



la Incertidumbre está de moda

La moda de alimentar el miedo, el palo y la zanahoria.

El miedo se usa por interés
cuando nada hay mejor que hacer, Aunque todo esté por hacer

te cuentan cuentos chinos y se le da vuelta a la tortilla

La tortilla acaba sin hacer y mil veces volteada

y tú con la empanada

de no saber ya... con la carga de trabajo...

si es poca o mucha la presión...

...o si lo normal es desbordarse

contratar personal eventual

Y contarte que el trabajo va a acabarse...



Miremos objetivamente la actual carga de trabajo, tanto de VW como Mercedes, cifras nada desdeñables. Valores que sólo se están dando en los últimos años para gloria de esta planta y sus principales clientes.

Es indudable que los valores de estos años marcan un hito en la historia.

Es difícil creer que estos valores duren por siempre, pero eso no significa que la catástrofe o la política de “la incertidumbre”, también conocida como “que viene el coco”, caiga sobre nosotras a la mínima deceleración de los mercados.

Hemos conocido tiempos a 4º relevo en instalaciones de Gestamp Bizkaia que se ocupan de Mercedes Vitoria mientras en Mercedes Vitoria se trabajaba a 2 relevos y sin activaciones habituales de sábados, sin las cifras de producción astronómicas que se manejan actualmente y nadie se ha echado las manos a la cabeza.

Las máquinas producen más y las obreras somos las mismas. **Industria 4 obreras 0.** Este Cero “0” se hace más grande y su interior más abismo porque lo que se produce nunca es suficiente para sacar del agua el cuello. Palo y zanahoria.

Volvamos a mirar objetivamente la planta y sus realidades. La planta mantiene de forma habitual y durante ya bastantes años una plantilla flotante de personal eventual que en muchos momentos supera el 20%. Conviene recordar lo acordado en convenio: “El porcentaje de contratos fijos será como mínimo del 90% del total de la plantilla...” ¿Quizás deberíamos, aunque sea un poquito, acercarnos un poquito más a ese 10% de plantilla eventual? A ser posible seleccionada de forma objetiva.

Reincidamos en la búsqueda de lo objetivo

Personal eventual con contratos de tiempo reducido y sabiendo que necesitarán personal al final de esos contratos de tiempo reducido, sin preavisos de renovaciones hasta el último momento.

Precariedad que alimenta la inseguridad, la incertidumbre, la competitividad y la sumisión. A todo esto una pizca de incertidumbre en las contrataciones en vísperas de días de huelga para jugar al. “*Es lo que hay*” cuatro palabras habituales en el vocabulario gestampiano.



No somos herramientas de usar y tirar.

El personal en general y el eventual en particular no se merece que se les trate como cosas.

Los datos actuales de negocio no es que indiquen una euforia de los mercados, sabemos que las fiestas no duran eternamente. Lo que tenga que venir a nivel de volumen de negocio no es estrictamente lo que anuncie la prensa o lo que diga el representante de turno. Cuidado! Que no nos hagan creer que somos una pluma a merced del viento.

Pese al ruido de la “incertidumbre”, hacemos un llamamiento a la calma frente a la alarma. Somos lo que nuestros miedos nos dejan ser y el miedo paraliza.



-Se repintan algunas partes de pasillo.

-Se tapan algunos baches, y se medio parchea el largo del vial central, que va del Punto limpio a los depósitos de Praxair.

-Cambia el lay-out del almacén junto a Portón ensamblado, haciendo algo más segura esta zona.

-Baja el rigor del calor en tiempos de crisis climática. Esperemos soluciones efectivas antes de la nueva ola de calor. La mejor solución tanto para frío como para calor es un buen aislamiento térmico y climatizar los pabellones que no lo están. Inversión en salud es invertir en quienes hacen posible su milagro económico. Debe ser una prioridad para garantizar salud y como no hay otro modo haciéndoles ver (a la dirección) que eso es economía en calefacción en invierno, en reducción de bajas por enfermedad y en evitar golpes de calor en los cada vez más largos periodos cálidos, periodos que pueden ser causa de daños irreparables en el organismo o de la muerte.



ET, se acuerda que el 100% de la jornada será distribuida de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares salvo pacto contrario entre las partes.

-Laterales en L-11, ref. 507,510 y 513.

Ya de por sí son jodidos por el esfuerzo físico que requiere embalarlos como para sumar hacerlo en degradado. Es todo un misterio... o no y es tema para un monográfico y trasladar a inspección de trabajo.

-Almacén de Chapistería.

Por definición es cualquier sitio.

Ya hace meses se alertó directamente al gerente que la situación de trabajo acumulado en Chapistería era alarmante. No se normaliza la situación de casi continua carga acumulada. Su almacén que puntualmente baja de volumen por los continuos vaivenes de carga de trabajo no puede ser cualquier sitio.

También directamente al gerente se le emplazó, junto a la directora de RRHH a que en vez de subcontratar a personal para Chapistería (algo que incumple el convenio. Art.54) se invitase al personal que literalmente había sido echado de este área anteriormente para pasar a producción en VS20. Se aprovecha cualquier momento bueno de bajada de horas de trabajo de esta área para decir que todo va bien y no es así. ¿Cuanto tiempo lleva operando personal subcontratado?



-Pab. de Iketz y Pab. de Unamunzaga.

Climatización para evitar el frío YA.



- Trabajar 8 días seguidos y aquí no pasa ná porque lo digo yo. Existe un convenio que regula en gran medida los ámbitos y circunstancias en las que se trabaja y en este caso sin acuerdo mutuo no deben darse circunstancias de modificación de jornada como se indica, de 8 días. Circunstancia que se ha dado este verano. Art. 15 último párrafo. A los efectos de lo señalado en el art. 34.2



EL CESTÓN inadecuado es aquel donde cabe todo y de cualquier manera. A veces aparece y otras no se sabe donde está.

APADRINA! Enchufes y clavijas de todo tipo. Compramos tu silencio a cambio de un trabajo. ¡Viva la indignidad proletaria!



Encuentra las incorrecciones si todavía no has asimilado que lo normal son las incorrecciones.



Mientras la población general sea pasiva, apática y desviada hacia el consumismo, el enchufismo o el odio a los vulnerables, los poderosos podrán hacer lo que quieran, y los que sobrevivan se quedarán a contemplar el resultado.

Noam Chomski



CUANDO DESPERTÓ, LOS DERECHOS YA NO ESTABAN ALLÍ.

**NO BAJES LA GUARDIA.
LA PRODUCCIÓN
EN DEGRADADO EN L-11 Y L-12
Degrada y no parece
ser legal!!!
Más grande igual pero
no más claro**

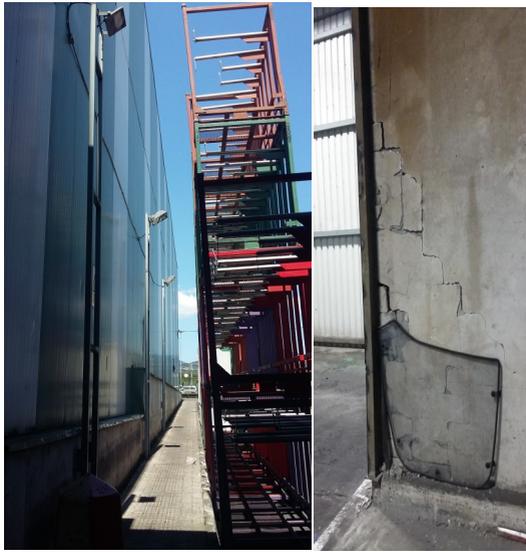
Bidehoris ocultos, producción contra seguridad .



Sala de baterías desde dentro, rejilla golpeada y sacada de la pared en su parte inferior.. Ya arreglado.



Rebosan las aguas grises del vestuario. En el área de descanso exterior de NCV2 se cumple años saliendo agua del fregadero bajo tus pies.



Pared reventada del muelle junto a HS03

HORARIO DE ATENCIÓN MÉDICA EN GESTAMP BIZKAIA.

MEDIKU KONTSULTA ORDUTEGIA

Astelehena : 09.15 etatik 12.15 etara

Asteazkena : 15.15 etatik 18.15 etara

Ostirala: 09.15 etatik 12.15 etara

Horario Consulta Médica

Lunes : de 09.15 a 12.15

Miércoles: de 15.15 a 18.15

Viernes: de 09.15 a 12.15

IMQ PREVENCIÓN: OSASUN ZAINKETA

Astearte eta Ostegunetan

8:00 etatik 15:30 etara

Este es el acceso principal de personas.



Columna en L-11 golpeada, dudamos del visto bueno de su estado por alguien entendido en estructuras que soportan gran tonelaje.



La rejilla de la imagen anterior, vista desde fuera. Ya está arreglado.

Telefonoak: **715085/15085 Medikua**
15333 Mirari

Hay quien cree en la atención médica 24 horas. Al menos de lunes a viernes ya seria un paso



Ⓐ
Todos los caminos no llevan a Roma, algunos ni llevan, la red de bidehoris es muy precaria. Mal diseño, mal uso.

DOCE AÑOS Y MEDIO + ó -

Como ya has podido ver en la portada de esta publicación este es el nº 58.

El nº1 se editó en febrero de 2007.

12 años y unos meses desde entonces.

Es por ello que queremos poner en valor lo que supone.

Esta publicación no nos llueve, ni nos la dan hecha, es la implicación y la labor gota a gota la que llenan estas páginas.

Con mayor o menor acierto esta es una creación colectiva que asumimos personas vinculadas a la militancia en CGT-LKN.

Para cualquiera que haya vivido esta experiencia es, sin duda, **UN VALOR**.

Es un esfuerzo asumido con gusto desde CGT-LKN para la intercomunicación con toda la plantilla.

¿Qué te pedimos? Que no creas que esto “te cae del cielo”.

Que no lo dejes de lado. Si no te gusta el contenido, nuestra labor, etc...

no lo tires o dinos que no te interesa.

Si te interesa, tómate tu tiempo para leerlo, júzgalo, si crees que lo requiere, entiéndelo, pregúntanos, acláranos o simplemente piénsalo.

Con ello ya participas de la necesaria comunicación.

Como tú, nos lee la Dirección, tu jefe, su jefe... y **eso es bueno**.

CeGesT@mp vale mucho más que su papel, tinta y esfuerzo.

Vale lo que vale la herramienta de la comunicación de un colectivo que se sienta a un lado de la mesa donde del otro lado está la dirección de empresa.

Vale lo que vale ser independientes, Autogestionarse, Sin deber favores.

CGesT@mp



Extinction Rebellion

(en castellano **Rebelión contra la Extinción**, también abreviado como **XR**) es un

movimiento social mundial cuyo objetivo es influir sobre los gobiernos del mundo y las políticas medioambientales globales mediante la **resistencia no violenta** para minimizar la **extinción masiva** y el **calentamiento global**. A través de la **desobediencia civil**,¹ el movimiento se manifiesta en contra de la extinción masiva de animales y plantas, así como la posible extinción de la humanidad como consecuencia de la crisis climática y el deterioro de su hábitat.

Esta organización fue establecida en el año 2018 cuando unos cien académicos y académicas firmaron un llamamiento a la acción.² Activistas de la organización británica Rising Up iniciaron las acciones de Extinction Rebellion en octubre de 2018. En noviembre de 2018, varias acciones de desobediencia civil tuvieron lugar en Londres, produciéndose numerosas detenciones, la lucha sigue y esta es por la supervivencia.



EL CESTÓN



-Llevamos ya tiempo advirtiendo de que el método de gestión de la chatarra que se genera en las diferentes áreas de trabajo y que se transporta hasta el vial central no es para nada seguro ni apropiado a esta empresa que a ratos se mira el ombligo a ratos se tira de los pelos porque se acerca el fin.

Un poquito de decoro.



-Baches en pasillo entre L-11 y 12, va siendo hora de que esos pequeños resaltos sean arreglados y no el lugar donde alguno deje los dientes con las garras en la mano.

¡¡¡LA LUCHA CONTINUA!!!

**JOTAKE
IRABAZI
ARTE**

**HITZARMEN DUIN
BATEN ALDE
BIZKAIKO METALA
GREBAN**



**POR UN CONVENIO DIGNO
HUELGA EN EL METAL DE BIZKAIA**

ELA • CC00 • LAB • UGT • ESK • CGT • USO • CNT

Industria 4.0, ¿una revolución?

Históricamente se conocen tres “revoluciones industriales”. Simplificando, el vapor, la electricidad y el toyotismo, han sido considerados avances en la industria y en los procesos productivos, que han generado cambios sociales trascendentales y sendas “revoluciones”.



[Diego Jesús Rejón Bayo](#)

CGT-FESIM

publicado 2019-07-21 14:31:00

Hasta ahora, estos procesos han sido definidos a posteriori del propio

cambio. Y en cada caso, la resistencia y la respuesta de la clase trabajadora a dichos cambios han generado transformaciones sociales que hoy damos por normales y naturales para las relaciones humanas.

Las ocho horas diarias, las vacaciones, la Seguridad Social, la negociación colectiva... no han existido siempre, han sido conquistas de la clase obrera, enfrentándose a los intereses de las patronales y respondiendo a los cambios industriales que los cambios tecnológicos han producido en la historia reciente. En 2008, el gobierno alemán crea el concepto Industria 4.0, como un reto de país para alcanzar las más altas cotas de competitividad. Es, posiblemente, la primera vez que una revolución se conoce por adelantado. El capitalismo no tiene necesidad de esconder sus intenciones. La política de colaboración social que el reformismo sindical lleva realizando en las últimas décadas, ha llevado a amplias capas de la población a aceptar que “ellos/as” mandan y “nosotros/as” obedecemos.

De esta manera el anuncio de esta nueva “revolución” viene acompañado con la amenaza de la desaparición de millones de puestos de trabajo y la clara alusión a un mayor empobrecimiento de las personas pobres.

Esta prepotencia refleja que la patronal valora muy poco probable un estallido social ante las medidas que los robots, la digitalización y el control que la “big data” traerá a nuestras vidas.

A esta revolución del sistema

capitalista hay que unir en la industria de la movilidad la necesaria evolución a un transporte sostenible, con nuevas fuentes de energía y motorización que también amenazan con destrucción de empleo.

Si las patronales anuncian “sus” cambios, la clase obrera debemos también adecuarnos a esta nueva situación y poner ya los pilares de una revolución social que permita defender y mejorar los derechos que nos corresponden por poner nuestra fuerza de trabajo para la creación de la riqueza que generamos entre todos y todas.

Y ese es el reto que los sindicatos tenemos ante esta Industria 4.0.

La patronal del auto, como del resto de subsectores de la industria, se están empeñando en asegurar que con la aplicación de esta robotización los trabajadores ganaremos en formación. Pero claro, se refiere a quienes puedan mantener su puesto de trabajo. Quien sea afectado/a por la más que probable destrucción de empleo que estos robots significarían, irían al paro. La inevitabilidad de este proceso la podemos detectar en nosotros y nosotras mismas. ¿Quién no tiene hoy un Smartphone, o una televisión que graba películas para verlas una semana más tarde y poder adaptarse al horario inhumano que tiene en su fábrica?

¿Quién no ha comprado una “tablet” para no saber bien del todo qué hacer con ella? ¿QUÉ HACER?

En la FESIM-CGT planteamos una serie de reivindicaciones:

- Igualdad total para optar por los nuevos puestos de mayor cualificación. Todos y todas tenemos

el mismo derecho de acceder al conocimiento y a la posibilidad de alcanzar puestos de trabajo de superior cualificación técnica.

- Ninguna flexibilidad crea empleo, tiene el objetivo de reducir la necesidad de mano de obra. Lo único que crea empleo es la necesidad de fabricar y, por supuesto, la reducción de jornada o las prejubilaciones para que los/as jóvenes tengan un futuro.

Nos negamos al aumento de flexibilidad y seguiremos planteando alternativas de métodos de trabajo y calendarios que permitan la conciliación de la vida laboral, familiar y social.

- El concepto de competitividad debería tener una respuesta sindical con la herramienta fundamental del sindicalismo de clase; **LA SOLIDARIDAD Y EL APOYO MUTUO.**

En este sentido llamamos a la solidaridad internacional entre trabajadores y trabajadoras de todos los países para romper la competencia entre fábricas y empresas, que sólo beneficia a los empresarios.

- Si las máquinas son capaces de crear riqueza y eliminar trabajos pesados y repetitivos, no debe ser para que unos pocos/as acumulen dinero que no pueden gastar en miles de vidas, sino para que toda la humanidad mejore las condiciones de vida y trabajo.

- Por eso planteamos la reducción de jornada a las 30 horas semanales manteniendo el salario, adelantar la edad de jubilación a los 55 años, la defensa de la salud laboral también con la reducción de los ritmos de trabajo y una igualdad de oportunidades para todos y para todas.

Aceite vaporizado

Hace muchos años que desde CGT-LKN venimos denunciando la situación que se da en el pabellón B, Líneas 11 y 12 con el aceite en el ambiente.

Hemos hecho numerosos escritos a la empresa y al comité de seguridad y salud, en el fanzine, web etc. (si quieres puedes pasarte por el local del comité y los enseñamos). Por activa y por pasiva no hemos dejado de clamar al comité de salud-seguridad y a la empresa...pero sin obtener solución.

Han pasado mas de 10 años desde que empezamos a denunciar y siempre se escudan en que el aceite que respiramos (y otras partículas) no es perjudicial para la salud porque los niveles de partículas que nos tragamos no son excesivos. Esto refleja que no le dan la importancia que tiene, pasan de nosotras, no digo de la CGT, sino de todas nosotras, sólo les importa que salga la producción...que puedas coger un cáncer, que se caiga el brazo, que enfermes por frio o corrientes, que puedas ser atropellada, etc, etc, etc... se lo pasan por el forro de los caprichos.

Para invertir en robots que quitan puestos de trabajo (Hs3) siempre encuentran el dinero, pero para nuestra salud....

Yo me pregunto, ¿qué pasaría si fueran las y los señalados con el dedo los que respirasen todos los días ese aceite?

Pienso que son incapaces de hacer un ejercicio de empatía y ponerse en nuestro lugar.

Según ha aparecido recientemente en prensa: (puedes leer la noticia completa en nuestra web)

El cáncer laboral en España está sepultado bajo la niebla de la falta de datos. Los sindicatos y médicos calculan que en el estado español enferman de cáncer entre 10.000 y 20.000 obreras al año, una cifra muy superior a las 52 oficialmente reconocidas en 2017.

Las Mutuas son parte del sistema que oculta el problema para evitar el pago de los tratamientos, de las bajas e indemnizaciones en caso de muerte.

Los gobiernos, mientras tanto miran hacia otro lado.



CARTA DE RENUNCIA A CUALQUIER DERECHO GANADO CON HUELGAS Y LUCHA

Yo....., con DNI núm.
....., Trabajador de la empresa

DECLARO:

Que estoy absolutamente en contra de cualquier coacción que limite mi libertad de trabajar.

Que, por ello, estoy en contra de huelgas, piquetes sindicales y cualquier tipo de violencia que me impida el libre desplazamiento y acceso a mi puesto de trabajo.

Que por un ejercicio de coherencia con esta postura, y como muestra de mi total rechazo a la conculcación de esas libertades,

EXIJO:

1 °. Que se me retire el beneficio de la jornada de 8 horas, dado que este beneficio se obtuvo por medio de huelgas y piquetes, que se me aplique la jornada de hasta 15 horas vigente antes de la injusta obtención de este beneficio.

2 °. Que se me retire el beneficio de días de descanso semanal, dado que este beneficio se obtuvo por medio de huelgas y piquetes, que se me aplique la obligación de trabajar sin descanso, de lunes a lunes.

3 °. Que se me retire el beneficio de días de vacaciones, dado que este beneficio se obtuvo por medio de huelgas y piquetes, que se me aplique la obligación de trabajar sin descanso los 365 días del año.

4 °. Que se me retiren los beneficios de bajas por maternidad, matrimonio, defunción, etc., Ya que estos beneficios se obtuvieron por medio de huelgas y piquetes, que se me aplique la obligación de trabajar sin derecho a baja por este motivo.

5 °. Que se me retire el beneficio de baja por enfermedad, dado que este beneficio se obtuvo por medio de huelgas y piquetes, que se me aplique la obligación de trabajar aunque esté gravemente enfermo.

6 °. Que se me retiren las MEJORAS de las aportaciones a la Seguridad Social y al desempleo, dado que estos beneficios se obtuvieron por medio de huelgas y piquetes. Yo me encargaré de obtener atención médica de pago, y ahorraré para cuando no tenga trabajo.

7 °. Y, en general, que se me retiren TODOS los beneficios obtenidos por medio de huelgas y piquetes, que no estén contemplados en este escrito.

HORARIO LOCAL COMITÉ

Estamos a tu disposición todos los

Viernes por la mañana en el

Local del comité. De 8 a 14 horas.

(Frente a L-1 y Subida al comedor)



CGestAmp

**ELIGE CALIDAD,
NO TAMAÑO**



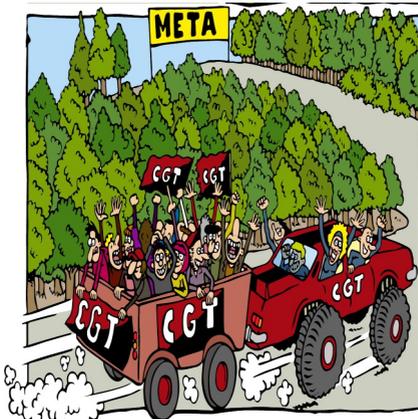
Te esperamos

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

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

**LEE Y DIFUNDE
IRAKURRI ETA ZABALDU**

SUBETE AL CARRO



gestamp@cgt-lkn.org

-Simba, ¿ves todo aquello que
baña la luz del Sol?

-Si padre.



www.cgt-lkn.org/gestamp

-Mira más al horizonte Simba.

-¿Aquello de allí?



717 716451

- Si, pues....

allí he tenido que aparcar...

¿¿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.