraron que se llevaría a cabo una Transición Justa.

Desde CCOO de Hunosa vemos intolerable y éticamente lamentable que se cierren las centrales térmicas en España de forma brusca y acelerada, mientras en paralelo se está importando de Marruecos energía generada con carbón. ¿Dónde está la coherencia entre las decisiones que se toman y los objetivos que se persiguen?

Este Gobierno pretende abanderar la descarbonización en Europa, asumiendo que ni siquiera va a ser correspondido con el reparto de los 7500 millones del fondo para la Transición Justa, del que España sólo recibirá el 4%. Sin embargo, países como Polonia, que no quiere asumir las exigencias de la Comisión Europea para cumplir los objetivos de reducción de emisiones, o Alemania, que se marca 2038 como fecha para finalizar la generación eléctrica con carbón, se llevan un 26% y un 11% respectivamente.

Para CCOO de Hunosa eso tiene una lectura: que el Gobierno de España, en lugar de abanderar la Transición Ecológica en Europa nos va a convertir en los tontos de la bandera.

Es importante subrayar que no nos mostramos contrarios a la descarboni-

zación, sino al modo en que la está llevando a cabo el Ministerio que dirige Teresa Ribera.

Está siendo una transición brusca, acelerada, que no va al ritmo del resto de los países de Europa, y que lo único que hará será restar competitividad a la industria nacional y derivar en deslocalizaciones. Y ya sabemos lo que eso conlleva: destrucción de puestos de trabajo y empobrecimiento de la población. Desde el Ministerio lo tienen claro: la transición ecológica generará empleo, pero no necesariamente en los territorios donde se destruye.

En Asturias, si al cierre de las minas le sumamos el cierre de térmicas, con la consiguiente pérdida del transporte de mineral a las mismas; y a los problemas de la industria electrointensiva le añadimos más presión en materia de reducción de emisiones... Tenemos un cóctel de destrucción de empleo y deslocalizaciones que ninguna estrategia de Transición Justa va a conseguir frenar. Asturias quedará más que tocada: quedará hundida.

Desde CCOO de Hunosa seguimos defendiendo que el camino hacia la descarbonización debe ser un proceso global y consensado. De nada sirve que que España, responsable tan solo del 0,8% del total de las emisiones del mundo, haga un esfuerzo desmesurado, si China, que supone el 27% de las emisiones del mundo, continúa abriendo centrales térmicas. O EEUU, con casi el 15% de las emisiones, se haya retirado de los acuerdos de París.

Necesitamos políticas con mecanismos de discriminación positiva hacia los territorios más afectados a la hora de establecer proyectos generadores de empleo, subastas de energías renovables, etc.

Es imprescindible buscar el equilibrio entre reducción de emisiones, empleo y bienestar social.

Transición Justa de la Minería del carbón:

CCOO exige al Gobierno que cumpla lo firmado

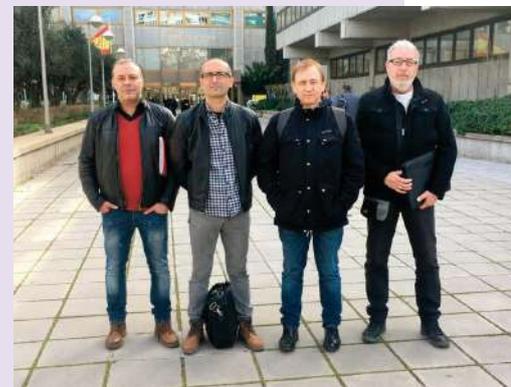
Urge la creación de la bolsa de excedentes de minería para realizar labores de restauración medioambiental.

Para CCOO de Industria dos años después de haberse firmado el Acuerdo Marco para la Transición Justa de la Minería del Carbón y las Comarcas Mineras, el incumplimiento en materia de recolocación de los trabajadores afectados como excedentes de Minería está siendo absolutamente flagrante.

A día de hoy no se ha iniciado dicha restauración medioambiental y, por tanto, los trabajadores que se inscribieron en la bolsa de empleo destinada a realizar dicha restauración siguen sin tener una alternativa laboral, tal como se refleja en dicho Acuerdo.

Es más: estos trabajadores están a punto de finalizar sus prestaciones por desempleo, después de las cuales podrían quedar en total situación de desamparo y precariedad al carecer de cualquier tipo de ingreso.

Por ello CCOO de Industria de Asturias propuso en la reunión mantenida el pasado 15 de julio



por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco que, si una vez finalizadas dichas prestaciones y por incumplimiento de los acuerdos suscritos por la administración tal y como está sucediendo, este colectivo de trabajadores agotase sus prestaciones, se les prorrogue o amplíe dicha prestación por el tiempo necesario hasta que la bolsa de empleo dedicada a la restauración medio ambiental sea una realidad efectiva.



Gijón

impulsa

La pieza que encaja en tu proyecto

En Gijón Impulsa disponemos de espacios, diversas herramientas de financiación y multitud de servicios para apoyar en la puesta en marcha, crecimiento o consolidación de proyectos empresariales en nuestra ciudad. Las iniciativas empresariales que quieran asentarse en la ciudad de Gijón pueden encontrar apoyo en Gijón Impulsa.



Desde hace más de 25 años, nos encargamos de la gestión de espacios empresariales de diversa índole, incentivamos la creación y consolidación de nuevas empresas, y estimulamos la innovación mediante diversas líneas de ayudas y financiación, además de facilitar múltiples apoyos y servicios de valor añadido a los proyectos.

ESPACIOS: De este modo, ponemos a disposición de las iniciativas que quieran instalarse en Gijón, de más de 18.000 metros cuadrados alquilables.

Contamos con tipologías muy diversas para tratar de adaptarnos a las necesidades de los proyectos; así, están dotadas con todo el equipamiento necesario y servicios comunes para desarrollar una actividad empresarial. Espacios coworking, oficinas, despachos y laboratorios de distintos tamaños, naves industriales, centros de servicios, así como suelo industrial y tecnológico, en diversos emplazamientos de nuestra ciudad, fundamentalmente en espacio urbano, el espacio industrial o en el

distrito de innovación de la ciudad: la Milla del Conocimiento Margarita Salas de Gijón/Xixón.

En ellas podrán encontrar un espacio físico para trabajar con unas condiciones de alquiler ventajosas, además de poner a su disposición otra serie de servicios, tales como salas de usos comunes, limpieza, wifi, oficinas equipadas con mobiliario, fotocopiadora... para que sólo se tengan que centrar en su negocio.

FINANCIACIÓN: Gijón Impulsa cuenta con herramientas de financiación empresarial para cubrir las necesidades financieras que puedan tener en las distintas etapas de su ciclo de vida, de tal modo que puedan desarrollar un modelo de negocio sostenible con las máximas garantías de futuro posible: Capital Semilla, Capital Riesgo, acuerdos con entidades financieras que complementen los apoyos municipales y permitan crecer y consolidar nuevas empresas, pasando por herramientas de financiación alternativa como puede ser el crowdfunding.

Complementariamente a estas herramientas, Gijón Impulsa dispone de subvenciones a fondo perdido para el desarrollo de proyectos, de manera individual o conjunta, puestas en marcha dentro del marco del nuevo Pacto de Concertación Social del Ayuntamiento de Gijón/Xixón: Gijón Reinicia.

De este modo, nuestras ayudas se reinventan para tratar de paliar esta situación económica excepcional con motivo de la crisis generada por el Covid-19, destinando al apoyo de emprendedores y empresas las siguientes líneas:

- **Aceleración de proyectos innovadores:** para la puesta en marcha de proyectos innovadores que contribuyan a la dinamización y aporten valor al tejido empresarial de nuestro municipio, mediante la creación de nuevos productos (bienes/servicios), y/o procesos, desarrollo de modelos de negocio innovadores, etc. orientados a cubrir necesidades de mercado.

- **Desarrollo Comercial:** para incentivar la participación como expositores con stand propio o como visitantes en

ferias comerciales, congresos, u otros encuentros especializados que tengan carácter internacional y que contribuyan a la apertura de nuevos mercados, dar a conocer los productos y/o servicios de las microempresas de nuestro municipio, con especial atención a aquellas microempresas enmarcadas dentro de la Industria Cultural y Creativa, que contribuye a "crear" ciudad y a configurar un modelo más sostenible de ciudad.

• **Plataformas Empresariales de Innovación:** se redoblan esfuerzos en esta línea, destinada para la ejecución de proyectos empresariales en colaboración, que supongan el desarrollo de productos innovadores con un alto impacto en el municipio, que sean de especial interés para la modernización del tejido empresarial y supongan un efecto dinamizador en la actividad económica del municipio y en la consolidación del ecosistema local de innovación, con especial atención a la participación de empresarios/as individuales y micropymes.

Estas tres líneas tienen prevista una nueva convocatoria, la segunda de este año, en la cual se podrán presentar solicitudes entre el 16 y el 30 de septiembre de 2020.

Cabe destacar, así mismo que a principios de año, el Ayuntamiento de Gijón, a través de Gijón Impulsa, y Asturgar SGR pusieron en marcha el programa Gijón Financia, iniciativa que tiene como objeto favorecer el crecimiento de las empresas locales y la puesta en marcha de nuevas iniciativas empresariales en el municipio de Gijón/Xixón.

A través de las 3 líneas de las que se compone, los proyectos beneficiarios pueden solicitar préstamos o leasing con la garantía de Asturgar SGR por un importe de hasta 400.000 euros y plazos de 5, 7 o 10 años.

Se trata de las siguientes:

- **Financiación nueva empresa.**
- **Financiación crecimiento empresarial.**
- **Desarrollo de proyectos de especial interés para la ciudad.**

El coste de los avales de Asturgar será bonificado al 100% por Gijón Impulsa, siendo el mismo para los tres productos que ampara la línea "Gijón Financia".

El Convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, y el importe estimado de operaciones de financiación a conceder al amparo del convenio



durante su vigencia será de 34 millones de euros.

Por último, cabe destacar que durante el estado de alarma habido los últimos meses, se ha puesto en marcha una Línea Especial COVID-19 por parte de ASTURGAR, a la que Gijón se encuentra adherida.

Ésta es una línea de avales específica con el objetivo de dotar de liquidez a las empresas afectadas por el COVID-19, poniendo a disposición de las pymes y autónomos avales de ASTURGAR por importe de 5.000.000,00 euros destinada a la financiación de circulante para aliviar las tensiones de tesorería de estos negocios, todo ello para empresas instaladas en el municipio de Gijón/Xixón o que desarrollen su actividad en nuestro municipio.

Esta línea específica estará vigente hasta el 31 de diciembre de este año, pudiendo ser prorrogable si fuese necesario, en función del escenario económico que se presente.

Para finalizar con los apoyos financieros a las empresas y proyectos de nuestra ciudad, reseñar que, en los próximos meses se pondrá en marcha el nuevo Fondo Gijón Invierte II, destinado a apoyar a aquellas que, una vez analizada su viabilidad, necesiten financiación para su consolidación. El apoyo se realizará a través de participación en el capital de la misma, o bien a través de préstamos participativos.

SERVICIOS: En cuanto a la tercera área de actuación de Gijón Impulsa, se centra en la gestión de servicios de valor añadido y apoyos que se facilitan a los proyectos y personas emprendedoras.

Dichos servicios abarcan, desde el asesoramiento técnico, fiscal y jurídico de proyectos; la organización e impulso de jornadas de índole empresarial de temática diversa, para el establecimiento de contactos profesionales o hibridación de proyectos y agentes del ecosistema empresarial de la ciudad, por ejemplo; la realización de formación en diversos grados (formación empresarial básica, intermedia y avanzada) para dotarles de aquellos conocimientos de gestión empresarial que les sean necesarios para el correcto desarrollo de su proyecto; la dinamización de participación en encuentros empresariales y ferias; e incluso el reconocimiento y premio anual la labor de las empresas de nuestro municipio que han destacado en sus respectivos ámbitos de actuación.

Cabe destacar, así mismo, que Gijón Impulsa es el agente tractor de la Milla del Conocimiento Margarita Salas de Gijón/Xixón, en el cual, en poco más de un kilómetro de longitud, se alberga el principal polo de innovación de Asturias, donde 171 compañías y más de 4.000 empleados reinventan cada día el futuro, y donde ya se facturan 1.700 millones al año. El éxito radica en las sinergias que se generan entre las empresas instaladas, el conocimiento aportado por los centros profesionales y universidades que se encuentran en el entorno, y la tracción ejercida por otros agentes claves en un ecosistema innovador, como centros tecnológicos, asociaciones empresariales, etc.



¿Tu empresa quiere que firmes su Plan de Igualdad?



Asesórate antes de firmar

Si en tu empresa se está negociando el Plan de Igualdad, es fundamental que antes de firmar solicites asesoramiento para asegurar que se ajusta al nuevo reglamento. En CCOO de Industria de Asturias te brindaremos el respaldo necesario para que en las empresas se firme un Plan de Igualdad efectivo y acorde a la legalidad vigente.



El pasado 30 de julio de 2020 CCOO alcanzó un acuerdo sobre los contenidos del Reglamento de Planes de Igualdad y del Reglamento de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombre. Este acuerdo fue firmado por los agentes sociales y el Ministerio de Trabajo; no fue, sin embargo, ratificado por las organizaciones empresariales.

El reglamento es un paso importante para seguir avanzando en la aplicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que configuró los planes de igualdad como elementos clave en las empresas de más de 250 personas trabajadoras. Posteriormente, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación, amplió gradualmente su obligatoriedad a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, introdujo modificaciones en el contenido y alcance de los planes de igualdad, y remitió la nueva regulación de los mismos a un futuro desarrollo reglamentario.

¿Qué supone ahora la firma de este acuerdo?

De entrada, es un avance importante para todas aquellas personas que se encuentran en estos momentos inmersas en la negociación de un Plan de Igualdad. Este reglamento nos da más seguridad y nos proporciona cobertura a la hora de pedir a la empresa la información a la empresa que en la mayoría de los casos no nos facilita. Además, aclara algunos aspectos que no estaban totalmente definidos en la propia Ley.



Negociación del Plan de Igualdad: hoja de ruta

¿En que consiste la negociación de un Plan de Igualdad?
¿Cuáles son sus fases? Aquí te presentamos un pequeño guion.

1. Constitución de la comisión negociadora

La empresa emplaza a la RLT para constituir la Comisión Negociadora. Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, en representación de las personas trabajadoras, el Comité de Empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La composición de la parte social en la Comisión Negociadora será proporcional a su representatividad.

La Comisión Negociadora estará constituida de forma paritaria por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes, y se tratará de que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Se realizará un reglamento de funcionamiento, y se levantará acta en cada reunión, recogiendo tanto los acuerdos como las discrepancias si fuese necesario. Estas actas deben ser ratificadas por todas las partes.

2. Elaboración del diagnóstico

Un diagnóstico es el proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar desigualdades o discriminaciones por razón de sexo que pudieran existir en la empresa (de forma directa o indirecta), así como cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los contenidos mínimos que debe tener un diagnóstico son:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El análisis debe extenderse a todos los niveles jerárquicos de la empresa de su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por

sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos. **La empresa tiene la obligación de facilitarnos esta información.**

3. Elaboración del Plan de Igualdad

Se elaborará con las conclusiones del diagnóstico y tendrá, al menos, los siguientes contenidos:

- Determinación de las partes que los concertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal. La vigencia nunca será superior a 4 años.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa que incluya a cada una de las empresas del grupo, así como los resultados de la auditoría retributiva en los términos establecidos reglamentariamente.
- Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva, respetando en todo caso lo establecido en el reglamento para la igualdad retributiva.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.

• Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

• Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

• Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

• Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. Se constituirá una **Comisión de Seguimiento y Evaluación** formada por miembros de la Comisión Negociadora. Dicha Comisión será la encargada de la tarea de supervisión, seguimiento y evaluación

• Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Se incluirá también un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, más

un protocolo para las mujeres víctimas de violencia de género. En caso de no disponer la empresa de estos protocolos se diseñarán en el seno de la Comisión Negociadora.

Y además

Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en la Ley en el artículo 3.2 sobre planes de igualdad en el caso de grupo de empresas.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el Plan de Igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Es importante también exigir a la empresa que facilite formación en materia de igualdad a todos los integrantes de la Comisión Negociadora.

No estás sol@ ¡Podemos asesorarte!

A través de la Secretaría de Igualdad de CCOO de Industria de Asturias te brindamos asesoramiento, apoyo y la ayuda que necesites en todas las fases. Te facilitaremos documentación y la formación que necesites para la elaboración del Plan de Igualdad. Incluso podemos formar parte como asesores en las reuniones de la Comisión Negociadora si consideras que podemos reforzar tus posiciones.



Para más información ponte en contacto con la Secretaría de igualdad en: idoya@industria.ccoo.es

Pero, sobre todo, recuerda: ¡no firmes lo primero que te pongan sobre la mesa! Habla con nosotros

Tineo
naturaleza a la carta

FOTOGRAFÍAS: Alejandro Badía, José Suárez, Juanjo Arriola. Where is Asturias. Archivo Ayuntamiento de Tineo.

www.tineo.es
PRINCIPADO DE ASTURIAS



Museo das
Minas de San Fix

RUTAS TERRESTRES DE
TURISMO INDUSTRIAL



Ria de
Muros-Noia
A Ria da Estrela



www.riademurosnoia.com

LOUSAME
BIENVIDOS

Ruta dos Carpinteiros cos pes mollados: un enjambre de carpinterías de ribera cubrían el litoral de Outes. Llegaron a convivir más de 20, hoy podemos ver sus curiosos restos o contemplar los astilleros fruto de su evolución.



Patrimonio industrial en: <https://turismo.outes.gal/>

Vivir o marisqueo: la mejor forma de comprender el marisqueo... y de disfrutarlo! Madrugas un poco para verlos salir a mariscar; descubre el fruto de su trabajo, asiste a la lonja y finalmente degústalo en el restaurante que elijas.



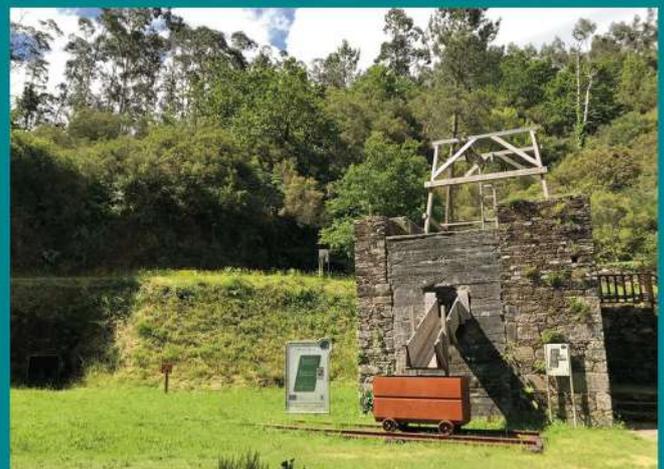
Programa "Vivir o marisqueo" en: www.outes.gal

Ruta de las fábricas de papel: una ruta de senderismo nos muestra como la naturaleza quiere volver a recuperar lo que le corresponde; en este caso, las antiguas fábricas de papel situadas en los ríos Vilacoba y San Xusto (Lousame)



Senderrismo en: www.concellodelousame.gal

Museo Minero de San Fix: el museo y la recreación del poblado minero de San Fix nos hace viajar en el tiempo, hasta una época en la que las variaciones de precio del wolframio provocaban desequilibrios a nivel mundial.



Minas San Fix en: www.concellodelousame.gal



RUTA NAÚTICA DE TURISMO INDUSTRIAL EN EL BALANDRO MÁS ANTIGUO DE GALICIA



El balandro más antiguo de Galicia, el Joaquín Vieta, uno de los supervivientes de la navegación a vela, nos traslada en el tiempo para mostrarnos el curioso patrimonio industrial de la Ría de Muros Noia. Según viento y marea, nos llevará a diversos escenarios, todos ellos dotados de un enorme atractivo paisajístico.

Estuario del Tambre: una historia de aserraderos, carpinterías de ribera y una joya industrial modernista



Entre O Freixo y Noia: un paseo por los lombos marisqueros, cuna del mejor berberecho del mundo



Puertas del Atlántico: una historia de pescadores, de sardinas, de salazoneras e industrias conserveras



INSCRIPCIONES:

📞 639 720 631

www.joaquinvietta.com



LGTBI en tiempos de pandemia

por Idoya Unzueta, secretaria de Igualdad de CCOO de Industria de Asturias

El día 6 de marzo, representantes de CCOO de Industria y la asociación Arcopoli, participamos en la escuela sindical Juan Muñiz Zapico en un acto con motivo del 8M.

El evento lo dedicamos con todo nuestro orgullo a las mujeres LBT, mujeres doblemente discriminadas por el hecho de ser mujer, además de ser mujer Lesbiana, Bisexual y/o Trans. Su experiencia de vida en lo personal y lo profesional fue de lo más enriquecedor.

Ese día, el 6 de marzo, ninguno de los presentes nos imaginábamos lo que se nos venía encima y que una semana después nos iban a confinar en casa.

Esto no ha sido fácil para algunas personas del colectivo LGTBI, ya que al tener que quedarse confinadas en casa junto a sus familias, han tenido que volver a meterse en el armario, o se han tenido que encerrar en sus propias habitaciones, ya que sus familias no aceptaban su orientación sexual o su identidad de género.

Pero, ¿qué hemos hecho como grupo LGTBI durante el confinamiento?

No nos ha quedado más remedio que amoldarnos a la situación y tirar hacia adelante. Era muy importante continuar

haciéndonos visibles y es en lo que hemos estado trabajando.

Participamos en dos directos (Instagram y Facebook) con dos asociaciones de Mataró y Santa Coloma de Gramanet (Barcelona) y hablamos de derechos laborales de las personas LGTBI. Para CCOO, es muy importante que podamos trabajar de una manera transversal con diferentes asociaciones para que de esta manera nos puedan tener como referentes en los centros de trabajo.

Por otro lado, se volvió a organizar una formación online de **Sensibilización LGTBI**, en la que tuvo lugar un directo para que la gente pudiera hacer preguntas y generar debate (como si fuera una formación presencial). Fue una experiencia diferente y enriquecedora.

Además, hemos celebrado la **Semana del Orgullo LGTB** participando en la manifestación virtual convocada el 4 de julio. Como las convocatorias presenciales de años anteriores, esta también fue reivindicativa y festiva, con la suma

de numerosos colectivos entre los que se encontraba CCOO.

Se celebró de este modo por responsabilidad, y porque somos conscientes de la importancia de extremar las precauciones sanitarias en estos momentos. Aún así, no se restó intensidad al encuentro.

El lema de este año fue **“Sororidad y feminismo para TRANSformar. ¡Mujeres lesbianas, trans y bisexuales en acción! ¡Por las más vulnerables!”**. Un paso más para la integración de un colectivo que sufre una triple discriminación.

Seguimos y seguiremos trabajando por los derechos del colectivo LGTBI. No podemos bajar la guardia porque estamos siendo azotados por un partido político que se encuentra en diferentes instituciones y que de una manera u otra quiere que perdamos una serie de derechos por los que durante tantos y tantos años hemos estado luchando.



¿Te apuntas a construir con nosotros un grupo de trabajo?

Queremos reunir a compañeros y compañeras como tú, preocupados por la integración LGTBI. Crearemos un foro en el que abordar los problemas laborales que pueda sufrir este colectivo.

¡Ánimate y échanos una mano! Envía un correo a idoya@industria.ccoo.es y nos pondremos en contacto contigo.

Tu colaboración es imprescindible para ser fuertes y más eficaces en los centros de trabajo, defendiendo las libertades y la igualdad de todas y de todos.

¿Y qué pasa si YA tienes un problema o necesitas hacer una consulta?

Infórmate aquí lgtbi@industria.ccoo.es.



#StopLGTBifobia
#OrgulloDeSer
#OrgulloDeSerMujeresLTB
#EnClaveArcoiris
#MujeresLTBFeminismoYSororidad

¡Volvemos a las urnas!

Una vez pasado el periodo estival, a partir del 15 de septiembre retomamos los procesos electorales en las distintas empresas asturianas.

Procesos electorales celebrados en enero, febrero y marzo

Nombre del Centro Trabajo	CANDIDATURAS	
	CCOO	RESTO
MECANIZADOS ASIASTUR, S.L.	1	
INSTALACIONES ELECTRICAS SANVICENTE	4	2+3
EXPLOTACION ESTACION DE SERVICIO, S.A.		1
IMASA INGENIERIA Y PROYECTOS, S.A.	13	4
MONTAJES, PROYECTOS Y MANTENIMIENTO	2	3
OVO FOODS, S.A.	3	
HIRO MOTOR, S.L.	1	
OROVALLE MINERALS	4	3+4+2
EXCELLENCE FIELD FACTORY. SLU	1	
TALLERES ALEGRIA	3	1+1
CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.	6	3+1+1+2+4

Con la declaración del estado de alarma decretado el pasado día 14 de marzo, nos vimos obligados, junto con el resto de fuerzas sindicales, a suspender los procesos electorales hasta que la situación sanitaria permitiera la celebración segura de los mismos.

Una vez terminado el estado de alarma, y ya en la llamada “nueva normalidad”, la situación laboral en nuestros sectores industriales era la de una inmensa mayoría de empresas con trabajadores en ERTE, gran empleo del teletrabajo, bajas laborales debidas a la COVID-19 y llegada del periodo estival en la que se consumen gran parte de las vacaciones.

Ante esta situación, llegamos al acuerdo de reiniciar los procesos electorales a partir del 15 de septiembre, siempre y cuando la situación de las empresas permita la participación de los trabajadores en los mismos y se garantice la celebración de los comicios de forma segura tanto para los votantes como para los promotores.

“Mondariz Balneario cura los estragos del pensamiento y los males de la civilización”

Emilia Pardo Bazán

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

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



Concello da moi hospitalaria
vila de Mondariz Balneario
-Pontevedra-

Nueva convocatoria del concurso de microrrelatos mineros

Como cada año, la Fundación Juan Muñiz Zapico convoca el Concurso de Microrrelatos Mineros Manuel Nevado Madrid, un certamen que ya suma dieciséis ediciones celebradas y que en la próxima continuará rindiendo homenaje a la colectividad minera, a su historia y a su presente, a sus valores de lucha y solidaridad.

Este 2020, la XVII edición del certamen se celebra en el marco del aniversario de la Fundación y en el trigésimo aniversario de la muerte de Manuel Nevado Madrid. Como cada año, colabora con el evento CCOO de Industria de Asturias.

Cabe recordar que, como en anteriores ocasiones, podrán participar escritores y escritoras de cualquier nacionalidad, siempre que sus obras estén escritas en castellano o asturiano, sean originales e inéditas y no hayan sido premiadas con anterioridad. El contenido tendrá que aludir a temas, perso-

najes, argumentos o ambientaciones relacionadas con el mundo de minería.

Este concurso de relato corto sigue siendo único en el mundo por su temática exclusivamente minera.



Toma nota

El plazo de admisión de originales finalizará el 21 de octubre de 2020.

Envía tu relato a la Fundación Juan Muñiz Zapico, c/. Santa Teresa. 15-33005 Oviedo (Asturias).

Solo se aceptaran dos relatos por cada participante, cada uno con una extensión máxima de 40 líneas en letra cuerpo 12 tipo Times New Roman o similar.

Las bases del concurso, así como los textos ganadores y seleccionados en las anteriores ediciones, pueden consultarse en: www.fundacionjuanmunizzapico.org

Homenaje a Manuel Nevado:

“Soy minero y sindicalista asturiano adoptivo. Me siento en Asturias mejor que en ningún sitio”

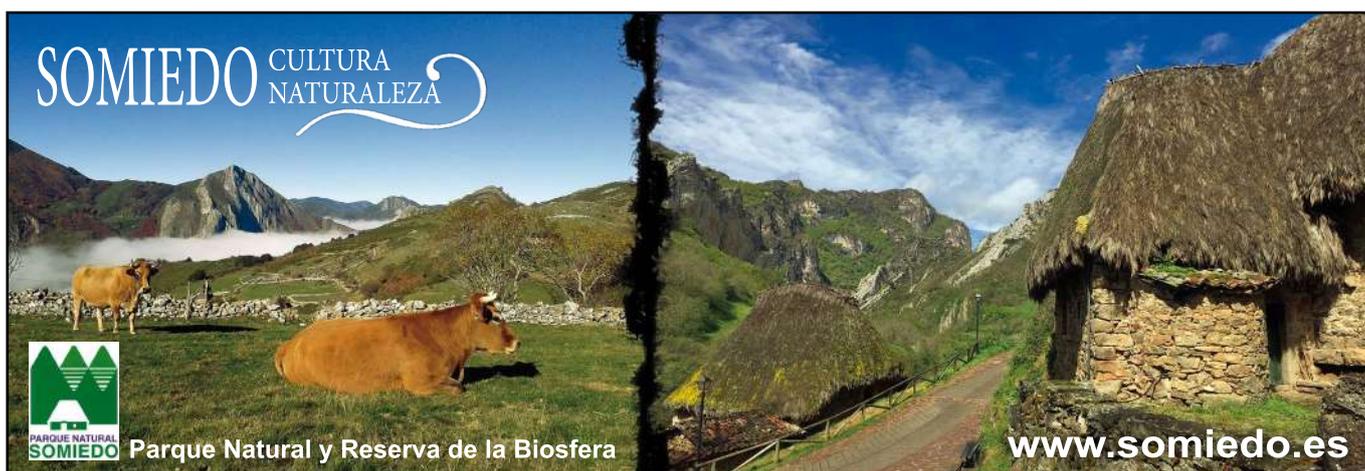


El pasado 23 de mayo se celebró un reconocimiento público a la figura de Manuel Nevado Madrid, fallecido hace tres décadas. Una representación de CCOO acudió al cementerio de San Martín del Rey Aurelio a rendirle tributo.

Manuel Nevado Madrid, que fue secretario general de la Federación Estatal Minera de CCOO, falleció un 23 de mayo de 1990 a causa del cáncer con tan solo 49 años. Su figura es y será siempre recordada como la de un gran luchador por los derechos de los trabajadores, un excelente compañero y un sindicalista con valores firmes.

Nacido en Espiel (Córdoba) llegó a Asturias para labrarse un futuro y se convirtió en un líder minero durante las luchas que marcaron el final de la dictadura. Su trayectoria laboral y sindical comenzó en el Pozo María Luisa (Ciaño), donde como ayudante de barrenista. Con 24 años ingresó en el PCE, fue miembro del Comité Central del PCA hasta 1987 y candidato al Senado. Como constituyente de CCOO, creó la Federación Estatal Minera en 1978 y se convirtió en su Secretario General hasta su muerte. Nevado formó parte de la Organización Internacional de Mineros, y llegó a conocer todas y cada una de las minas españolas.

El concurso de microrrelatos mineros organizado por la Fundación Juan Muñiz Zapico, lleva su nombre para rendir homenaje con cada edición a la memoria de un sindicalista que fue ejemplo para todos y mantener viva su memoria.



Parque Natural y Reserva de la Biosfera

www.somiedo.es

Ortodoncia

Financiación Gratuita hasta 24 meses



Deja de esconderte cada vez que sonríes y luce tu sonrisa con orgullo.

La ortodoncia es un tratamiento ideal para darle salud a tus dientes.

En Clínica Dental Jorge Huerta somos expertos en ortodoncia.

Nos encontrarás en *El Parquín número 6 El Berrón.*

“ESTAMOS LISTOS PARA CONSEGUIR QUE TU SONRISA SEA RADIANTE”

Acuerdo de colaboración



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

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

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

www.clinicadentaljorgehuerta.es

Teléfono: 984 285 842

Síguenos en Facebook e Instagram

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



O Miño dende o Campo de Santa Isabel



Salto do Piago



Avifauna



Marcelle Natureza



Ponte Colgante



Olería de Bonxe

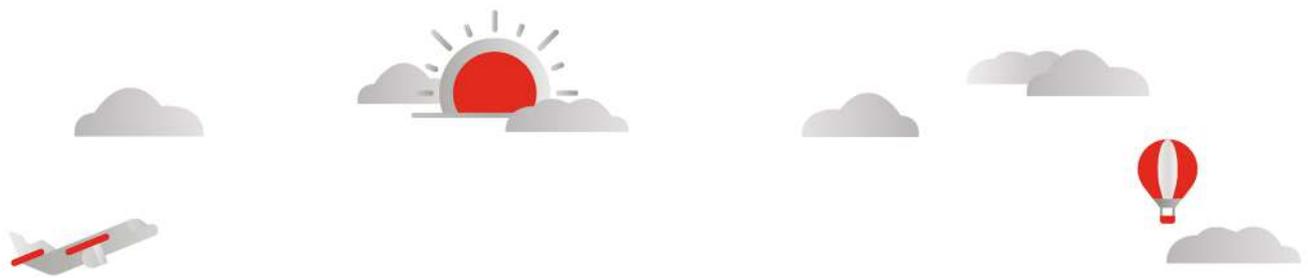


**Concello de
Outeiro de Rei (LUGO)**

www.outeiroderei.org



Casa-Museo
Manuel María



Gijón | impulsa

Facilitamos el emprendimiento, la consolidación y el crecimiento empresarial y los medios para fomentar la experimentación y conexión de proyectos empresariales.



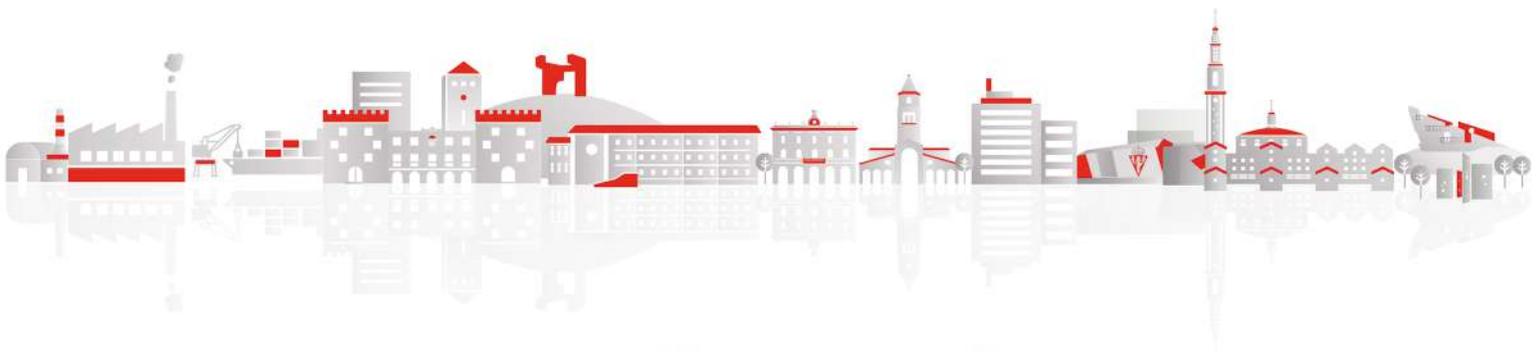
Espacios para el emprendimiento, la consolidación y el crecimiento empresarial.



Cheque inicio, capital semilla y riesgo, participación en ferias, producto mínimo viable, plataformas desarrollo empresarial, ecosistema de desarrollo económico...



Mentoring, networking, aceleración de proyectos y múltiples apoyos para el emprendimiento.



Centro Municipal de Empresas de Gijón

Edificio IMPULSA (Parque Científico Tecnológico de Gijón)

C/ Los Prados, 166 - 33203 Gijón / Xixón. Principado de Asturias - España

@. impulsa@gijon.es T. 984 84 71 00 F. 985 09 12 13

impulsa.gijon.es

