

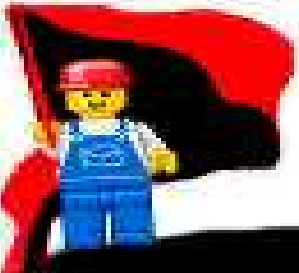


C/ Bailen 7 entresuelo
Dpto. 3, 4 y 5
Bilbao 48003

Telf.: 944169540

www.cgt-lkn.org/estampa

estampa@cgt-lkn.org



... Este es el momento de aclarar la enorme distancia que separa a quien se define anarquista de quien lo hace como anarcosindicalista:

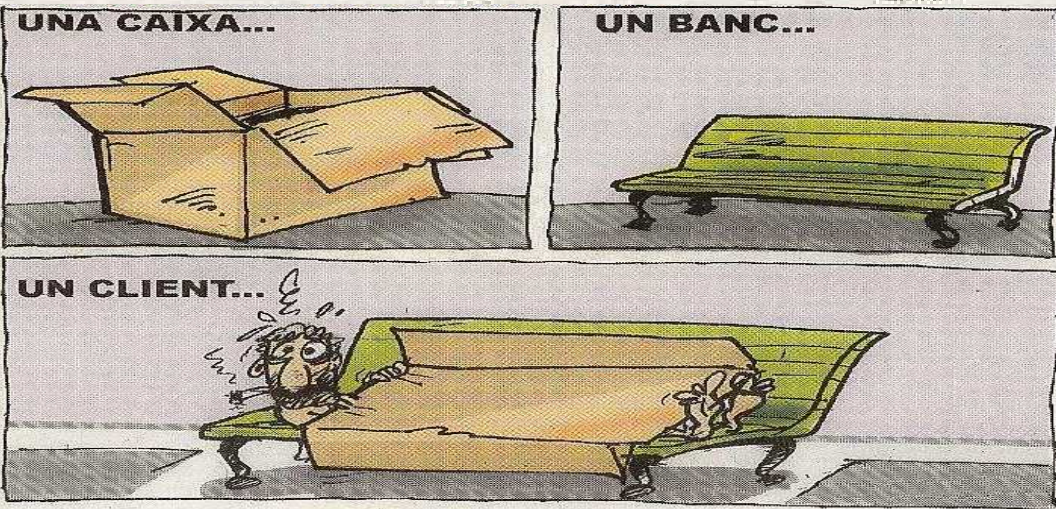
Un@, siempre en vela por las esencias puras del libertarismo, y otr@ enfrentad@ con las realidades del complejo mundo social.

Un@, es una actitud ante la vida;
Y otr@ es una actuación en la vida..."

Joan García Oliver, histórico Anarquista Catalán.



... ha nacido un nuevo sistema financiero



... ha nacido CAIXABANK



CGestT@mp

El fanzine de la CGT en Gestamp Bizkaia

Nº 29 MARZO 2011 ko MARTXOA 29º ZK.

BAILA EL TXIKI-ESTAMPI



El txiki-estampi no mola un copón, lo baila el punto verde pa quitarse el frío, lo baila granalla con el colocón, lo bailan en fosos que es un campo de batalla, lo baila L-10 cuando el ruido estalla. Y el txiki-estampi se baila así:

- 1- La explotación.
- 2- Los calendarios.
- 3- Trato de mandos.
- 4- El robocop.

¡Pelea, Pelea!

El txiki-estampi no mola un copón, Lo bailan quienes mandan por que no das la talla, lo bailas si te quejas y te dicen por que no te callas, lo bailan las mentiras, lo baila prevención, lo baila el vestuario con taquillas a presión, lo bailas si te piden más motivación, lo bailas en silencio por desilusión...

Y el txiki-estampi se baila así:
Repetir estribillo, pero sobre todo:

¡Pelea, Pelea!



Mal-trato de mandos

“Cuando l@s que mandan pierden la vergüenza, l@s que obedecen pierden el respeto”.

G.C. Lichtenberg,
escritor alemán.

Kaixo danoi:

Llegamos a marzo y han sido muy pocas las reuniones realizadas hasta ahora entre empresa y comité, en la reunión que tuvimos hace ya un mes con el comité de dirección se nos transmitió la importancia del momento ya que está en "juego" la adjudicación de la furgoneta VS20 y no es nuevo el grado de importancia que tiene para nosotr@s Mercedes. Teniendo esto en cuenta creemos que al explicar el como ha sido 2010 y como será 2011 la dirección no fue lo suficientemente justa con el duro trabajo que realiza la plantilla de Gestamp Bizkaia. Dijeron que en 2010 se había mejorado el plan de gestión inicial en un 20% de ventas y que 2011 superará según sus previsiones cerca de un 9% lo realizado el año 2010. La carga de trabajo global de la planta aumenta, sobre todo por que ha aumentado lo relacionado a HS por que a pesar de que CKD de Volkswagen disminuye (lo cual tiene el lado positivo de ver poco el fatal cestón azul de Poste-B en L-6) el resto de vehiculos se normalizan y aumenta su producción anual. En este sentido no se hace especial mención a la dureza de muchos puestos de trabajo creados en los últimos dos años y medio.

Se recalca una y otra vez que la negociación de la futura furgoneta es muy importante para Estampaciones Bizkaia pero ante esto las prioridades de gran parte de la plantilla son el no llegar a casa reventad@ después de 8 horas de trabajo, el poder saber que el aire que respiras en el curro no te matara, el no querer tener una hernia en la espalda, el saber si en semana santa hay que trabajar o no (que le digan a mantenimiento), el conocer el sistema de categorías siempre pendiente y un muy largo etc.

Llamada de Atención: El peligro de atropello es una constante en la fábrica, el alto tránsito de peatones sobretodo en los cambios de relevo por fuera de los poco prácticos y en algunos casos nulos bidegorris lo aumentan. Peligro extremo en NCV2 donde para acceder a vestuarios, ir al baño o dirigirse al puesto de trabajo se atraviesa el pasillo desde o hacia Arco, también es una zona bastante oscura el pasillo central desde NCV2 que no responde a ningún criterio de circulación de personas, esto por poner algunos ejemplos en la planta. Extrema el cuidado.

Subsanación de gazapo: En el anterior número de esta publicación hacíamos alusión a Láser como zona donde se ubica soldadura de PBM (Poste B Meriva) y no corte de este poste como indicábamos.



LISTA CORREOS DE LKN-CGT GESTAMP

La sección de LKN-CGT os recuerda que se creó una lista de correos **abierta a toda la plantilla** para trasladar informa-

ción, Fanzine CGesTamp, noticias, etc. Si estas interesad@ en apuntarte mándanos un correo con tu nombre y 1º apellido al correo: estampa@cgt-lkn.org Total confidencialidad.

Recordaros que los viernes por la mañana estamos a tu disposición en el local del comité.

En la web existe un foro para el debate entre toda la plantilla y disponemos de un foro privado de afiliad@s para que la toma de decisiones sea lo más plural posible. Sólo tienes que registrate y en cuanto confirmemos el registro ya estás list@ para escribir.

Positivo

-Se recupera normalidad en la primera de las dos entregas de ropa anuales. Tras la vuelta al anterior proveedor gran parte (que no tod@s) de compañer@s recibe su equipación al completo, no a plazos, también se deja notar en la calidad con respecto a la anterior.

-Se eliminan cestones junto a la acera del acceso principal a la empresa.

-Comienza a llegar luz a las tinieblas de la aceitadora. Se han instalado túneles en la entrada y salida de piezas de la máquina y según se dice en breve se van a duplicar los filtros de la extracción de aire. Hemos sugerido que se incluya en los túneles una corriente de aire hacia el interior con el fin de evitar que el aceite pulverizado salga al exterior de la instalación, también creemos que después de ser filtrado el aire de la extracción debe ser expulsado a la calle, no como ahora que se queda en el pabellón.

Somos Anonymous

Una legión de ciberactivistas se moviliza en la Red. Se hacen llamar Anonymous y dicen luchar por la transparencia, la libertad de expresión y los derechos humanos. No muestran la cara ni tienen líderes. La semana pasada tumbaron las webs oficiales de Túnez, tras la autoinmolación de un joven. Hace un mes, atacaron a las empresas que cortaron el grifo a Wikileaks. Son un movimiento germinal, fuertemente libertario y de contornos confusos. Anonymous está en su momento. Su gente está motivada. La [persecución a Wikileaks](#) era el acicate que necesitaban. No van a parar.

Cuando [compareció Julian Assange](#), fundador de Wikileaks; una treintena de activistas se manifiestan en apoyo de su gran inspirador, de su nuevo héroe. Entre ell@s, Magnonymous, joven de 22 años que oculta su cara tras la máscara de *V de Vendetta*. "Nos opondremos a cualquier violación de derechos humanos. Nos opondremos a cualquier ataque del Gobierno. Si esto sigue así, la revolución será la única opción".

Magnonymous es uno más, no es portavoz de nadie, y menos de un movimiento que no quiere portavoces, como se apresuran a decir todos los miembros de Anonymous apenas empiezan a hablar con un periodista.. "No somos miembros de ningún grupo político, no somos políticos, somos activistas. Me ofendería si me adscribieran a cualquier corriente política".

Entender el universo Anonymous no es cosa fácil, el fenómeno es el perfecto reflejo del nuevo mundo en el que vivimos, de la nueva sociedad que está naciendo a raíz de la revolución digital. Todo apunta a que sus miembros consideran más que superada la vieja dialéctica izquierda-derecha. Total, qué más da que gobiernen el centro-izquierda o el centro-derecha, todos van a hacer lo mismo, todos están al servicio de los grandes bancos y las grandes empresas, todos van a seguir intentando controlar el chiringuito.

Pues bien, aquí hay una legión de jóvenes que no quieren que se oculte que las cañerías del chiringuito no desaguan bien; no quieren que se oculte que hay varios en el chiringuito que meten la mano en la caja; no quieren que se oculte que a un disidente de la gestión del chiringuito le quisieron tapar la boca. No quieren que se oculte nada. La nueva dialéctica: estar a favor del ocultamiento o de la transparencia. Una de dos. Este movimiento global se ha tejido de forma orgánica, conversación sobre conversación, idea sobre idea, propuesta sobre propuesta. Cualquiera puede formar parte de Anonymous, cualquiera puede entrar cuando quiera y sumarse a la conversación en webs como whyweprottest.net. Entrará en un mundo en el que la gente se va poniendo progresivamente de acuerdo sobre una idea hasta que una suerte de consenso espontáneo indica cuál es el siguiente objetivo, contra quién hay que lanzar el próximo ataque. No todos l@s miembros de Anonymous son *hackers*, no. L@s *hackers* son una gran minoría del colectivo. La mayoría son ciberactivistas que participan en la conversación *online* y, ocasionalmente, en la protesta en la calle. En torno a unos 1.000 integrantes, son l@s que ponen sus ordenadores al servicio de los ataques contra webs, l@s que se descargan el dispositivo que permite que su ordenador, cautivo, pueda ser parte de los llamados DDoS, ataques distribuidos de denegación de servicio.

Una buena parte se aglutina en torno a whyweprottest.net. Cualquiera puede entrar y preservar su anonimato. Eso es lo bueno. La gente se centra en lo que dicen los demás, y no en quién lo dice". "Creo que esos ataques nos desacreditan", afirma Magnonymous. "Van a utilizarlos para criminalizarnos para generar propaganda negativa sobre nosotr@s". Magnonymous lo tiene claro: "No debemos utilizar la violencia en ningún caso. Cualquier miembro que propusiera utilizar la violencia sería rechazad@ por el grupo"



Seat instala el mayor techo solar europeo con 11 MW de potencia

Seat al Sol es la denominación del proyecto que ha desarrollado la filial de Volkswagen para saturar de placas fotovoltaicas los techos de los parkings y de la factoría de Martorell (Barcelona).

Las placas instaladas en las campas protegen a los vehículos de fenómenos meteorológicos adversos.

La compañía ha finalizado ya la primera fase de la inversión, que ha supuesto un coste de 17 millones de euros, con la instalación de dos plantas solares en una superficie total de 135.000 metros cuadrados. La potencia nominal alcanza los cuatro megavatios (MW).

Los 20.000 paneles conectados en esta primera parte de la inversión concluida sobre las cubiertas de los talleres y las campas de almacenamiento provisional de los vehículos evitarán la emisión de 2.800 toneladas de CO2 anuales, equivalentes al efecto de más de 1.000 hectáreas de bosque. Sin embargo, el programa es más ambicioso, puesto que prevé culminar en 2012 con la puesta en marcha de un total de seis plantas fotovoltaicas con entre 55.000 y 60.000 placas, sobre una superficie de 320.000 metros cuadrados y una potencia instalada de 10,6 MW.

Coincidiendo con la finalización del proyecto, la instalación solar de Seat sobre cubierta se convertirá en la mayor del sector del automóvil en Europa y la más extensa de España. Esto supondrá que la fábrica de Martorell tendrá capacidad para generar más de 13 millones de kilovatios hora anuales de electricidad limpia, lo que equivale al consumo eléctrico de 3.000 hogares españoles. Además, el beneficio medioambiental significará la reducción de 6.200 toneladas de emisiones de CO2.

El proyecto, desarrollado con *Gestamp Solar*, introduce además conceptos innovadores, como las placas en las campas donde aparcen los vehículos fabricados. Los paneles tienen una doble funcionalidad, ya que se genera energía a la vez que se protegen los coches fabricados contra fenómenos meteorológicos adversos. En este sentido, el director de la factoría de Martorell, Juan Ramón Rodríguez, destacó que "con los paneles solares generamos energía en el mismo lugar que se consume y gracias a las mismas placas protegemos de las inclemencias meteorológicas a los vehículos almacenados en los aparcamientos".

Con esta perspectiva, la empresa se ahorrará a partir de ahora la renovación de las mallas protectoras en las campas, que debían cambiarse cada tres años. Juan Ramón Rodríguez indicó que la iniciativa "es emblemática para nosotros, puesto que es la primera vez en 60 años de historia de la compañía que producimos energía limpia". A pesar de que la generación de electricidad vertida a la red sobre el consumo total de la factoría es aún testimonial en la primera fase, la compañía considera que el proyecto Seat al Sol forma parte del concepto de empresa respetuosa con el entorno.

Para Rodríguez, "la visión estratégica de la empresa en cuanto a la estrategia medioambiental se centra tanto en la gama de vehículos como en los procesos de fabricación. La compañía ya es referente del sector de automoción a nivel europeo en términos de políticas de sostenibilidad, incluyendo diferentes áreas de la organización: logística, producción y recursos energéticos".

Fuente: cincodias.com



Neutro

-Tras las quejas en relación a las hojas informativas sobre las horas de libre disposición, solicitamos a personal que sean mejoradas de forma que se entiendan de un modo más claro. Esto facilitaría mucho trabajo y ahorraría paseos yendo a preguntar. Parece que la situación sobre este punto está encaminada a mejorar.

-Se instalan toldos para evitar las fuertes corrientes de aire en Chapistería de NCV2 y corredera izquierda, en esta última sigue soplando el viento. La solución es conocida, puertas como en otros lados. Suponemos que si contraes enfermedad por este motivo la baja será considerada laboral.

-Se modifican las aceras del muelle de logística debido a la falta de espacio por acumulación de cestones justo enfrente, llevando a la carretilla a no maniobrar correctamente y por tanto subir el bordillo en sus labores de carga y descarga, ahora con más rampa que acera. Remedios tiritita que no acaban con el verdadero problema, el escaso espacio, pero les ahorran dinerito en ruedas.

-Hace ya tiempo solicitamos iluminación en zona de almacén de NCV2 que queda entre el almacén de efectos y Chapistería. Contamos con que ocurra con prontitud.

-Por desgracia es habitual apilamientos de cestones que superan la altura establecida, tanto para circular como para almacenar, es el caso de los cestones vacíos de Gestamp Toledo. Recuerda que los grandes se apilan a 6 alturas y el txiki a 7, los palets con cajas de plástico grises que se usan en NCV2 a 4 alturas. No pongamos nosotr@s mism@s nuestra salud en peligro.

Negativo

-2011 a comenzado con una accidentalidad muy elevada, algo tenemos que hacer nosotros al respecto por que somos nosotros los que lo padecemos...

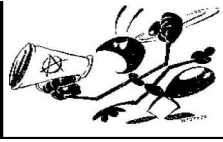
-Mal trato de mandos: es una vergüenza el comportamiento de algunas personas para con la plantilla, es decir, otras personas ¿Se creen superiores? Que no se confundan por que no es así y de serlo no se comportan como seres superiores más bien como todo lo contrario por que su poder de convicción se ampara en el abuso y las malas formas lejos de actitudes civilizadas. Personas de las que dudamos en gran medida se apliquen a sí mismas su propia medicina cuando tiran de látigo. Un poquito de dignidad.

-Fosos, de sobra son conocidos por parte de quienes se supone cuidan de la salud de los riesgos de digamos esta cloaca donde los riesgos son muy altos. De sobra saben que llueven trozos de chapa desde gran altura y de tamaño como para causar serias heridas, acumulaciones de aceite considerables, filtraciones de agua preocupantes, ruido de las prensas cuando cortan piezas de HS como para temblar, aplastamiento, carencia de un sistema de alarma luminosa que indique si los operarios que trabajan de forma aislada corren peligro, ninguno que les permita pedir ayuda. De sobra lo saben desde hace mucho tiempo.

-Reiteramos nuestro interés en conocer resultados ergonómicos tanto de PBM como de las células láser, (CL3 problemas con el embalaje ya que provoca esfuerzos innecesarios).

-Se subcontratan trabajos de cinemática en prensas de L-10, trabajos que suele realizar mantenimiento. Colectivo que suma una gran cantidad de horas extras cada fin de semana por falta de criterio al dimensionar su número de personas como el calendario que le permita llevar a cabo su trabajo de forma coherente, no teórica.

-Nuevamente comienzan los inconvenientes por falta de aparcamiento sobretudo en relevo de tarde, como antes o como casi siempre. ¿Será momento de hablar sobre un autobús de empresa? Por cierto las farolas del acceso al aparcamiento de Unamunzaga no funcionan, hecho que impide ver lo que pisas en la oscuridad.



NUEVA SECCIÓN: IDEAS PARA EL PRÓXIMO CONVENIO

Con ella pretendemos ir difundiendo propuestas que nos hagáis llegar y entre todas hacer una selección de las que reciban el mayor apoyo. Una idea que se lleva oyendo desde hace mucho tiempo y se repite bastante entre tod@s:

Cada vez que haya un cambio de calendario y/o relevo, es decir pasar de 2 relevos a 3, 4... se pague una cantidad a las personas afectadas y que estas no pierdan horas por dichos cambios, para así evitar que nos anden mareando y tener estabilidad. Si tienes algo que aportar: estampa@cgt-lkn.org o díselo a los delegados sindicales.

SECCION SINDICAL CGT-SEAT MARTOREL 1060 RAZONES PARA SEGUIR DEFENDIENDO DERECHOS

Conocidos los resultados de las Elecciones Sindicales realizadas, queremos en primer lugar agradecer a los/as 1060 trabajadores/as la confianza que han depositado en nuestro proyecto sindical. Esto nos anima a seguir trabajando como hasta ahora para que el conjunto de la plantilla mejore sus condiciones laborales y sociales.

De los resultados destacamos lo siguiente:

- La mayoría absoluta de la UGT demuestra que gran parte de la plantilla está de acuerdo con el sindicalismo corporativo, de delegación, que fomenta el individualismo, siembra el miedo y que depende del poder político y económico.
- La pérdida de votos de CCOO es la demostración del continuo deterioro que sufre esta organización por ir de la mano de la UGT.
- La CGT aún representa al 13,5% de la plantilla de SEAT que no se resigna, que se opone a las agresiones de la empresa y a los sindicatos que colaboran con éstas. Siempre hemos sido conscientes de la realidad de la plantilla, así como de la situación social y económica en la que estamos inmersos, por ello nos oponemos frontalmente a cualquier pérdida de derechos de los/as trabajadores/as.

El último ejemplo ha sido nuestra oposición al pacto de las Pensiones firmado por los sindicatos mayoritarios el pasado 28 de enero, ya que, una vez más, significa empobrecer a la población para que el poder económico continúe enriqueciéndose.

Desde la CGT seguiremos participando constructivamente recogiendo ideas, proyectos, propuestas y aportando soluciones a los problemas de toda la plantilla de SEAT.

Ahora, el primer reto que se nos presenta es la negociación del Convenio Colectivo. Nuestra aportación será tratar de confluir en una Plataforma Unitaria asumida por el conjunto de la plantilla, realizando una negociación transparente con la participación y decisión de todos/as a quienes representa el Comité.

Tal y como ha quedado reflejado en las urnas, la UGT ostenta desde ahora la mayoría absoluta en el Comité Intercentros, confiamos que en SEAT impere el consenso en las relaciones sindicales y no cunda el ejemplo de otras empresas del auto donde las mayorías absolutas aplican el totalitarismo creando clientelismo, favoritismos e injusticias.

Hacemos un llamamiento a todos/as los/as trabajadores/as a potenciar el sindicalismo de clase en la CGT, para ello no basta con votar un día cada cuatro años, si no que es imprescindible la participación diaria en el Sindicato y en el seguimiento de la actuación del Comité de Empresa. La CGT es garantía de democracia en la empresa. Salud y fuerzas a todos/as.

16 – febrero- 2011

ATENCIÓN: CORREO INTERCEPTADO A LA PATRONAL EN EL QUE DAN CONSEJOS PARA NEGOCIAR PUNTOS DE CONVENIOS LABORALES.

VESTIMENTA :

Le sugerimos que venga vestido/a de acuerdo a su salario. Si le vemos calzando unos Martinelli o con un bolso Gucci , asumiremos que su situación económica es boyante, y por lo tanto no necesita un aumento de sueldo. Si viste miserablemente, entenderemos que usted necesita aprender a administrarse mejor, para que así pueda comprar ropa de mejor calidad, y por lo tanto usted no necesita un aumento de salario. Si viste usted en un termino medio, quiere decir que usted está exactamente donde tiene que estar, y por lo tanto no necesita un aumento en su nómina.

DÍAS POR ENFERMEDAD

De ahora en adelante no aceptaremos un justificante médico como prueba de que estuvo enfermo. Si usted puede ir al médico, lógicamente usted puede venir a trabajar.

CIRUGÍA

Todas las cirugías están prohibidas. Mientras usted trabaje para esta empresa necesita todos sus órganos. Nosotros le contratamos a usted intacto. Cualquier extirpación constituye una violación al contrato de trabajo.

DÍAS POR ASUNTOS PROPIOS

Todo empleado y empleada recibirá 104 días para asuntos propios durante el año. Estos se llaman sábado y domingo.

DÍAS DE VACACIONES

Todas las empleadas y los empleados de la empresa tomarán sus vacaciones en las mismas fechas todos los años. Los días de vacaciones serán los siguientes: 1 de enero, 12 de octubre y 25 de diciembre.

DÍAS POR FUNERAL

No hay excusa para faltar al trabajo. No hay nada que usted pueda hacer por amigas/os, familiares o compañeros/as de trabajo muertos. Debe hacer los esfuerzos para que a los funerales asistan personas que estén desempleadas.

En casos muy especiales donde la presencia del empleado o empleada sea necesaria, el funeral se debe organizar en las últimas horas de la tarde. Nosotros le permitiremos trabajar de continuo durante su hora de comida para que así pueda salir una hora antes, siempre y cuando su parte del trabajo haya sido cumplida.

AUSENCIA POR PROPIA DEFUNCIÓN

Esta será una excusa aceptable. Sin embargo, le requerimos por lo menos dos semanas de pre-aviso ya que es su responsabilidad entrenar a su sustituto o sustituta.

USO DE LOS BAÑOS

Hasta hoy se ha perdido mucho tiempo en los baños. En el futuro, utilizaremos la práctica de ir al baño en orden alfabético. Por ejemplo todos los empleados/as cuyos nombres comiencen por A irán de 9:00 a las 9:20. Si no tiene ganas de ir en la hora que le toca, será necesario que espere al próximo día cuando su turno llegue otra vez. En casos de emergencias extremas, el empleado/la empleada podrá cambiar su turno con el de algún otro empleado/a. Los supervisores y supervisoras de ambos empleados deberán aprobar el cambio de turno por escrito.

Además, tendrán un límite de tres minutos en los aseos. Al final de los tres minutos, sonará una alarma, el rollo de papel se retractará, la puerta del inodoro se abrirá y se le tomará una foto como prueba de la infracción. Después de dos infracciones su foto se colocará en el tablón de anuncios bajo la categoría " Infractores Crónicos ".

HORARIO DE COMIDA

Las personas delgadas tendrán 30 minutos para comer, ya que necesitan comer bastante para poder lucir sanos. Las personas de tamaño normal tendrá 15 minutos para la comida, como garantía de un almuerzo sano y equilibrado y así mantener la línea. A los/as menos delgados/as se les dará 5 minutos ya que éste tiempo es más que suficiente para tomarse una galleta de " Biomanán " y una pastilla quemagrasas. Gracias por su lealtad a la Compañía. Nosotros estamos aquí para procurarles la experiencia de un empleo positivo que le realice como persona a través del trabajo.

Abrazos!

Circulo de empresarios

El comité de Estampaciones Sabadell rechaza un nuevo ERE para 96 personas

Barcelona, 3 feb El comité de empresa de la empresa de componentes de automoción ESSA Palau (Grupo Estampaciones Sabadell) ha emitido hoy un comunicado rechazando un nuevo Expediente de Regulación de Empleo (ERE) de extinción para 96 personas en la empresa.

La plantilla de Estampaciones Sabadell, situada en Palau-solità i Plegamans (Barcelona) y que actualmente cuenta con 456 trabajadores y trabajadoras, viene soportando expedientes de suspensión desde octubre de 2008 para solucionar la situación de crisis del sector, tal y como recuerda el comité.

"Actualmente estamos inmersos en un expediente de suspensión de contratos de 22 días durante 12 meses, pero habíamos llegado a suspensiones de 180 días en 9 meses, a través de cuatro expedientes más", asegura el comité.

"Con estos datos queremos indicar que la plantilla de Estampaciones Sabadell ha realizado grandes esfuerzos para la viabilidad de la compañía y cabe remarcar que desde que comenzaron las suspensiones de contratos 120 trabajadores y trabajadoras han salido de la empresa, siempre por la vía voluntaria", han señalado estas fuentes.

El comité de empresa asegura que "es ajeno a las informaciones aparecidas en los diferentes medios de comunicación respecto a la venta de parte del accionariado al grupo Gestamp", aunque conocían los contactos que se estaban realizando con varias multinacionales.

"Si se confirma que la dirección de la empresa pretende extinguir 95 contratos, los trabajadores de Estampaciones Sabadell daremos la respuesta adecuada a esta agresión, como ya sucedió en julio de 2009, cuando la empresa presentó un expediente de extinción de 223 contratos. La plantilla de ESSA Palau está dispuesta a defender sus puestos de trabajo hasta las últimas consecuencias", advierten en su nota. EFE



Zaragoza: El barrio de Torrero desaloja pacíficamente a la Policía y reokupa el CSO Kike Mur

Una vez más el barrio zaragozano de Torrero salió a las calles a demostrar su solidaridad con el movimiento okupa de la ciudad. Tras el violento y brutal desalojo del pasado jueves 20 de Enero, con el resultado de un detenido y once vecinos/as heridos por los golpes de la Policía Nacional, los colectivos sociales y vecinales del barrio convocan una manifestación. Cerca de 600 personas de distintas edades y ámbitos sociales de la ciudad toman las calles de Torrero bajo un intenso frío.

El recorrido transcurrió sin incidentes y con total normalidad. La manifestación que había partido a las 18:30 horas desde la plaza de las Canteras llega una hora después a las puertas del CSO (Centro Social Okupado) Kike Mur, donde los/as manifestantes, a pesar de una fuerte presencia policial, pocedieron a reokupar el edificio desalojado ante la mirada atónita de las Fuerzas de Seguridad. La gran presencia vecinal durante la acción reivindicativa y el apoyo de la misma, ha impedido actuar a los Agentes de Policía, armados con cascos y porras, que se vieron obligados a abandonar el lugar entre la alegría de los/as asistentes.

La respuesta unitaria y pacífica de esa tarde, frente a la desmedida actuación policial del jueves 20 siguiendo órdenes de Delegación de Gobierno, ha sido un nuevo ejemplo vecinal y social de reivindicar la necesidad de espacios sociales y culturales en los barrios y un apoyo absoluto al trabajo realizado por la Asamblea de Okupas.

9000 trabajadores mueren cada año por tumores de origen laboral

Su cuantificación queda siempre oculta gracias a la opacidad de las listas de enfermedades profesionales, elaboradas por el Gobierno.

Cerca de 9.000 personas mueren cada año en el estado por culpa de tumores malignos de origen laboral, según afirmó la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (Aeemt), que denunció que en este país se producen 80.000 enfermedades profesionales anuales, aunque las estadísticas oficiales las cifran en 30.000. Para estos especialistas, los motivos de este infradiagnóstico son claros. "En España se consideran patologías de origen laboral sólo a aquellas recogidas en la lista de enfermedades profesionales" que, además, están relacionadas con una actividad y causa concreta, explica Alfredo Ribelles, vocal de la Aeemt.

Esta clasificación de las enfermedades profesionales no se hace, según Ribelles, "siguiendo criterios científico-técnicos, si no que se elabora basándose sobre todo en criterios economicistas y legales, algo directamente relacionado con los intereses que se esconden tras las patologías laborales".

Las enfermedades de origen laboral más frecuentes son las debidas al ruido y a las vibraciones, así como las osteomusculares (tendinitis), seguidas de las dermatológicas y las respiratorias. Actualmente, no se consideran problemas de salud de origen profesional los cardiovasculares y mentales.

Y si la declaración de las enfermedades profesionales que se producen en realidad es una "firma pendiente", el registro de fallecimientos relacionados con estas patologías es "todo un reto", aseguran los médicos del trabajo. "Calculamos que en España hay cerca de 9.000 fallecimientos anuales debidos a cáncer de origen laboral y unos 1.700 por enfermedades respiratorias, frente a los 3.600 por enfermedades cardiovasculares", apunta Ribelles.

Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo



Gestamp, empresa dedicada a la fabricación de componentes metálicos para carrocerías, se implanta en Seseña (Toledo)

Gestamp, ha elegido la localidad de Seseña (Toledo), para su ubicación. Esta empresa ha creado 340 puestos de trabajo en el municipio. El presidente de Castilla-La Mancha, José María Barreda visitó las instalaciones de Gestamp Automoción, en Seseña, que también fabrica los componentes de chasis y mecanismos como bisagras y aperturas de puertas, según ha informado la Junta en nota de prensa.

Gestamp, que cuenta con 70 plantas industriales en 22 países, es una multinacional "líder" en el sector del acero que centra su actividad industrial en tres líneas de negocio: componentes de automoción (es el caso de Gestamp Automoción); centros de servicio de acero (Gonvarri) y energías renovables (Gestamp Solar; Gestamp Eólica y Gestamp Biotérmica).

En España los centros de Gestamp están en Madrid, Toledo, Linares, Valencia, Barcelona, Zaragoza, Navarra, Palencia, Vizcaya y Vigo. Tiene un volumen de negocio de 1.100 millones de euros y en 2009 facturó 3.059 millones. En 2010 ha alcanzado los 4.800 millones de euros.

Gestamp Toledo tiene una plantilla de 340 trabajadores en Seseña siendo una señal de identidad de este grupo el acelerado proceso de crecimiento de los puestos de trabajo que han aumentado anualmente a un ritmo superior a las mil personas pasando de 1.622 en 1998 a más de 17.200 en junio de 2010.

EMPRESA EJEMPLO

"Esta es una empresa ejemplo de que cuando se sabe hacer cosas nuevas, buenas y distintas se tiene capacidad para la competencia, se es productivo y se puede mantener la empresa e incluso mantener los puestos de trabajo", ha manifestado Barreda tras conocer las cifras de la empresa y recorrer las instalaciones de ésta en Seseña.

Respecto a Gestamp Barreda destacó su apuesta por la innovación y la internacionalización que son a su juicio las líneas fundamentales por las que se debe avanzar para tener garantías de viabilidad y capacidad para la competencia.

Durante el recorrido por las instalaciones de la planta, Barreda estuvo acompañado, entre otros, por el consejero delegado, Francisco José Riveras, que ofreció algunos datos como muestra de la dimensión internacional de su grupo empresarial. Esta empresa desarrolla la ingeniería y la robotización al máximo nivel para innovar y busca continuamente nuevas ideas para garantizar el futuro de la compañía y garantizar la mejor competitividad en su máxima expresión. EUROPA PRESS

Gestamp pone en marcha su primer parque eólico en Nebraska, con 60 MW de potencia

La división eólica de Gestamp Renovables, Gestamp Wind, ha puesto en fase de operación comercial el parque eólico Flat Water, en el Estado de Nebraska (EEUU), después de haber finalizado el periodo de pruebas y ajuste, anunció en un comunicado. Este parque tiene una potencia instalada de 60 megavatios (MW) y consta de 40 turbinas de General Electric de 1,5 MW de capacidad por aerogenerador.

La producción anual, que podría superar los 225 gigavatios hora (GWh), se venderá a la eléctrica Omaha Public Power District mediante el acuerdo a 20 años suscrito entre la sociedad de proyecto y la empresa de Omaha. Gestamp Wind gestiona el parque y ha incrementado su participación en el accionariado desde el 42% hasta alcanzar un 83%, tras adquirir a Gallop su participación en el proyecto. Mientras, el Santander mantiene su 17% inicial en la sociedad conjunta.

Por otro lado, la compañía ha cerrado el acuerdo de inversión fiscal con US Bank y ha solicitado al Departamento del Tesoro de EEUU el "cash grant" que permitirá financiar el proyecto.

Para el consejero delegado de Gestamp Wind North America, Javier Mateache, "la puesta en marcha de este parque eólico marca un hito" en la consolidación de la empresa en la región. "Este proyecto completa con Estados Unidos el "portfolio" de países con parques eólicos en operación y se suma a la estrategia de internacionalización de Gestamp Wind", añadió. EUROPA PRESS

QUE NOS LO EXPLIQUEN A VER SI LO ENTENDEMOS.



El objetivo de las empresas no es crear empleo, ni producir bienes y servicios para satisfacer necesidades sociales.

Es "**HACER DINERO, Y SOLO PARA ELLAS**"

Hace tiempo echaron en la tele "**LA BOLA DE CRISTAL**", desde siempre, a l@s trabajadorxs les cuentan la misma **BOLA**.

Esta es la **BRUJA AVERIA**, y su frase más importante era:

"VIVA EL MAL, VIVA EL CAPITAL"

Gestamp negocia la compra de la división de automóvil de la alemana Thyssenkrupp

Corporación Gestamp, el primer fabricante español de componentes para la industria del motor, negocia la compra de la división de automoción del gigante alemán Thyssenkrupp. La operación afectaría a unas 18 fábricas y 6.000 trabajadores en Europa, Turquía y China, y alzaría al consorcio español (que emplea ya a 21.400 personas y facturó 4.500 millones de euros el año pasado a través de sus tres filiales) a los primeros puestos en el ranking comunitario de fabricantes de componentes.

Las negociaciones comenzaron hace meses y han encarado su recta final. Además del grupo español, que tiene dos plantas de producción en Porriño (Gestamp) y Marín (Gonvarri) y que hace unos años compró la viguesa Ganomagoga (especializada en grandes piezas para aerogeneradores), puja por la división de automoción del grupo alemán la china Shougang. La dirección de Thyssenkrupp habría rechazado ya esta segunda oferta, según publicaron varios diarios alemanes y franceses.

Los responsables sindicales de Thyssenkrupp ya han mantenido contactos con la empresa española, con el objetivo de conocer sus planes industriales. Compuesta por tres grandes divisiones industriales –Gonvarri Industrial, Gestamp Automoción y Gestamp Renovables–, Corporación Gestamp ha desarrollado en los últimos años un fuerte proceso de expansión que le ha llevado a contar con un centenar de factorías en más de 25 países y en cuatro continentes.

Valeo y FPL

La plantilla de Valeo de Martorelles (Barcelona), dedicada a la fabricación de sistemas de climatización para automóviles, ha ratificado el preacuerdo al que el comité de empresa llegó la noche del miércoles con la dirección para reducir la plantilla en 57 trabajadores, con 42 prejubilaciones y 15 bajas voluntarias, según han explicado fuentes sindicales y de la empresa.

En un comunicado, CC OO ha valorado positivamente el acuerdo alcanzado porque ha permitido evitar los despidos y reducir el número de afectados mediante "medidas no traumáticas" para la plantilla.

Por otra parte, la empresa vizcaína FPL, partner y proveedor de los más importantes fabricantes de automoción, con sede en Zamudio, ha inaugurado su recientemente adquirida planta productiva en Curitiba, la capital del Estado de Paraná (Brasil). Con la compra de la brasileña FPK do Brasil Componentes Automotivos Ltda y de la alemana FPK, LT Deutschland GmbH, la empresa completa el ciclo de adquisiciones prevista para el periodo 2010-2011. FPK diseña y fabrica componentes estructurales y aerodinámicos en composite para la industria del motor.

Prensa: El faro de Vigo