



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

Telf.: 944169540

No me importa lo que digan
si lo que he dicho es cierto.
No me importa lo que harán,
sino lo que quedó hecho.
Las palabras poco sirven,
lo que sirven son los hechos.

Sara Guillén "Berenguer"

LKN-CGT LLEGA A MERCEDES- GASTEIZ.

Recientemente se han convocado elecciones sindicales en la planta vitoriana y LKN-CGT ha obtenido 1 delegado, a partir de ahora dispondremos de comunicación directa y de primera mano. Esto nos facilitará durante estos 4 años conocer las condiciones laborales de esta empresa. A partir de enero le atiborraremos a preguntas.

Lo que en LKN-CGT pensamos sobre las elecciones:

Elegir am@s no nos hace más libres.

¿Por qué hay corrupción?... Porque las personas ceden su poder de decisión a otr@s (delegad@s sindicales, polític@s etc.)

Si tod@s participamos, consensuamos, decidimos y no dejamos en manos de otr@s nuestras decisiones, es mucho más difícil la corrupción.

Si damos nuestro poder a otr@s, alguien les puede comprar, y él/ella nos puede vender.

Si nadie decide por nosotr@s, nos convertimos en personas con poder de decisión.

SI NADIE TRABAJA POR TI, QUE NADIE DECIDA POR TI

VOTA



CGestT@mp

El fanzine de la CGT en Gestamp Bizkaia

ESPECIAL ELECCIONES

100%
SINDIKALISMOA
Frogatzera ausartzen zara ?

**IGARRIKO DUZU
EZBERDINTASUNA**

Ahora tienes otra opción, otra forma de hacer sindicalismo, sólo tienes que aceptar el reto.
Sólo obreros de las mejores empresas, exprimidos uno a uno desde el mismo día de su contratación, que gracias al exclusivo proceso de selección, mantiene todas las propiedades del obrero recién exprimido.

Kaixo denoi!

Nos encontramos en unas fechas delicadas donde se decide la participación de los distintos sindicatos dentro del comité donde cada cual saca pecho y si puede pisar al de al lado mejor. Tristemente es lo habitual en estos casos y este no es menos. Es una lástima que tanto derroche de energía no se haya empleado en la defensa de los derechos comunes. Cuando los argumentos son las palabras gruesas, la discusión y la confrontación el resultado es nada.

Durante los próximos cuatro años LKN-CGT ve como muy importante trabajar sobre los siguientes puntos:

Información: Es de máxima prioridad transmitir lo que ocurre en las reuniones, utilizando para ello todos los canales que nos sean posibles, comunicados, fanzine, internet, asambleas, en el área de descanso...

Atención a los trabajadores: Estaremos a vuestra disposición en el local del comité una mañana por semana como mínimo (el día de la semana se decidirá con el nuevo comité) y si no a diario en nuestros puestos de trabajo.

Salud Laboral: Esta es otra gran prioridad en nuestra labor. La falta de ergonomía con sus consecuencias, la incógnita de la calidad del aire en multitud de puestos de trabajo, la abundancia de carencias y riesgos que nos rodean le dan mucho más peso a la necesidad de subsanarlos. Hay que subir el listón en las exigencias a la empresa y para ello no dudaremos en utilizar las herramientas que encontremos gusten o no. Seguimos creyendo en la asistencia sanitaria profesional durante 24 horas y no en viajes en taxi a deshoras con una atención primaria muchas veces deficiente.

Peticiones Económicas: Apostamos por subidas salariales lineales, creemos que son excesivas las diferencias entre unas categorías y otras.

Cambios de Calendario: Con el fin de compensar los trastornos que suponen los múltiples cambios de calendario a los que estamos sometidos a lo largo del año, será prioritario en la negociación del futuro convenio conseguir una compensación, bien económica o bien en tiempo de disfrute por cada cambio, de esta manera pensamos que se conseguiría mitigar el problema.

Mal-Trato de Mandos: Desgraciadamente el trato jerárquico deja mucho que desear, se advertirá a la empresa que la falta de respeto no está incluida en ninguna cláusula de nuestros contratos, así que de seguir este camino la respuesta será al mismo nivel.

Categorías: Si se suponía que previo a la negociación del convenio en 2008 tendría que estar encaminado el sistema de categorías hoy es el día que la mayoría lo desconoce. Se han resuelto algunos que no todos los reconocimientos de nivel que correspondía, estos son en esencia incumplimientos del convenio y desprecio hacia las personas que se lo habían ganado. Impulsaremos desde el comité de empresa la puesta en marcha del sistema de categorías, su difusión ante la plantilla y la formación al respecto de una vez por todas.

Formación: Además de en el tema de categorías donde se especifican las funciones de cada puesto, creemos muy necesario la formación sobre los riesgos a la salud en los diferentes puestos, formación para comprender la nómina, formación interna para no tener que subcontratar trabajos al exterior, planes de emergencia...

Estos y muchos otros serán los pasos a seguir por LKN-CGT en los siguientes cuatro años. Cada día más personas se integran en este proyecto, con tu apoyo y participación iremos haciendo camino.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Con este escrito pretendemos dar nuestra visión de algunos aspectos en la seguridad y prevención de riesgos, al mismo tiempo que responder a calumnias lanzadas contra nuestro trabajo en este sentido.

Es de agradecer que compañeros con mayor influencia en el comité de prevención reconozcan la gran cantidad de accidentes ocurridos en el 2010 y el retraso en las soluciones para prevenirlos, evidentemente existen dos problemas, el problema en sí y una solución que se retrasa indicando otro problema añadido: **el retraso**. Para evitar este retraso de soluciones proponemos, ya que nos afectan a todos los trabajadores/as, que los problemas de seguridad y prevención se expongan públicamente por escrito (accidente, incidente o problema identificado, medidas correctoras, fechas, plazos de ejecución,...) en lugares públicos, por ejemplo en los tablones y áreas de descanso. Intentando, así, generar el debate entre todos nosotros. Esta información sería la más significativa de los 292 accidentes y 110 incidentes del 2010. De este modo todos los trabajadores/as seríamos conocedores/as de ellos y aumentaría nuestra precaución, concienciación y colaboración en el adelanto de la solución.

Respecto a la disminución de seguridad provocada por la implantación de la tecnología de estampación en caliente, al igual que con otras incorporaciones tecnológicas realizadas lo que decimos y exigimos es, que antes de iniciar la producción en cualquier puesto de trabajo se establezcan los parámetros de prevención de riesgos, de seguridad y ergonomía de todos y cada uno de los puestos sin retrasar nunca esta circunstancia ni primando únicamente la productividad. Bajo nuestro punto de vista esto viene ocurriendo desde siempre, implantando los ajustes necesarios siempre en base a la mayor productividad y sobre la marcha. Sólo el hecho de asegurar la calidad (añadiendo operarios/as-verificadores/as en algunos casos) sirve para compartir la penosidad física de los peores puestos ayudando a mejorar casualmente dicha penosidad, cambiando de puesto cada cierto tiempo. Esta crítica fundamentalmente trata de la inexistencia de aplicación de un método en el puesto de trabajo al no existir un cálculo de carga de trabajo en cada puesto en su puesta en marcha. Esto genera desproporciones en la carga que lastima nuestra salud. Como ejemplo, puestos de la L06 o Granalla son claramente sobrecargantes y quizá otros puestos no tanto. Alguien puede pensar que el promedio total es aceptable pero un/a operario/a no puede ocupar de por vida un puesto con sobrecarga y su compañero/a otro puesto con poca carga y decir que los dos trabajadores/as tienen, ergonómicamente, la carga de trabajo promediada y correcta, ello va contra la salud de uno de los dos.

La empresa sistemáticamente intenta reducir el número de operarios/as a emplear en el inicio de cada fabricación el ejemplo más lacerante ocurrió en la L06 con el poste B de VW que pese a existir el documento de "instrucción de puesto" del departamento de métodos desde el 7-7-09 que exigía 6 operarios/as para su manipulación la empresa destinó 5 operarios/as desde el principio y luego reduciendo a 4 operarios/as hasta septiembre del 2010 cuando destinó a los 6 que corresponden por el método, es decir: el trabajo que el método marca para 6 operarios/as lo han realizado 5 y 4 personas, generando una sobrecarga considerable que sólo conocen los que durante 14 meses trabajaron con esa pieza en esas condiciones, una realidad contrastable con la documentación formal de la propia empresa. Esta situación fue una de las denunciadas realizadas por CGT ante inspección de trabajo en su momento. Por tanto y a partir de ahí si es verdad que la empresa cambia a mejor el método de trabajo.

Ante los adjetivos descalificativos puestos por otros a nuestro trabajo Pensamos que son equivocados por que nuestro trabajo va encaminado a mejorar lo más rápida y eficazmente la seguridad y prevención en los puestos, considerando el retraso de estas mejoras otro problema añadido. Creemos por tanto que existen resultados directos consecuencia de dicho trabajo, y que los trabajadores/as simplemente, lo sabrán apreciar.

Nunca hemos querido generar malestar ni desconfianza ya que la mejor herramienta para mejorar este ámbito es trabajar juntos, partiendo de esta base y de la autonomía que como sindicato tenemos realizamos nuestra labor cotidiana.