



CGestT@mp

El fanzine de la CGT-LKN en Gestamp Bizkaia

Nº 42 Diciembre de 2013 ko 42º.ZK Abendua

ESTANCACIONES BIZKAIA PrESENTA:

No me chilles, que no te veo 3



Kaixo danori!

El resumen en una imagen de lo que es la relación entre la empresa y l@s trabajadorxs es la portada de esta nueva publicación de CGesTamp y no porque por parte de los representantes de l@s trabajadorxs (el comité) no se les diga cuál es nuestra opinión de cómo se hacen las cosas y el caos diario en el que se encuentra la empresa si no porque a lo dicho, la empresa se hace siempre la sorda y además parece que no quieren ver nada de lo que ocurre. En fin, después de provocar varias situaciones de tirarse los pelos con Mercedes (no nos cuentan todo y nos enteramos de mala manera) ahora quieren que se les dé por escrito las ideas por parte del comité parece que para salvar su puesto. Los del Instituto Lean nos decían que con el flujo continuo todo iba a ir de las mil maravillas, ahora el flujo continuo no esta tan de moda, como ya paso con las 5S, es de traca.

Y mientras este caos se da con Mercedes en otras partes de la empresa la investigación con animales sigue adelante. Un día aparecen los cronometradores en oficinas, otro nuevas plataformas en las Laseres que llegan sin que ni siquiera se informe al comité de empresa que sirven para quitar un puesto de carretiller@ y se le da al carretiller@ de la HS-02 un Walkie-Talkie. Varios días se ha trabajado con falta de personal en HS-02-Granalla-Aceitadora y aquí no pasa nada. Además, en la aceitadora las neblinas de aceite siguen sin resolverse y así una lista interminable. ¿Que sorpresas y disgustos nos deparara la VS20? ¡¡Agárrate que vienen curvas!!

POSITIVO

-Se ha iniciado el proceso de instalar en la fabrica elementos de seguridad como candados para consignar las maquinas y se trabaje realizando labores de mantenimiento o de cualquier otra índole de forma más segura y sin que nadie pueda poner en marcha la maquina poniendo en peligro a quien en ella este trabajando. En un primer paso se van a instalar los elementos de consignación en las maquinas consideradas como Auxiliares en la fabrica. Se ha empezado a dar cursos de formación a la gente de mantenimiento. Decir que hace tiempo le instamos a la empresa a poner estos elementos de seguridad y animar a la gente que le toque usarlo a hacerlo siempre.

-Ponen una impresora que faltaba en descarga de NCV2, esto facilitará la labor de quien trabaje ahí.

-Se instala un extractor de aire en destructivos frente a PCI, justo a la entrada del pabellón de VS20 falta por colocar la mesa de trabajo. La instalación ha estado funcionando sin esta solución preventiva durante un tiempo bastante considerable

-Se instalan topes de seguridad para cestones en la aceitadora.

-Acera desde Matiena. Nos han informado desde el ayuntamiento de Abadiño que en 2014 se prevé que se acabe el tramo de acera que falta (curva de Alga) quedando por fin unida Matiena y el polígono. Ya son años los que han pasado y es evidente que nos alegrará verlo acabado.

NEGATIVO



-El 22 de noviembre la empresa nos hizo llegar el estudio ergonómico de Corte Láser cuando se trabaja con las piezas de Ford Compact, este estudio realizado tras denuncia de CGT-LKN concluye que: *“El nivel de Riesgo Dorsolumbar por levantamiento de cargas global del puesto, teniendo en cuenta el cálculo multitarea es un riesgo moderado. Las tareas de este tipo deben rediseñarse o asignarse a trabajadores seleccionados que se someterán a un control”*. En este puesto de trabajo hay que tomar medidas técnicas de mejora e insistiremos para que se pongan en ello.

-Antes de final de año deberíamos recibir los estudios ergonómicos del corte en estampación de las piezas A-51 y W-2. Desde hace demasiado tiempo estamos esperando estos estudios de dos referencias que causan muchísimas quejas, cansancio y muchas dolencias entre l@s trabajadorxs.

-La política de contratación de esta empresa es la de avariciosos estudiantes procedentes de ciencias exactas, cada día más parecida a un ETT.

-La calidad en esta empresa se muere al servicio de estructuras burocratizadas lejanas del producto acabado. Una pena, puede salir muy cara la osadía.

-Se ve con bastante frecuencia carretillas transportando más carga de la que debe en altura. No parece que ayude en nada a la prevención de riesgos en el trabajo este tipo de actitudes cuyo peligro parecerá no entenderse hasta que ocurra algo serio, así que si tu puesto está en la carretilla tómate esto en serio.

-La empresa ha cambiado las necesidades para estar Homologado como gruista, reduciéndolas a tener tres meses de antigüedad en fábrica, pasar un curso teórico, un reconocimiento médico específico y superar 40 horas continuadas de adiestramiento o formación impartido por un Tutor de Gruista. En reuniones de prevención CGT-LKN hemos dejado muy claro nuestra oposición a que con tan poca experiencia en fábrica o sin trabajar previamente durante “un periodo de tiempo” de ayudante de montador de troqueles alguien pueda manipular los pedazo de troqueles que se mueven en esta fábrica y sin supervisión de alguien con experiencia. La empresa no valora el estar de ayudante de gruista como paso previo a ser gruista. En fin...

El trabajo es el refugio de los que no tienen nada que hacer.
Oscar Wilde.

-Como cada otoño cuando le da por llover fuerte vuelven las goteras, algunas las mismas del año pasado y otras nuevas, piezas que se mojan en almacenes, bajantes de canalones que dejan inundados los suelos...

-Alguien reventó la cerradura del espacio donde se guarda material de calderería.

NEGATIVO -Ropa de trabajo: Mirando a la velocidad o ritmo del tránsito en planta, la deficiente iluminación en algunos casos, la falta de bidehoris en otros, la ocupación de bidehoris por objetos inanimados, los inconvenientes climáticos en algunos puestos...vemos y creemos que la ropa de trabajo debería adecuarse para visibilizar, dar comodidad y climatizar a la persona que produce para este imperio. En formaciones dadas recientemente para carretilleros y gruistas, los formadores expresaban su opinión sobre la ropa, debería tener mayor visibilidad, en CGT-LKN llevamos años insistiendo en reuniones de comité de seguridad sobre el tema pero ná de ná.

-La rampa entre la Chapistería de UN-1 y lavadora es un punto negro en su zona baja por cruce de carretillas, personas y troqueles con curva incluida. No sabemos por que la empresa no pinta Bide-horis como es debido en esta zona.

-Otra zona de gran riesgo es el acceso al Pabellón C a HS2-Granalla, Pintura y nuevas instalaciones desde el vial central de la fábrica. Si debes cruzar ese pabellón ten mucho cuidado. La visita del Titos, Riberas y sus obedientes amiguitos no estaba programada para que pasara por estas zonas y por desgracia estas zonas tendrán que esperar a la siguiente aparición de encorbatados en fábrica.

-Hemos entregado un informe sobre el lamentable estado de los fosos para que se subsanen las múltiples deficiencias para evitar accidentes.

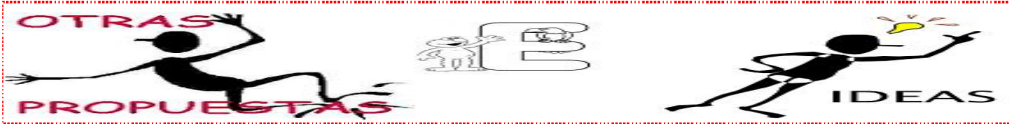
NEUTRO

-**Apeadero Euskotren.** Hemos instado al comité y a la empresa a realizar una recogida de firmas para que el apeadero pueda ser utilizado por trabajadorxs del polígono de Lebarrio. El primer obstáculo que surge es el acceso que cruce la carretera. **Nos gustaría saber si seguimos para delante con la propuesta y en qué medida lo usarías, contamos con tu opinión: gestamp@cgt-lkn.org**

-Tras el último accidente mortal CGT-LKN propuso una serie de medidas a la empresa, entre ellas estaba la instalación de Dispositivos de consignación (candados) en los accesos a Máquinas, Líneas y Células (enclavamientos mecánicos que evitan el cierre de la puerta). Las nuevas líneas VS20 vienen con ello y lucharemos para que se implante en todas viejas o nuevas, haciendo el uso obligatorio sin excepción. Trabajar con candados para evitar accidentes es algo de hace muchos años en empresas Europeas pero a Estancaciones llegaron los mosquetones y ya “nadie” se acuerda de ellos.

-El troquel de caliente de la ref. H083412B00 se instala en prensa de una manera un tanto peligrosa y puede ser causa de daños a personas. Su solución pasa por las inversiones de 2014 donde se modificaría la altura de la entrada en prensa.





[www.cgt-lkn.org/gestamp/propuestas –e-ideas](http://www.cgt-lkn.org/gestamp/propuestas-e-ideas)

Cambios en líneas de estampación. Idea de un operario

Se podría programar los Sicks de barrido del suelo entre la prensas de todas las células de modo que permitan bajar cada máquina rápidamente en el cambio pero con la condición de que ambos Sicks de cada lado de la máquina al cambiar estén en verde, de este modo sólo bajaría la máquina en el caso de que dichas células estén sin presencia de personal. Estas detecciones de los dos Sicks se introducirían como señales de entrada en el autómata de la prensa y serían necesarias para la bajada de la máquina en rápido, de no darse estas condiciones no bajaría la máquina al igual que no se podría rearmar la célula.

Cursillos fuera de horario. Los cursos de formación deberían de ser dentro de la jornada de trabajo pero si no se puede deberían de organizarse los cursos teniendo en cuenta a las personas y no ver tu nombre en un papel con una fecha, hora y a correr. En más de una ocasión se ha dicho a la empresa que antes de organizar los cursos debería de hacer una "encuesta" o preguntar a las personas que se han apuntado y a las que van a dar el cursillo sobre que horario y turno que les causa menos molestias y con los resultados intentar minimizar molestias.

RECOGIDA DE IDEAS POR PARTE DE LA EMPRESA.

En diferentes factorías de automoción existen protocolos al respecto, he aquí algunos ejemplo:

Opel España tiene implantado un plan de sugerencias, disponiendo de un equipo encargado de evaluarlas a nivel individual o bien lo hacen los coordinadores. Se da un 20% del ahorro que genere la idea a quien lo aporte, con un importe máximo de 12.000 euros

Mercedes: Recoge cualquier ámbito susceptible de mejora. Dispone de diferentes niveles de premios para las que se implantan. Las ideas pueden realizarse de forma individual o colectiva. Las propuestas presentadas como ideas las evalúa un experto del área a quien afecta. Por ejemplo, si la idea afecta al área de planificación de la línea de producción, el experto de la misma determinará si la propuesta se rechaza o no. Se recogen tanto las mejoras cuantificables como las no cuantificables, como puede ser, colocar un paso de cebra en un lugar determinado para mejorar la seguridad del personal. Hay establecido un sistema de puntos, lo que permite acceder a premios en dinero, merchandising, alquileres de vehículos Mercedes, cenas o comidas. En las cuantificables se reparte a la persona o grupo de personas que proponen la sugerencia un 20% del ahorro que genere de forma anual y además, un 10% del ahorro irá a una bolsa de ayuda que es gestionada por los sindicatos. **El importe máximo al que se puede acceder es de 60.000 euros.**

LA MOTIVACIÓN

La motivación es algo personal, es decir, uno tiene que auto-motivarse creerse que es el mejor, capaz de hacer el máximo de piezas o teclear a 1000 por minuto y sentir el maravilloso polvo cósmico que exhala nuestra empresa.

Es importante saber que la motivación depende de uno mismo pero **¿Y la desmotivación?**

La empresa no nos motiva en absoluto, más bien todo lo contrario, me explico, para el tiempo que llevo aquí he visto como hacen los reajustes de plantilla con el único objetivo de separar a compañeros que se llevan bien. Creo que lo hacen para que la gente no se hable entre ellos y que se dediquen exclusivamente a agachar la cabeza y producir.

La capacidad para decidir en tu puesto de trabajo solo significa que si metes la pata te llevaras una bronca de cojones, pero cuando solucionas problemas nadie te dice ¡buen trabajo! Antes las tareas estaban bien diferenciadas y no tenías la responsabilidad “no regulada” a las que ahora te someten.

La formación que he recibido ha sido

muy escasa, y si no es por l@s compañer@s no tengo ni cochina idea de mi puesto ya que el jefe de equipo siempre está ausente o dedicándose a otros menesteres.

Agradezco mucho el compañerismo en este aspecto ya que es un trabajo que no les compete y siempre me han ayudado de buena gana, aunque este trabajo que hacen nunca será reconocido por los jefes.

En cuanto a la oportunidad de sentirse realizado, si es aguantando broncas y malos modos por parte de los J.E. o RUN,S, me siento como si estuviera en el ejercito o en una secta y no en una empresa con buena reputación, ya que parece que su trabajo

es controlar, chequear y recriminar en vez de ayudarte.

Su máxima preocupación es alcanzar los objetivos y que las graficas de los paneles estén al día.

Esta forma de trabajar bajo presión no la veo humana, la veo más bien tipo el libro de George Orwel titulado “1984”

Creo que vienen tiempos difíciles para todos y seria mejor estar unidos para lo que pueda pasar.

Lo único que pretenden es tenernos controlados y asfixiados las ocho horas, en un ambiente poco saludable donde la armonía entre nosotros brille por su ausencia.



¿Qué pasa en oficinas?

En las oficinas de Gestamp Bizkaia y en aplicación del GPS desde hace ya algún tiempo se cronometra lo que se tarda en la realización de las tareas, por ejemplo una factura. Se trata de que todo cuanto hagas en tu mesa y ordenador pase por un protocolo de tiempos, hecho que en bastantes casos, no reflejará la realidad y poniendo en entredicho su trabajo. No con el fin de mejorar la buena realización del trabajo, más bien con la de rentabilizarlo, pero ¿Donde están los límites?

Se quiere optimizar los “recursos” humanos, pero con vueltas de tuercas, en vez de dar formación para que esas personas hagan mejor su trabajo. A la gerencia parece que solo le interesan los datos económicos, ya sabemos que no hay carisma de ONG en Gestamp, como han mostrado con lo ocurrido en Gestamp Vigo.

Y con las categorías pasa lo mismo en las oficinas, subjetividad y sin criterio objetivo y valorando desde lo que no se conoce.

ATAQUE A LA WEB DE CGT-LKN

El pasado 30 de Octubre un miembro de la falange española hizo un ataque masivo a varias web de información alternativa (nodo50, kaos en la red, a las barricadas, Infolibre etc..) entre ellas estaba la web de CGT-LKN de Euskadi y todas las que cuelgan de ella, incluida la de Gestamp Bizkaia. Debido a ello la web hemos tenido que rehacer la web y la aplicación para móviles no esta operativa.

Por ello hemos decidido que este año el euro de donativo que sacamos de la venta de lotería de navidad sea comprar la licencia de programador, (350€) con la cual la aplicación de móvil será compatible para ANDROID, IOS (Iphone) Y WINDOWS MOBILE.

Gracias a tod@s por colaborar comprando lotería.

NUEVA WEB CGT GESTAMP BIZKAIA

WWW.CGT-LKN.ORG/GESTAMP

The screenshot shows the website interface with a navigation bar at the top containing links like 'INICIO', 'NOMINAL', 'AFILIATE', 'PERMISOS RETRIBUIDOS', 'LEGISLACIÓN', 'SUGERENCIAS', 'COTO TURISMO', 'MUJER', 'PROPUESTAS E IDEAS', 'CONVENIO', 'EGUTEGIAK', and 'QUIERES SOMOS?'. Below the navigation bar is a banner for 'CGT-LKN GESTAMP' with the slogan '¡EN UN PASO MÁS HACER IMPULSO!'. The main content area features a news article titled 'La industria paga a su personal en Francia y en Alemania un 52% más que en Navarra'. The article includes a photo of a factory interior and text stating that wage increases in France and Germany are 52% higher than in Navarre. A sidebar on the right contains a 'HAY CLICK EN EL BUS' section with a bus icon, a 'FANZINE CGT GESTAMP' section with a fanzine icon, and a 'MANDAMOS TUS ARTICULOS PARA EL FANZINE' section. At the bottom, there are sections for 'En tu móvil' with a smartphone icon, 'Calendario 2013' with a calendar icon, and 'FORO' with a speech bubble icon. The footer of the page contains the text 'La dirección y la mayoría del comité de empresa aceptan reducir el número de afectados de 60 trabajadores a 20, para los que se plantean'.

CONVENIO VW-LANDABEN:

TXUFLARENDUM: RESULTADO LOGICO

Una plantilla en la que la inmensa mayoría de l@s trabajador@s demuestra durante 12 meses que no está dispuesta a movilizarse -o pelear de alguna manera- por la defensa de sus derechos e intereses colectivos tendrá que aceptar lo que le echen...

Y así ha sido. Un 62,51% de l@s votantes ha aceptado como acuerdo para el VIII Convenio Colectivo de la empresa la plataforma de reivindicaciones empresariales en su totalidad, quedando demostrado que la plataforma de UGT, CCOO y CC no se la creía nadie, absolutamente nadie, y se ha estado haciendo el indio 12 meses.

Nadie, porque quienes propugnaban el NO al preacuerdo tampoco se la han creído en ningún momento; ni cuando **había que creérsela antes de la firma del preacuerdo,**

tiempo durante el cual han permanecido igual de desmovilizad@s que quienes luego han propugnado el SI a la plataforma de la empresa, ni después de la firma del preacuerdo cuando el proceso de NO negociación ya no tenía ninguna posibilidad de convertirse en un proceso de negociación real en base a la plataforma de UGT, CCOO y LAB que -

decían- apoyaba el 90% de la plantilla y luego ha resultado que no.

De hecho, **quienes propugnaban el NO al preacuerdo en ningún momento han expuesto de qué manera iban a gestionar el proceso en adelante si su opción salía mayoritaria del referéndum,** viéndose con toda claridad que su única aspiración era perder por la mínima para salvar la cara de lo hecho durante los últimos 12 meses. No han perdido por la mínima sino ampliamente, y ya es bastante la suerte que han tenido..., aunque los números no les den la posibilidad de echarnos la culpa de su falsa derrota a nosotr@s, que es otra de las cosas que acostumbran a hacer en la representación de su papel de supuestos opositores al preacuerdo.



Porque UGT ya había manifestado por delante y con claridad en el Comité (y hecho público en una hoja) que cualquiera que fuese

el resultado no iban a defender nada que no fuera su preacuerdo, estando dispuestos si éste salía rechazado del referéndum, a firmarlo como acuerdo de eficacia limitada, lo que obligaría después al resto de l@s trabajador@s a la humillación de tener que pasar -un@ a un@- por Personal a firmar su adhesión al acuerdo para no quedar suscrit@s al Convenio del

Metal de Navarra, también firmado por UGT y CCOO, y que es aún más infame que el Convenio de esta empresa. Y si la UGT había dicho esto, CCOO, siempre a la sombra y medio paso por detrás de la UGT, hubiera hecho lo mismo, aunque por delante no dijeran nada.

Cuando se sabe que UGT y CCOO, que representan una amplia mayoría en el Comité, no van a defender nada que no sea lo preacordado con la empresa; cuando más del 90% de la plantilla ha demostrado durante 12 meses que no está dispuesta a hacer nada para defender otra cosa conformándose con lo que le echen; cuando además el primer efecto que produce un referéndum es la constatación de que la plantilla está dividida por la mitad (en el mejor de los supuestos) y solo por eso ya es una trampa; cuando a la empresa le han puesto en las manos todo lo que quiere antes de que l@s trabajador@s puedan decir nada; cuando no hay alternativa ni plan alguno para la defensa del rechazo al preacuerdo...

Se demuestra que el referéndum no es más que la guinda final a un proceso que ha sido una completa farsa desde el principio, tal y como desde CGT hemos venido denunciando también desde el principio con nuestro discurso y nuestra movilización, intentando que las cosas fueran de otra manera.

No podemos felicitar a esa inmensa mayoría de la plantilla que piensa que el proceso de negociación de un Convenio no tiene que representarles ningún esfuerzo, pues **el coste que no**

han querido pagar durante la supuesta negociación, lo van a pagar mucho más caro en adelante en cuanto empiece a aplicarse el Convenio. Tod@s lo vamos a pagar.

Si podemos felicitar a una empresa que obtiene todos sus objetivos, y en particular a sus representantes que sin duda habrán conseguido un buen incremento de sus esplendidos "bonus", que luego se nos cargará a l@s trabajador@s como parte de los costes salariales de la plantilla... Y también tenemos que felicitar a los burócratas anti-sindicales que le han puesto en bandeja a la empresa unas abusivas condiciones de explotación de l@s trabajador@s de esta fábrica, que a ell@s en particular no les van a afectar porque no tienen ninguna intención de verse apretando tornillos antes de jubilarse, y que además les van a proporcionar estupendas prebendas por parte de la empresa.

Y les tenemos que felicitar a tod@s est@s porque con su participación en el "txuflaréndum" el 84,78% de la plantilla ha avalado y legitimado (cualquiera que haya sido su voto) como democrático un largo proceso de hipocresía colectiva, caracterizado por la no participación democrática e implicación de la plantilla, la desinformación y las mentiras. A esto nos ha traído esa unidad de UGT, CCOO y CC.

Pues nada..., ahora a "disfrutar" de lo votado...

SALUD.

NOTICIAS

Gestamp prevé expandirse en Asia y facturar más de la mitad fuera de Europa en 2017

Ha concretado que el plan de negocio de la compañía contempla que en 2017 el 55% de la facturación provenga de fuera de la Europa occidental, mientras que en estos momentos el 56% de las ventas corresponde a esta zona.

Ha explicado que la intención es reducir el peso de Europa y, en especial de España, donde se produce el 15% de la facturación actual, por la vía de crecer en Asia, con la intención de alcanzar un peso del 20% de las ventas en los próximos seis años en este continente.

Europa Press

Volkswagen duplica el beneficio y dispara un 36% el dividendo

La cifra de negocio de la multinacional alemana ascendió a 159.336 millones de euros en 2011, con una progresión del 25,6% en relación con 2011, mientras que el beneficio operativo registró un crecimiento del 57,8%, con 11.271 millones de €. Vendió en todo el mundo 8,26 millones de vehículos, la cifra más alta de su historia.

expansion.com

La juez Alaya acepta la personalización de CGT en el caso de los ERE

la posición de la CGT en este procedimiento va encaminada a defender los derechos económicos, laborales y sociales de las personas trabajadoras y entiende que lo que se ventila en la querrela afecta directamente a esos derechos. Al destino de los fondos públicos presupuestados para la promoción de empleo, para la formación profesional, a la negociación colectiva y a la estabilidad en el empleo. Destacando que han sido centenares las y los trabajadores afectados por la negociación de los distintos ERE.

Gestamp invertirá una media anual de 500 millones

La previsión de negocio del grupo para el año en curso apunta a una facturación de unos 5.800 o 5.900 millones, lo que supone una cifra similar a la del 2012 con un alza de casi un 5 por ciento.

Sin embargo, de cara a 2014 y ejercicios posteriores Riberas confía en incrementos muy superiores gracias a las inversiones realizadas en los dos últimos años. Si se analizan las cifras de Gestamp se ve que desde 2009 ha incrementado sus ventas un 83 por ciento y su plantilla se ha multiplicado por más de dos, hasta alcanzar las 29.000 personas repartidas en 96 plantas (5.000 personas en España).

eleconomista.es

LA COCAINA, por Errico Malatesta.

En Francia existen leyes severas contra quien usa y quien expende cocaína. Y, como es habitual, el azote se extiende y se intensifica a pesar de las leyes y quizá a causa de las leyes. Igualmente en el resto de Europa y en América.

El doctor Courtois, de la Academia de Medicina francesa, que ya el año pasado había lanzado un grito de alarma contra el peligro de la cocaína, comprobado el fracaso de la legislación penal, pide... nuevas y más severas leyes. Es el viejo error de los legisladores, a pesar de que la experiencia haya siempre, invariablemente, demostrado que nunca la ley, por bárbara que sea, ha servido para suprimir un vicio, o para desanimar el delito. Cuanto más severas sean las penas impuestas a los consumidores y a los negociantes de cocaína, más aumentará en los consumidores la atracción por el fruto prohibido y la fascinación por el peligro afrontado, y en los especuladores, la avidez de ganancia, que es ya ingente y crecerá con el crecer de la ley.

Es inútil esperar en la ley. Nosotros proponemos otro remedio.

Declarar libre el uso y comercio de la cocaína, y abrir las expendedorías en

las que la cocaína sea vendida a precio de costo, o incluso, bajo costo. Y después hacer una gran propaganda para explicar al público y poner al alcance de la mano los daños de la cocaína; nadie haría propaganda contraria porque nadie podría ganar con el mal de los cocainómanos.

Ciertamente, con esto no desaparecería completamente el uso dañino de la cocaína, porque persistirían las causas sociales que causan los desgraciados y los empujan al uso de drogas. Pero, de cualquier modo, el mal disminuiría, porque nadie podría ganar con la venta de las drogas, y nadie podría especular con la caza de los especuladores. Y por eso, nuestra propuesta no



será tomada en consideración, o será tratada de quimérica y loca. Sin embargo la gente inteligente y desinteresada podría decir: “Después de que las leyes penales se han mostrado impo-

tentes, ¿no estaría bien, al menos a título de experimento, probar el método anarquista?”.

Escrito por Errico Malatesta en el año 1922.

Tomado del Archivo del Periódico de CNT



Bueno, esto es todo por esta vez, lo podemos hacer mejor, por eso agradecemos vuestras colaboraciones, ideas o comentarios, también vuestras críticas que seguro mejorarán el próximo número, mientras tanto, sed buen@s y si por lo que fuera no podéis, seguid siendo mal@s, la diferencia es mínima.... lo importante es la salud, así que mucho cuidado.

OTRO SINDICALISMO ES POSIBLE.

No nos cabe ninguna duda.

HORARIO LOCAL

COMITÉ

Estamos a tu disposición los **Viernes** por la mañana en el **Local del comité.**

(Frente a L-1)

HORARIO:

9:30 H A 13:30 H

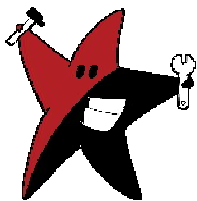


C/ Bailen 7 entresuelo

Dpto. 3, 4 y 5

Bilbao 48003

Telf: 944169540



“No aceptes lo habitual como cosa natural.

Porque en tiempos de desorden, de confusión organizada, deshumanidad deshumanizada, nada debe parecer natural.

Nada debe parecer imposible de cambiar.”

Bertolt Brecht: Dramaturgo y Poeta alemán de 1898 a 1956.

“La resignación es un suicidio cotidiano.” Pindaro:

Poeta lírico de la Grecia clásica de 518 a.c a 438 a.c.

“Lo importante es no cesar de hacerse preguntas”

Albert Einstein

DECÍDETE...
¡Una prevención eficaz!

Con

Gente como

Tú

Podemos

cambiar

las cosas

