



CGesT[®] mp

El fanzine de la CGT-LKN en Gestamp Bizkaia

Nº 50 Mayo 2016ko Maiatza 50º ZK



DESCARGA
APLICACION
desde Google
play o leyendo el
código QR



Nota aclaratoria: En esta publicación y posteriores intentaremos utilizar únicamente el lenguaje inclusivo, usando el término **PERSONAS**.

Por ello nos referiremos a “las (personas) compañeras” = las compañeras, “las (personas) trabajadoras” = las trabajadoras, utilizando el artículo “las” para referirnos tanto a hombres como a mujeres en plural y singular a no ser que designe exclusivamente a hombres o un hombre.



Esta publicación **CGesTamp** llega al número 50, 9 años y unos meses al lado de quienes sueñan, luchan y defienden sus derechos desde una óptica diferente. Gracias a quienes nos apoyan, nos piden solidaridad o nos ofrecen compartir su vida laboral.

Hoy continuamos caminando y en andar nos vemos y veremos en la Estanca nuestra de cada día amén luego llueve.

La actualidad de la fábrica como siempre da para una novela rancia en blanco y negro, donde el tinte de color es convertir contratos eventuales a fijos. Como Sección Sindical vemos positivo el acuerdo alcanzado con la empresa, desde luego queremos que se hagan más contratos fijos los próximos años e insistiremos en ello, puesto que la realidad productiva sigue aumentando, aunque no la formación en calidad ni la cultura de la misma.

Tampoco vemos como trato de respeto la bofetada habitual en la que nos cruzan la cara y las vidas con los cambios de calendarios y vacaciones fuera de plazos estipulados en convenio.

Esta es una empresa que da trabajo y eso está bien, pero el mal gobierno sigue llenando páginas y hasta la eventual que lleva dos días se da cuenta, porque siempre estaremos en situación crítica mientras la cantidad no escuche a la calidad y usar los manguitos sea la máxima en seguridad frente a troqueles

voladores, carretillas por todas partes, rascacielos de cestones, prisa y apreturas. En la fábrica del pechito con pechito, culito con culito hasta en la calle, mejor aparcar en vertical por falta de espacio.



-Otto, su nombre y persona suena entre la plantilla por aparecer de repente y resolver situaciones con sentido común. Esperemos que sus intervenciones tengan continuidad cuando ya no esté.

-Mejora la producción de piezas en general, quizás por los toques de atención.

-**Puertas de Iketz.** Se instalan puertas rápidas para evitar fuertes corrientes entre VS20 y Pabellón de Iketz.

-**Se instalan dos estanterías** para maquetas en la tridimensional junto a L-12 y L-11 ganando el tan necesario espacio.

-**Se reorganizan los cestones** que se almacenan en la calle frente a muelles de carga y descarga junto a los vestuarios. Medida que requiere seguimiento para que perdure.

-**Se pinta el suelo en matriceria de pabellón D.** Ahora toca que se mantenga limpio.

-Se ha iniciado la limpieza de áreas de descanso, baños y vestuarios en fines de semana. Aliviará de olores y basura.



-Penúltimo párrafo del artículo 16 de

nuestro convenio: Una vez establecidos los calendarios acordados o no, entre empresa y representación social, la modificación de los mismos, respetando los plazos de preaviso e información así como de necesidad de su realización conllevará el abono de 100 € brutos, para el personal afectado a partir del 4º cambio de calendario (5 calendarios) y en sucesivos dentro de un año natural, contando el mismo desde la producción del primer cambio. Aunque el cumplimiento del convenio también es responsabilidad de la empresa, es evidente que **cada quien deberá estar muy pendiente.**

-15 de mayo, **fecha límite** para solicitar los días de libre disposición de calendario a consumir en el año. Si tienes dudas pregunta antes de la fecha en personal o a nuestras delegadas.

-Servicio de Lavandería. Es bien acogido a pesar de los inconvenientes no reconocidos a personal que por su labor mancha más equipaciones de las que le lavan (Montadores y Matricería).

-Pedimos que se abra Unamunzaga y Logística el fin de semana.



-El almacén de Iketz vive en el caos. Variedad

de Correderas APT sin que quede a la vista la etiqueta o modo de identificarlas. Gran surtido de lotes de delanteras almacenadas sin control de su destino. Popurri de todo y de nada en el resto de almacén.

-Barracones vestuario del todo a cien a lo cutre frente al almacén de efectos.

-Colapsa el aparcamiento en turno de oficinas y en relevo de tarde. La dirección lo sabe, pero no le afecta ya que tienen parking propio-municipal-petado. Recordaros que seguimos creyendo en soluciones como organizar transporte en autobús. Pincha en el autobús que sale en nuestra **Web y si te interesa apúntate.**

-Invierno sin equipaciones adecuadas contra el frío. Le gente comienza a traer ropa de casa de forma habitual.

Lamentable, aunque ya es más que sabido. Los chalecos que reparten no son suficiente para determinados puestos. Es necesario abrigar a la plantilla, evitando bajas laborales y dando calidad de vida. Algún responsable consciente de ello ha facilitado prendas de abrigo a sus equipos de trabajo, lástima que sea algo aislado.

-Artículo 49: Los resultados de los concursos de promoción se harán públicos en un plazo máximo de 10 días laborales desde el final de la promoción. Hemos estado esperando muchos diez días los resultados de las promociones de Matricería y Mantenimiento. A la par que hemos visto dos contrataciones directas antes de que den los resultados pasando por delante de las promociones.

-Fugaz mejora del almacenamiento de cestos por reparar en la calle entre el Punto Verde y Láseres, **se queda en un suspiro por falta de seguimiento.**

-La presión es brutal en el vestuario y nos lleva a espectáculos del tipo taquillas justo al lado de la puerta sin apenas espacio para cambiarse y expuestas al paso de todo el mundo.

-ETS no hace caso a las demandas de la pasarela desde Matiena al Polig. Lebario a su paso por la curva en la N-634.

-Han tenido que mandar desde el Grupo Gestamp dos personas (tipo “El Lobo” en Pulp Fiction) para que pongan orden en la descuidada fábrica, paradójicamente solucionan situaciones que se venían reivindicando desde hace tiempo. Es de agradecer su presencia pues ha servido para ver algunas mejoras importantes.

-Las continuas roturas de puertas rápidas por parte de las carretilleras no hacen más que ocasionar trastornos tanto a las trabajadoras como a las carretilleras, frío y catarros, dejadez y temeridad cuando se transportan cargas superiores a las que deberían y no se tiene la paciencia necesaria para esperar una apertura o un cierre de las puertas adecuado.

-**Urgente y necesaria formación** a nivel preventivo y en los trabajos a realizar de toda la plantilla en general y de la eventual en particular, destacando la necesidad de ergonomía en los puestos, circulación de personas y carretillas, uso de EPI´s como un básico. La formación improvisada para realizar el trabajo genera desmotivación por tener que repetir esta formación a personal que de forma constante entra y

sale de la fábrica, Esta inestabilidad repercute en la calidad y la producción. Se reitera por parte de las delegadas de prevención que la formación inicial dada a la gente en las líneas es cada vez más escasa.

-Si la dirección de empresa nos compara con **una trainera...** ¿No debería dotarnos de formación, trainera sin agujeros, remos y transparencia en sus actos?

-**Valla** frente a almacén de piel capó de VS20 rota por acumulación de cestones y falta de espacio para maniobrar con la carretilla. No es la 1ª vez que se rompe así.

“Horas de libre disposición”

Viendo los problemas de la plantilla para saber su saldo tras varios cambios de relevo volvemos a publicar **la fórmula** para calcular las horas de libre disposición por cambio de calendario en personal fijo: **Supón que pasas de 4 a 3 relevos.**

1. $(1660 \text{ horas de calendario } 4^{\circ}\text{R}) \times (\text{días naturales que has estado a } 4^{\circ}\text{R})$

El resultado dividido entre $(365 \text{ días del año no bisiesto}) = Z$.

2. $(1672 \text{ horas de calendario } 3^{\circ}\text{R}) \times (\text{días naturales que vas a estar a } 3 \text{ R})$

El resultado dividido entre $(365 \text{ días del año}) = Y$.

3. $Z + Y = \text{horas de convenio personales (A)}$.

4. $(\text{Días trabajados a } 4^{\circ}) + (\text{Días de trabajo a } 3 \text{ R}) = (\text{Total de días trabajados en el año}) \times 8 = \text{Horas de trabajo reales en el año (B)}$.

5. $A - B = C$ (Horas de libre disposición reales).

Trabajar de noche, "probable" causa de Cáncer.

Trabajar en turno nocturno tiene mayor riesgo de cáncer, y este tipo de trabajos podrían ser clasificados como “probable o posiblemente carcinogénicos [causantes de tumores]” por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Durante varios años, un equipo de 24 investigadores de la (IARC) Agencia Internacional de Investigación sobre Cáncer, con sede en París, ha revisado las evidencias publicadas hasta la fecha sobre este tema. Y aunque admiten que serán necesarios más trabajos que confirmen este vínculo y descarten otros factores de riesgo en esta población, concluyen en su informe que trabajar por la noche puede alterar el reloj biológico del cuerpo humano (el llamado ritmo circadiano) y aumentar las probabilidades de desarrollar un tumor.

Paolo Boffetta, epidemiólogo de la IARC: “Esta clasificación significa que existen suficientes evidencias de que los turnos que implican una alteración frecuente del ritmo circadiano aumentan el riesgo de cáncer. Pero puede pasar que al estudiar la cuestión en estudios más amplios no se confirme”. En este sentido asegura que la mayor relación se ha observado en personas que alternan el turno nocturno y diurno, que son las que tienen que adaptar su ritmo circadiano con frecuencia para adaptarse a su jornada laboral. “Siempre va a haber trabajos que tengan que realizarse por la noche, como el de las

enfermeras, que tienen que trabajar a lo largo de las 24 horas del día”, “por eso debemos saber cómo reducir los riesgos”.

Se ha observado mayor riesgo de cáncer de mama entre mujeres que trabajaron de noche durante largos períodos de tiempo. También se mencionan datos recogidos entre auxiliares de vuelo, que cambian de zona horaria con frecuencia, y varones afectados por el cáncer de próstata con mayor frecuencia si su jornada laboral comenzaba al anochecer. Asimismo, se mencionan investigaciones con ratones en las que los animales eran expuestos a la luz artificial durante 24 horas para comprobar el efecto sobre su organismo.

Posibles hipótesis.

Según explica el documento, la producción de la hormona melatonina tiene lugar en el cerebro durante la noche, después de que el organismo haya estado expuesto a la luz diurna. Sin embargo, este proceso se ve alterado en las personas que permanecen despiertas durante la noche de manera que su organismo no dispone de suficientes niveles de este antioxidante natural capaz de proteger al ADN de daños celulares como los que pueden dar lugar al cáncer.

Otra hipótesis que se baraja es que la falta de sueño de estas personas, que no descansan adecuadamente durante el día, debilita su sistema inmunológico y les haga más vulnerables al ataque de las células cancerosas.

“Hay suficientes evidencias para reconocer que trabajar en el turno de noche equivale a un aumento del riesgo de cáncer, pero no podemos descartar la posibilidad de otros factores”.

DEFIBRILADORES

Un 12% de las muertes naturales son muertes “súbitas” expresión médica que se aplica a los fallecimientos que se producen de forma rápida e inesperada. Muchas veces, la causa es una fibrilación ventricular, es decir, un tipo particular de fallo cardíaco en que consiste que las fibras musculares del corazón pierden el compás y empiezan a moverse de forma caótica, sin lograr bombear sangre.

En el estado español, se calcula que entre 16.000 y 25.000 personas mueren cada año por muerte súbita cardiaca fuera del ámbito hospitalario (muchas más, por ejemplo, que las 1.200 que murieron el año pasado en accidentes de coche) esa cifra podría reducirse si contásemos con una red de desfibriladores bien pensada. La posibilidad de que una persona de forma espontánea use el aparato en ausencia del responsable esta disposición nos parece sensata y creemos que deberían de ser instalados en Gestamp.

Piensa que mientras el corazón fibrila hay una oportunidad de recuperarlo pero se agota enseguida. Si el choque eléctrico se aplica en el primer minuto, el corazón arranca en el 90% de los casos pero a partir del minuto 12 las posibilidades de supervivencia son muy escasas.

Es decir, si alguien entra en fibrilación y la encargada del desfibrilador no está o tarda en llegar la víctima puede morir, ¿no sería mejor que se formara a personal para servirse de este aparato sumamente sencillo? Es imposible que le aplique por error una descarga a alguien que no la necesita, ya que está diseñado para hacer un diagnóstico y no intervenir a menos que detecte fibrilación.

Solicitamos a la empresa que instalen desfibriladores automáticos en V20 y TF2 formando a personal en su uso.



11 ustekabe
 11 salatze,
 11 kolpe
 11 altxatze,
 11 buruhauste
 11 irtenbide,
 11 proposamen
 11 partaide,
 11 lankide
 11 bizikide,
 11 langile
 11 CeGeTe,
 11 bizen
50 Fanzine.

CGT propone reducir la jornada de la plantilla en ZF-TRW a 6 horas para evitar los 123 despidos. PAMPLONA. La sección sindical de CGT en ZF-TRW ha propuesto el "reparto de trabajo" en la fábrica a través de una reducción de la jornada a seis horas para evitar el despido de los 123 trabajadores que ha planteado la fábrica. Un ERE que fue aceptado en asamblea el pasado 24 de febrero con 327 votos a favor, 223 en contra, y diez votos blancos.

En un comunicado, el sindicato ha recordado que esta propuesta ya se planteó a la directiva durante las consultas sobre el ERE. "Ni Paul Parnham (actual gerente de la empresa) ni los representantes de la compañía a nivel de España y de Recursos Humanos de Europa, han justificado de una forma seria el no a esta propuesta", han criticado.

CGT ha afirmado que con los 123 despidos, la empresa "sigue perdiendo dinero". Unas pérdidas que el sindicato ha cifrado en 12 millones de euros en 2016 y 14 millones en 2017. Por el contrario, los delegados sindicales de CGT aseguran que con la reducción de la jornada a seis horas se ahorrarían 6 millones de euros. "A la empresa le sale lo mismo económicamente mantener a 3 personas a 8 horas (3 turnos al día) frente a 4 personas a 6 horas (4 turnos al día)", han añadido.

Una propuesta, dicen, que "minimiza el coste social, evita indemnizaciones, ahorra subsidios de desempleo, permite mantener cotizaciones a la Seguridad

Social, permite la conciliación de la vida familiar y laboral" y es económicamente "más ventajosa para TRW Automotive S.L.U que la propuesta de 123 despidos".

Por ello, desde la sección sindical de CGT en ZF-TRW han insistido "en la necesidad de seguir impulsando la propuesta de rebajar la jornada o cualquier otra que pueda impedir los despidos".

El gato negro anarquista

fue diseñado por una conocida figura dentro del sindicato estadounidense Industrial Workers of the World (IWW). El gato en posición de lucha simboliza huelgas autónomas no autorizadas por las directivas de los sindicatos (wildcats strikes) y el sindicalismo radical.

El origen del símbolo viene de una huelga que estaba pasando por su peor momento. Varios de sus miembros habían sido golpeados y mandados al hospital. De pronto un gato enfermizo y negro caminó entre el campamento de los huelguistas.

El gato fue alimentado por los obreros huelguistas y en el momento en que el gato recobro su salud la huelga dio un vuelco

positivo. los obreros en huelga lograron algunas de sus peticiones y adoptaron al gato como mascota.





La KONTR@



Email 

gestamp@cgt-lkn.org

Página web 

www.cgt-lkn.org/gestamp

WhatsApp 

[717 716451](https://wa.me/34947717716451)

¡¡Pero bueno!!

¿¿Todavía no estás apuntada en la lista de WHATSSAPP o correo de CGT-LKN ??

Si te interesa recibir información *Komunikate* con las delegadas de esta Sección Sindical. Es necesario añadir a tus contactos el número WhatsApp y/o darnos tu Email.

Se garantiza el anonimato.

