

Nº 60 Junio de 2020ko Ekaina 60º Zka.

¿EL TEST PA CUANDO?



INSISTIMOS EN QUE REALICEN EN PLANTA TEST PCR.

Con datos empíricos entendemos que las medidas tomadas hasta ahora no identifican a personas infectadas asintomáticas en planta, algo que resulta esencial.

Jennifer Lopez nos versiona esta canción de amor y necesidad material, no queremos anillos...



TEST, TEST, TEST de COVID 19.

La forma “más efectiva” de salvar vidas es “romper las cadenas de transmisión” haciendo test y aislando. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Director general de la OMS 16-3-2020.

Hasta en 3 ocasiones el Sr. Tedros repitió el 16 de marzo en su sede y ante el mundo la medida preventiva, entre otras, más importante para romper las cadenas de transmisión del virus con el objeto de evitar muertes: “test, test, test”.

Consciente de que esta medida preventiva sanitaria chocaría frontalmente contra infinidad de intereses económicos lanzó por triplicado y desesperadamente su mensaje buscando partidarias que trabajasen en favor de la salud pública en cualquier lugar del mundo mediante los testes. Es esencial entender que la pandemia del Covid-19 sólo se visibiliza mediante síntomas en alrededor de 15% de las infectadas, pero permanece invisible y infecciosa en el 85% restante para las que se hace fundamental su identificación mediante test y aislándolas para romper las cadenas de transmisión.

Es aquí donde, “sorprendentemente”, desde la UE hasta gobiernos de todo tipo, pasando por empresas, han establecido en sus diferentes “Protocolos” de actuación frente la Covid-19 unos procedimientos de actuación dirigidos a la detección únicamente de infectadas sintomáticas (15%) evitando identificar al 85% de infectadas asintomáticas.

Así pues, tenemos dos estrategias enfrentadas: la “económica” de la gran mayoría de gobiernos/empresas de identificación de infectados sintomáticos (15%) evitando identificar al 85% restante al no hacerles testes frente a la estrategia de la “salud” de la OMS de buscar identificar mediante testes a cualquier infectada testeando aleatoriamente ciudadanas por regiones según brotes o sectores laborales de alto riesgo como el sanitario o el de los servicios esenciales.

Es clara la estrategia en relación a los test seguida por nuestras autoridades sanitarias como dramático es el precio que se ha pagado por ella. La tardía realización de testes al personal sanitario ha ocasionado que se infecten 51.000 de ellas y en las residencias de mayores la devastación ha sido brutal muy probablemente por las cadenas de transmisión de las infecciones asintomáticas

de sus trabajadoras ya que las visitas se restringieron desde un principio.

El ministerio de sanidad en los momentos más dramáticos para justificarse incluso anunciaba que en el mercado no había suficientes test y los que había, por decreto, debían ser controlados por ese organismo y nadie más, pero acto seguido salían al paso empresarios importadores de testes que desmentían esas afirmaciones diciendo que en su mano estaba el abastecimiento masivo casi sin límites de los tres tipos de test para el Covid-19: los de antígenos, los de diagnóstico PCR y los serológicos o de anticuerpos.

Un sondeo de seroprevalencia del 13 de mayo indica que en el estado un 5% (2.350.000 personas) han superado la enfermedad mientras que la cifra oficial de infectadas diagnosticadas con test PCR es sólo de 242.000 en la actualidad.

La realidad parece ser 10 veces aumentada respecto a lo registrado. Totalmente creíble.

En la empresa en la que trabajamos la estrategia a seguir es, también, la “económica” de buscar a las personas infectadas sintomáticas que puedan, evitando hacernos testes a toda la plantilla como ya si se han hecho en algunas pocas empresas qué si siguen la estrategia de las “salud” de la OMS, pero por cada infectada asintomática que sea identificado en nuestra empresa habrá 9 infectadas asintomáticas que podríamos ser cualquiera, eso es un dato cierto.

Por tres veces CGT-LKN ha pedido a la dirección de empresa, al igual que el Sr. Tedros la realización de testes a toda la plantilla y esperamos que con esta cuarta petición escrita en forma de humilde artículo se acaben realizando. También les hemos facilitado a la dirección el contacto de una empresa que fabrica el test y posteriormente manda el resultado del test a través de SMS en horas y que dicha empresa estaba dispuesta a negociar el precio en función de la cantidad, algo que de entrada podría oscilar entre 30 y 50€.

Por último, decir que el momento óptimo para dicho testeo e identificación de positivos hubiera sido justo antes de reincorporarnos a nuestros puestos de trabajo tras el confinamiento ya que en ese momento nos hubiéramos ahorrado el seguimiento de los contactos estrechos y su aislamiento que ahora ya si sería obligatorio realizar.



-No hacer **test PCR** en planta.

-Que no se adopten **medidas de calado contra el calor** es algo que no debe demorarse más, no podemos depender tanto de la climatología en pabellones. A este año se le suma el uso de “EPI’s covid”. Mascarilla, gafas, sudor y calor son una combinación insalubre.

- Tener que **cambiarnos en la calle** si no queremos llevar la ropa sucia y expuesta al riesgo del virus a nuestras casas.

- **Aceite vaporizado** en L12, se siguen sucediendo episodios, especialmente con la ref.525 refuerzo.

- **El volteo de chatarra** en el vial central es un problema al que no se da solución.

-La no entrega de informes a las personas de **especial sensibilidad sobre las medidas de prevención, adaptación y protección**. Estando obligados por ley.

- La intención fallida de la empresa de quitarnos los **días de libre disposición** mientras estábamos confinadas y en el ERTE de Fuerza mayor. No es de recibo que estando en una situación de fuerza mayor te saquen y te metan en el ERTE para disfrute de tus días sin poder salir de casa.

- **Permisos tribuidos:** Solicitamos (hace meses) a la dirección de empresa que los permisos retribuidos cortos que se contemplan en convenio cambien de días naturales a laborales. Y que dichos permisos se inicien siempre el primer día laborable según normativa y legislación aplicable. Sin respuesta hasta la fecha.

-Los **baches proliferan** sin inversiones.

-El **mal uso de las papeleras** donde se arroja todo a l mismo contenedor.

-Falta de **stockaje de mascarillas quirúrgicas**. Hay personas que se agobian con la lavable y se encuentran con que tienen que re re re reutilizar las quirúrgicas sin capacidad de renovación siendo un EPI obligatorio. Mucho tiempo de espera del pedido de mascarillas.



-**Teletrabajo**, dependiendo la situación personal puede ser positivo o negativo. Es algo que habrá que regular en el siguiente convenio.

- Hablar de **incertidumbre** a la par que se activa hasta un 5º turno en una instalación para fabricar Dobles Traseras.

-Por fin se ponen los paneles que faltaban en HS02, ya era hora, alegría entre dientes.



- Al no solaparse personal de relevos se permite descongestionar el aparcamiento y por lo tanto **eliminar el problema del aparcamiento**.

- La **gestión en general del ERTE** por parte de la dirección de empresa.

-El **trabajo del comité** con todo el tema del covid-19

- Agradecer al departamento de **recursos humanos** su esfuerzo y dedicación por dar respuesta e intentar sacar mucho trabajo adelante con esta vorágine que hemos vivido y vivimos.

-La utilización del sistema “nóminas” para trasladar información . Creemos que más allá del momento actual debería utilizarse de forma habitual como mecanismo de información personal y colectiva.

-La **carga actual de trabajo**, en tiempos de crisis con personal eventual y a buen ritmo.

Afectad@s por el cierre de Nissan

#FuturoParaNissanYA

Nissan cierra, no es noticia y arrastra con su decisión a más de 25.000 familias.

¿Por qué la lucha de Nissan es tan importante? Porque Nissan somos todas, la industria es el progreso de los países y si dejamos que multinacionales como esta hagan y deshagan como les da la gana sin que nadie se lo impida vamos muy mal y las soluciones son malísimas.

Hay que conseguir mantener el empleo como sea con Nissan o sin Nissan, pero mantener el empleo.

Aunque no nos afecte directamente el cierre también nos afecta incluso más que el convenio del Metal de Bizkaia porque el sector del automóvil ha comenzado una etapa de declive donde las rapiñas de las empresas del sector quieren que nos pleguemos y compitamos entre trabajadoras de diferentes plantas incluidas dentro de una misma multinacional como es Gestamp.

Donde Gestamp como otra subcontrata multinacional también se ve afectada como les ocurre a las compañeras de Gestamp Esmar o Gestamp Palau aunque en menor porcentaje ya que tienen varios clientes.

La lucha de las trabajadoras de Nissan y las subcontratas es también nuestra lucha porque **hay que mandar el mensaje a todas las multinacionales del auto** de que con los puestos de trabajo no se juega.

El caso de Nissan es la punta del iceberg de una crisis en todo el sector, que se verá agravada con la industria 4.0 que esta hecha para la destrucción del empleo como puedes ver en Gestamp Bizkaia donde por ejemplo en HS3 o capó instalan robots para que haya menos puestos de trabajo y aumentar el beneficio empresarial. Por ahora “sólo” afecta a eventuales.

Es una crisis que quiere formar la patronal en todo el sector, hay que tener en cuenta que justo la semana antes del covid-19 la inmensa mayoría de las factorías del estado funcionaban a un ritmo infernal, a tope, a 3 turnos.

El problema que hoy tiene Nissan lo puede

tener mañana Mercedes o cualquier otro porque es un problema global del auto.

Hay que recordar que este año y el que viene comienza en la mayoría de empresas del sector a negociarse los convenios (en Bizkaia también) y van a querer aprovecharse de la situación.

Por todo ello hay que estar unidas no sólo sindicatos sino también empresas del sector, donde empresarios como Riberas tendrían mucho que decir.

Tenemos que mandarles el mensaje **si nos van a atacar nos van a tener enfrente**.

Todavía estas a tiempo de hacer tu aportación económica a la caja de resistencia. Por muy pequeña que creas que es la ayuda que puedes proporcionar es muy importante no sólo económicamente sino moralmente. Y con ello haces posible que se gane esta lucha para el bien de todas.

**Te invitamos a participar en
la manifestación-
concentración que vamos a
realizar el 22 en Bilbo**

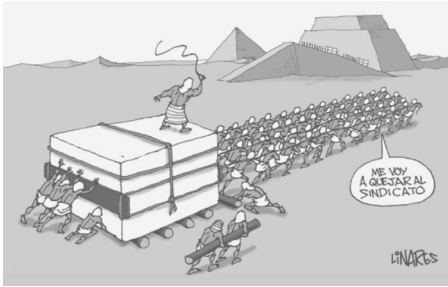
COMITÉS DE EMPRESAS NISSAN



COLABORA

ES21 0049 1944 2623 1003 0440

FORMANDO GRUPO



seguridad del grupo, otras para poder ser asesoradas y estar informadas por quienes se encargan de ir a las reuniones, otras por amistad etc...

En CGT-LKN además de todos estos motivos y muchos más, nos encontramos que la plantilla nos responde a nuestra petición de afiliación, por ser activas y transmitir ilusión.

Por todo ello os agradecemos vuestra confianza y os prometemos seguir trabajando siempre bajo unas premisas de seriedad, honradez, rapidez y sobre todo consulta a todas nuestras afiliadas para recabar siempre vuestra opinión.

El ser humano tiende a agruparse por naturaleza, es lógico si pensamos que tendemos a "socializarnos". Así, a lo largo de la historia las personas se han agrupado siempre en torno a muy variada variedad de siglas, logotipos y banderas, todas tendentes a permitir a la persona identificarse con algo que la asocie con las demás, con la idea de un grupo.

Hoy en día tenemos desde grupos pequeños (como algunas corales) hasta enormes, como podrían ser las de una peña de fútbol, las sociedades gastronómicas etc...

En el mundo laboral sucede lo mismo, así en el siglo XVIII nacieron las TradeUnions en Inglaterra, para poder defender a las trabajadoras en el sector de la industria. Este es el origen de los sindicatos: agrupaciones de trabajadoras para defender los derechos de todo el colectivo.

¿Qué es lo que mueve a la gente a agruparse?

Nos encontramos con que hay motivos variados, si bien podríamos resumir que muchas personas se agrupan para buscar un respaldo, una



JUNTAS CAMINAMOS MEJOR



PERDONA A TU COMPAÑE@ de trabajo al envidioso, al quien habla mal de ti, al que te hizo la vida imposible.

El vio en ti algo que nunca podría llegar a ser y te enseñó que, incluso en tu peor momento **TU LUZ BRILLA TANTO** que lastima la vista de los demás.

DICEN QUE CHOCAMOS MUCHO

Desde siempre se ha trasladando por parte de algún Sindicato que CGT busca “chocar” con él. Nada más lejos de nuestra voluntad.

En CGT intentamos fijarnos criterios para todo nuestro funcionamiento y el “chocar” no forma parte de esos criterios o estrategia. ¡En absoluto! Todos los Sindicatos existimos por la voluntad de quienes los integramos, tanto como sus representantes, como su afiliación, como sus votantes. Pero, por más que todos somos respetables en nuestros planteamientos... ni todos los Sindicatos somos iguales, ni funcionamos igual, ni tenemos el mismo orden de prioridades.

Es más, uno de esos criterios de funcionamiento de CGT es que ante “agresiones” de la Empresa, nuestra prioridad es construir una respuesta unitaria y así lo hemos demostrado. Cuando estamos ante una negociación, primero definimos nuestras reivindicaciones y su orden de prioridades y luego intentamos ponerlas en común con los otros 3 Sindicatos para contar con una mayoría suficiente en lo que consideremos común.

Este criterio de trabajo no es incompatible con que CGT tengamos una opinión formada sobre todos los aspectos laborales y/o sindicales y, cierto es, que en cuestiones muy básicas en CGT tenemos criterios muy distintos a otros Sindicatos. Esta oposición de criterios en materias básicas; no la ocultamos cuando afecta a la propia negociación de los derechos de la plantilla, pero en ningún momento “atacamos” a quien tiene otro criterio sindical distinto. Así por ejemplo, es evidente que CGT (en cualquier Sector) renuncia a formar parte de cualquier Gestora de Pensiones de Empleo por entender que a ambos lados de esa Mesa no se puede estar. Entendemos que no se puede estar CONTROLANDO y GESTIONANDO, porque entonces el “Control” estará muy mediatizado..

Puede haber personas que lo consideren “chocar”, pero es poner en práctica unos criterios que nos definen, como es la transparencia y la no dependencia de ningún poder.

Si nos vamos a la valoración de los Acuerdos, pasa algo parecido. En CGT analizamos, comentamos y proponemos exclusivamente sobre crite-

rios sindicales. Si criticamos, como hacemos, el Convenio vigente, lo hacemos sin engaño y sobre cuestiones concretas, como hicimos con el convenio provincial del metal.

SUBIDA LINEAL 3º PARTE

En CGT-LKN estamos convencidos que la forma de hacer el reparto tiene que ser el que beneficie a la mayor parte de las que componemos la plantilla.

Pensamos que se puede discutir cuanto tiene que ser la subida, pero la forma de repartir esa cantidad de dinero que se acuerda con la empresa sólo puede ser LINEAL.

En anteriores escritos ya hemos explicado que es y en que consiste, lo puedes consultar en la web, para lo cual hemos habilitado un espacio dedicado sólo a la subida lineal.

Como vamos diciendo, la subida lineal es una herramienta para la distribución de la riqueza, (que generamos todas con nuestro trabajo) en este caso dentro de Gestamp Bizkaia.

Hay personas que creen que por que se haga un trabajo de mayor responsabilidad y que requiere más implicación deben cobrar más, y tienen razón, ya cobran más que las que no asumimos esas responsabilidades, cobran más por su categoría; es decir que un responsable de área jefe de departamento ya tiene establecido un sueldo mayor porque se lo da su categoría.

Si estas personas no ven que esa diferencia sea “justa” y creen que “se merecen más” es algo en lo que no vamos a entrar a discutir, pero eso debe darse en que se aumente la retribución de las categorías, que para eso están. Para “recompensar” esa mayor dedicación y responsabilidad que le exige su puesto de trabajo. Es dentro de las categorías donde se ha de exigir que las personas con este tipo de puestos aumenten su salario.

Por ello, no es justo que la aplicación de la subida de sueldo sea porcentual, ya que ese aumento de sueldo “de más” que se llevan las categorías superiores va a costa del perjuicio de la mayoría.

Continúa en pág. 7



Todas las personas que formamos la plantilla debemos de tener la misma subida neta de sueldo, para que no siga creciendo esa diferencia salarial entre sueldos.

Anastasio Ovejero Catedrático de Psicología Social. Universidad de Valladolid dice:

“ Mantener la política actual de hacer incrementos porcentuales están contribuyendo a incrementar las desigualdades de una forma muy directa.

Hoy sabemos que la felicidad no se mide tanto por la riqueza que uno acumula como por su distribución.”



revisados y concedidos. Un mínimo que se espera de la gestión de sus responsables administrativas y políticas a las que la población otorga su confianza.

Sin poner en duda la **capacidad de directivas de empresas y patronales**, que por eso tienen esas responsabilidades y se quedan con la mayor parte del reparto de rendimientos obtenidos de las actividades económicas. Es al menos llamativo que en este caso, el propietario del vertedero saturado tenga al menos 22 cargos en diferentes empresas. A medida que acumula información, se entrelazan nombres de empresas y cargos de empresarios "emprendedores" con organismos públicos y responsables políticas. Y ahora las organizaciones empresariales y el Gobierno Vasco están preocupados por saber en qué otro lugar, porque seguirán siendo necesarias estas instalaciones, se van a echar los residuos que se generan en la actividad productiva de las empresas.

Fue el vertedero de Zaldibar (Bizkaia) quien dijo "hasta aquí he llegado" el pasado 6 de febrero.

Pero pudo ser Alcalá de Henares, Valdemingómez, Pinto, Foncalent, Seseña, Almonacid, Nerva... como ejemplos de las incalculables escombreras (legales o ilegales) que vamos dejando en nuestro avance económico, bien en propio territorio o bien en países especializados en subcontratar almacenamiento de residuos. Prototipos de **la gestión de la naturaleza** que realiza la actual sociedad. Y lo más lamentable son las dos vidas directas que se ha cobrado este siniestro.

Verter Recycling, que así se llama la bestia antiecológica que ha explotado, es una **instalación "especializada"** en recogida de residuos industriales de papeleras, construcción y siderurgia. Se inauguró en 2007 esperando una vida útil de 35 años, pero que **en solo 13 ya había colmado las previsiones** superando todos los estudios previos. Y habiendo tenido dos modificaciones tras la concesión inicial de actividad e impacto medioambiental.

Estas cifras se reflejan en el paisaje. Y cuando pasas por el entorno, hasta una observadora inexperta aprecia con asombro, que el vertedero ha formado una ladera bastante elevada y escarpada sobre el paso de la principal vía de comunicación del País Vasco. Muy cercano a dos núcleos de población (Eibar y Ermua), pero bastante distante del núcleo del municipio propietario de esos terrenos (Zaldibar).

Una manera local de exportación de inmundicias para la vecina, y no es el único caso. Se entiende que con todos los estudios y permisos

La superación de todas las licencias previas que he comentado, es algo común en los vertederos de España. Donde **la gestión de los residuos es del todo inadecuada, ineficiente, ineficaz y cara**. Y además de estar a la cola europea del reciclaje, no se está tratando de cambiar la gestión del residuo recibiendo desde 2016 multas por parte de Europa. Más del 70% de los residuos termina en vertederos sin más solución.

Y la normativa europea **para 2035 establece que como máximo sea el 10% de residuo** el que llegue a los vertederos. Necesitamos unas medidas intermedias que pasan por la **reducción, reutilización y reciclaje**, básico todo ello para no seguir generando desperdicio y que la basura siga creciendo sin límite. En ello jugamos parte la población. Pero también las empresas, tienen que **reducir su huella ecológica de manera efectiva**, yendo más allá de meras propagandas de códigos éticos. Y tomar la apuesta decidida de cambiar las formas de producción, materiales y el uso de sus productos.

HORARIO LOCAL COMITÉ

Estamos a tu disposición todos los
Viernes por la mañana en el
Local del comité. De 9 a 13 horas.
(Frente a L-1 y Subida al comedor)

**ELIGE CALIDAD,
NO TAMAÑO**

Te esperamos
www.cgt-lkn.org/bizkaia/afiliate.



CGesT@mp

Boletín de contra información hegemónica, porque
existe otra opinión y es organizada.

**LEE Y DIFUNDE
IRAKURRI ETA ZABALDU**



He aprendido dos cosas sobre el ser humano a lo largo de los años.

La primera es que existen hombres malos. Tipos oscuros, auténticos cabrones. La segunda y más importante es que ellos no son el verdadero peligro, sino el resto de la humanidad.

La masa silenciosa.

La masa temerosa.

La masa obediente.

La gente de bien, de ley, de orden que agacha la cabeza, calla y después se excusa en el «No lo sabía»; y en el «¿Y qué podía hacer yo?»; en el «Bastante tengo con lo mío».

El mundo está infestado de ellos, de tibios que observan la alambrada y creen que las púas son capullos por florecer. Los hombres buenos caben dentro del puño de un niño.»

frase tomada tal cual sin corrección de lenguaje inclusivo.



Hanna Arendt en su ensayo 'La mentira en política'. Escribía la filósofa judía lo siguiente:

"Las mentiras resultan a menudo mucho más verosímiles, más atractivas para la razón, que la realidad, porque quien miente tiene la gran ventaja de conocer de antemano lo que su audiencia desea o espera oír."

Ha preparado su relato para el consumo público, esmerándose en que resulte creíble mientras que la realidad tiene la desconcertante costumbre de enfrentarnos con lo inesperado, con aquello para lo que no estamos preparados".

¿¿Todavía no estás apuntada en la lista de **WHATSAPP CGT-LKN ??**

Añade a tus contactos el número **717716451** y mándanos un whatsapp con tu nombre, un apellido y puesto de trabajo. Es confidencial.

