


64º zenbakia 2022ko MARTXOA



¡Que pasa Cansado!
¿Nos vamos al bar a tomar unas copazas? Que he dejado los ERTES de mis empresas resueltos y esto está como para celebrarlo. Producción al 100% o si no las plantillas a casa a cargo de otros.

¡Jode Faemino Riberas!
Como te lo tienes montado. Tienes que sacarte copazas y unas buenas raciones de morros. ¡Fiesta ya!

-¿Como llevas el tema de los convenios Faemino Riberas?

-Pues me están subiendo el precio de los relojes de oro y de los puros Habanos de una manera exagerada, por lo que tengo que apretar bien las tuercas.

-Tu presiona fuerte si, que la vidorra padre que nos pegamos no puede estar en entredicho. Y recuerda que el yate que tenemos en el Caribe ya tiene 8 años y hay que ir pensando en cambiarlo.

-¡Es verdad! A ver si se entera ya la gente de que hay una cosa incuestionable: mis beneficios.

En estos tiempos tan convulsos de la era del Covid-19 y la Guerra de Ucrania, la humanidad sabe perfectamente hasta que punto vamos a cambiar el clima de la caldera en el que vivimos pero los intereses económicos están antes que el futuro de la tierra y eso queda claro cada día.

Mientras la industria matriz del automóvil ha estado viviendo una fase de no producir la cantidad de vehículos que en teoría quieren fabricar pero si tener unos beneficios inesperadamente altos.

Las empresas han decidido fabricar prioritariamente los modelos más caros y quien quiera adquirir un vehículo en un plazo razonable esta “obligado” a adquirir uno de estos modelos, también la industria a con la excusa de la falta de suministros a aumento de media 2000€ el precio de los vehículos, con el consiguiente aumento de los márgenes de beneficios para las multinacionales.

En las empresas auxiliares de la automoción el caso es diferente porque estas siempre salen llorando que si las producciones realizadas no están siendo las previstas y que con el Just in time no pueden producir...

Es algo que llevamos viendo toda la vida. Con especial incidencia en los años 2009-2010 y ahora de nuevo en la era Covid-19.

En la sociedad lo que se inculca por parte de los intereses económicos y de quien colabora con ellos, es que las empresas, sin analizar su situación económica, merecen recibir todo el apoyo del mundo con dinero público y que la clase trabajadora ante esta situación no debe levantar la mano y decir

ya basta.

¿La clase trabajadora del occidente opulento que debemos hacer ante esta situación?

En CGT-LKN vemos claro que lo que estamos viviendo ahora no es algo nuevo. Se trata del mismo mecanismo de presión hacia la clase trabajadora que lleva décadas existiendo. Se puede resumir en: hay que adaptarse a lo que dicen las empresas que sino se las llevaran a otros sitios más baratos pero nosotr@s ya estamos en esos sitios más baratos.

Salirse del camino marcado por el capitalismo es una necesidad apremiante para la clase trabajadora, salir del estado de shock en la que nos dejan situaciones como la Guerra en Ucrania y aumentar nuestro grado de implicación en las miles de luchas que se deben de llevar a cabo en el mundo para que sencillamente no nos vallamos todos al carajo.

CONVENIO EN GESTAMP BIZKAIA

Cuando toca realizar la valoración de un acuerdo importante alcanzado, ¿Cual es la posición en la que se debe situar quien lo hace? En CGT-LKN realizamos una valoración positiva del acuerdo, aunque evidentemente nos gustaría (como tod@s) poder conseguir muchas mejoras sociales, una subida salarial superior al IPC del año anterior o que se hicieran más contratos indefinidos.

Pero conociendo la situación general, tanto en el entorno cercano de Bizkaia como a nivel mayor en plantas de la Automoción por ejemplo la sección sindical lo hemos valorado como suficiente para firmarlo.

Para próximos convenios la formula de un año de convenio solo negociando la subida habrá que revisarla, ya que la empresa puede ver un filón de solamente hablar de subida y no ceder en nada más. La incertidumbre y el concepto crisis las empresas la van seguir planteando pero tendremos que decir no, ¡¡Ya basta!!



-Se instaló una cortina que reduce las corrientes de aire en la lavadora de troqueles y en troquelera de UN1.

-En la pagina web de CGT-LKN Gestamp hemos creado un apartado específico para temas de igualdad de genero.

-En el periodo de “vacaciones” de fin de año se han pintado algunos suelos de la fábrica.

-Se ha modificado un bide-hori y protegido la zona donde se almacenan los cestones de aletas en el pabellón C.

-Se han renovado las taquillas en el vestuario de las chicas. Las que se instalan no es que sean maravillosas por que son bastante pequeñas, pero lo que había era viejísimo.



-Después de años de espera y tras DENUNCIAS de CGT-LKN la empresa ha presentado el estudio ergonómico de embalaje en degradado de las tres referencias de Laterales de L-11. La gente quejándose del esfuerzo que se realiza y la empresa sin medirlo, es decir sin realizar una evaluación de riesgos adecuada.



-La empresa continua con su política de realización de **contratos muy cortos** a la plantilla **eventual**. En el arranque de 2022 los contratos han sido hasta el 27-02, una miseria.

-**El FRIO** que se pasa en invierno en Gestamp Bizkaia es insoportable. La gente que trabaja en Logística, la gente que trabaja de Carretiler@ en las líneas e incluso la gente de líneas de producción lo venimos denunciando pero los problemas con la calefacción o con las puertas siguen presentes como cada invierno.

-Los calefactores instalados en el Pabellon de Iketz se pusieron en marcha tras realizar seguimiento para ello. **No son suficientes** para calentar este pabellón y el de Unamunzaga pero menos es nada. Para próximos años seguiremos insistiendo en aumentar la calefacción en estos pabellones. Por que son auténticos neveros.

-La falta de **limpieza de suelos** durante los fines de semana en L-11 y L-12 genera que los pasillos se llenen de aceite y los suelos queden resbaladizos. ¡¡**ALTO RIESGO!!**

-Gran bache en Pasillo de L11 y L12.



Como las vacas mirando al tren.

FORMACIÓN

Así es como veo a la gente cuando les hablo de cosas como la formación.

Les explicó que **la empresa está obligada a darnos la formación** que esta en el Convenio Estado del metal, en el nuestro de Gestamp Bizkaia y estatuto trabajadores.

Ponen todos cara de vaca mirando pasar un tren. La intención de este artículo no es convencer a nadie ni venderle la moto. Solo informar a quien tiene dudas le decimos que no nos crea, que **busque en Google el artículo 23 del estatuto de los trabajadores** y lo lea por el mismo y saque sus propias conclusiones.

Nos deben aproximadamente **100h** en formación y **cada año que pasa perdemos 20h.**

La formación es un “permiso retribuido.”

Si seguimos con el cálculo del equivalente en dinero de lo que supone las horas de formación. Hasta ahora la empresa ha dejado de dar x horas de formación a cada trabajador durante x años..

¿Porque? ¿Que intereses hay??

Lo que supone X horas de formación que hemos dejado de recibir. Que traducido a € es aproximadamente Y € que nos han tangado a cada trabajador.. Y en total por una media de 700 personas. La empresa se ahorra una millonada.



Pero eso es realmente lo de menos... El dinero nos importa una kk.. Solo es para llamar tu atención..

Ponte en el supuesto de que esa formación sea por ejemplo de prevención.. . . Puede a evitar accidentes, lesiones..

Pero **otro ejemplo** podría ser.

¿**Que pasará** cuando dentro de menos de lo que pensamos tengamos que convivir **con la industria 4.0** y digan que sobra gente??

Lo más probable es que la gente menos formada sea la primera que quiera la empresa deshacerse de ella. Y no puedan acceder a determinados puestos por no tener los conocimientos.

Es decir los privilegiados serán los que tengan más conocimientos. . Los más formados son los más capaces.. . Mientras que resto les estorbamos..

La formación hay que darla si o si todos los años. . . Pero también se puede aprovechar que la formación que este programada para unas fechas se puedan cambiar a otras en época o cicló de menos producción para dar impartirla. Solo así seremos competitivos y daremos más valor añadido a nuestros trabajos.



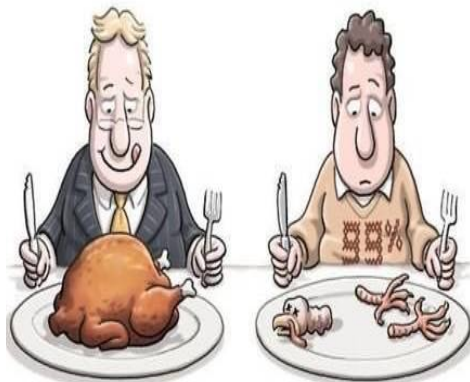
SEGUIREMOS DANDO LA LATA

Sin formación no hay futuro.



IPC Gestamp 2021

En CGT-LKN, entendemos que los trabajadores y trabajadoras **no somos los responsables**, no compartimos y menos asumimos que la situación económica actual, la tengamos que pagar los de siempre: la clase trabajadora y la ciudadanía, resignándonos “impávidos” a la gran mentira y gran estafa que supone esta economía de mercado, ahora globalizada.



Siempre nos venden que los esfuerzos para mantener la moderación salarial resultan imprescindibles para preservar la competitividad.

Pero la realidad es que si fuera por ello ya hubieran cerrado todas las empresas de países con sueldos mucho más altos que los nuestros como Alemania, Francia, EEUU, etc.

Lo que **hay que tener en cuenta** no son los sueldos que cobramos, sino **la rentabilidad que saca la empresa con nuestro trabajo**. Este es un dato fundamental que nunca nos proporciona la empresa, como los re-

sultados económicos de esta. Por cierto, la empresa está obligada por ley a dar dichos resultados al comité, pero este no los exige y todos nos dicen que si los queremos que vayamos al registro mercantil y paguemos por ellos.

En CGT-LKN no entendemos como algo tan básico como los resultados económicos no se hacen públicos por parte de la propia empresa. ¿Tan buenos resultados quieren esconder?

Debemos exigir a la empresa una subida de sueldo lo suficiente para no perder poder adquisitivo e intentar que esta subida sea lineal todos los años.

Empresas como la que nos ha tocado trabajar hacen de cabecera de comarca en el campo laboral y la luchas que realicemos serán conocidas y en algunos casos utilizados de ejemplo en nuestro entorno.



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 los 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 solo 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 solo a la subida lineal.

Como vamos diciendo, la subida lineal es una herramienta para la distribución de la riqueza, (que generamos todos 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 mas que los que no asumimos esas responsabilidades, **cobran mas 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 de darse en que se aumente la retribución de las categorías, que para eso están. Para “recompensar” esa mayor dedicación y responsabilidad que en teoría 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**.

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.

En una sociedad desigual hay mas casos de depresión, más criminalidad más miedo. La desigualdad es el mayor problema que tiene actualmente la humanidad.

YA NO HAY ESCUSAS PARA QUE SE ESTABLEZCA POR CONVENIO LAS SUBIDAS LINEALES TODOS LOS AÑOS de vigencia de el.





Por sí no lo sabes hasta hace unos escasos meses el comité no disponía de un reglamento interno de funcionamiento, ni se realizaban actas de las reuniones, tal y como exige la ley (art 66.2 ET) y las mínimas normas de convivencia.

Dicho reglamento esta registrado oficialmente. CGT-LKN presento al comité a votación otro reglamento mucho mas completo que fue rechazado de plano.

Desde CGT-LKN **tras años de insistencia**, solo con avisos de denunciarlo, LAB, UGT ELA acordaron un **reglamento**.

En el se recoge que será el propio comité el que decida si se hacen o no actas y si estas serán o no publicas entre otras cosas.

Es decir, que **seguimos igual, sin que se realicen actas** de las reuniones donde se recoja lo acordado y las posturas de cada sindicato.

Te dejamos **el enlace del reglamento** del comité y del presentado por CGT para que los compares si lo deseas.



VERGONZOSO REGLAMENTO COMITÉ

CONVENIO METAL ARABA

El Metal de Araba se está movilizandoo. Se han hecho concentraciones, caravanas de coches, reparto de propaganda en empresas y polígonos... y una manifestación que reunió en Gasteiz a cerca de 1500 personas en defensa de un convenio del metal digno, en defensa de unas condiciones laborales dignas. Tras más de tres años de negociación la patronal sigue mostrando su verdadera cara: Subidas raquílicas y sin vinculación con IPC, nada de rebajar la jornada, ni de subrogación, no quieren acabar con la precariedad, con el abuso de las ETT y la eventualidad, ni recogen medidas efectivas para la igualdad real, ni para garantizar nuestra salud en el trabajo...

El Metal Araba a dicho BASTA!!!

Los objetivos planteados son: Salarios dignos, rebaja de la jornada laboral, la subrogación en las subcontratas, acabar con la precariedad en la contratación, eliminar la discriminación de las mujeres, garantizar la salud en el trabajo, contratos de relevo, impulsar la conciliación y la corresponsabilidad y dignificar la formación dual y las practicas.



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.



COLABORA: ZURE ESKU DAGO

La mitad del mundo tiene algo que decir, pero no puede; la otra mitad no tiene nada que decir, pero no calla.

Tú tienes la oportunidad de **decir lo que piensas**, no la desperdicias y mándanos tus artículos, opiniones fotos idea y **propuestas** gestamp@cgt-lkn.eus o al **717 716 451** por **WhatsApp** o **Telegram**

Ya nos conoces y sabes que **CGesT[Ⓐ]mp** es una revista de difusión y denuncia reivindicando. Su contenido principal es sobre nuestra querida empresa, pero hablamos de otras muchas cosas.

Las colaboraciones pueden ser eventuales, pero preferimos colaboraciones regulares tanto para la revista impresa/digital como para nuestra web. www.cgt-lkn.org/gestamp

No aprenderás nunca nada en la vida si crees tener siempre razón.

El saber más conduce hacia la libertad individual, y por tanto, colectiva y eso es subversivo.

Todo lo que siempre has querido está al otro lado del
MIEDO



Únete a nuestro canal de Telegram

t.me/CGTGestampBizkaia

717 716 451



WhatsApp

CGesT[Ⓐ]mp