



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

Telf.: 944169540

www.cgt-lkn.org/estampa

estampa@cgt-lkn.org



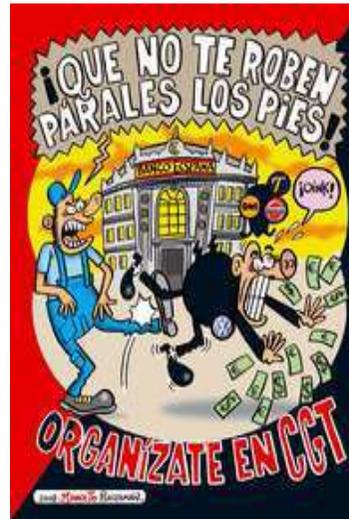
★  
CGT-LKN  
METAL

# CGestT Amp

El fanzine de la CGT en Gestamp Bizkaia

OCTUBRE 2010. ko URRIA

## 25. ZENBAKI Ⓐ



## Kaixo!

Sin darnos cuenta llegamos al nº 25 de esta modesta publicación, donde os hemos ido contando a lo largo casi de 4 años lo que por aquí ha ido pasando. Día a día conseguiremos hacer mucho más con la intención de lograr que la plantilla esté lo más informada posible y conseguir que las ideas que plantea LKN-CGT sean conocidas por tod@s.

## Positivo

-Llevamos un tiempo en el que se incorpora personal a la empresa, en algunos casos un poco tarde ya que sigue habiendo importantes deficiencias y muchas horas extra.

-Las personas que traen lectura para compartir.

-A la vuelta de vacaciones nos hemos encontrado con que las barreras del aparcamiento de Unamunzaga no estaban. Una de las mejores noticias que recibimos en tiempo.

-Ante la caótica falta de espacio en la fábrica, se pretende limpiar de chatarras varias y obsoletas la planta para hacer hueco. Ya era hora. Se habla de reparar la marquesina que hay junto al río y el pabellón de soldadura. Ronda la idea de hacer un lote para varios años de recambios de la A03 y desmontar después la instalación. En caso que en el futuro hicieran falta piezas se montaría de nuevo en plan más básico. También han dicho que los comerciales de la empresa están en contacto con los clientes de cara a que en las instalaciones se acumulen menos cestones vacíos. Se ha instado a la empresa a que siga tomando más medidas en esta línea ya que el tema es muy serio.

-En L10 y para poste B mismo método de trabajo (en cuanto a personas) que en L6.

## Neutro

-Mercedes tendrá 3 días de ERE el mes de octubre.

-Llegan noticias de aumento de trabajo por parte de VW- Landaben, sus previsiones de trabajo hasta final de año han aumentado y para 2011 prevén un claro aumento con respecto a 2010. Esta noticia tiene su lado bueno y malo. Posible creación de más puestos de trabajo por un lado y más locura con desenfreno queriendo querer llegar a todo sin poner los medios necesarios.

-Se prevé retornar a planta la pieza "A51" que actualmente está en Suecia. Esto puede ocurrir entre la 2ª y 3ª semana de noviembre.

-La estampación de piezas en caliente hace que los tacos de las prensas se degraden con facilidad (más en los postes B que en los A), también los troqueles se deterioran produciéndose fisuras, las cuales causan que las piezas salgan mojadas y cuya reparación pretende hacerse aquí tanto de tacos como de troqueles a base de soldadura Tig para su posterior horneado. Estos elementos fundamentales para la HS y su alto coste harán que la empresa invierta en ello de 40 a 50 mil euros. Requerirá formación en este tipo de soldadura.

-Según dicen habrá formación para el mantenimiento de Láser.

-Desde el comité "en pleno" se le ha transmitido a la empresa que revise la congelación salarial del año que viene, dado que la situación de carga de trabajo actual no corresponde a las predicciones económicas.

-Laser y PBM(Poste B Meriva) a 4ºRelevo, esperamos que cumplan con los 15 días.

-Se han instalado nuevas taquillas en el vestuario de los chicos. Al ritmo que aumenta la plantilla harán falta otros vestuarios, a no ser que nos propongan compartir la



## V La serie de televisión: LAGARTO LAGARTO

### La evolución de los lagartos.

### Ni todos los lagartos son malos ni todos los currelas son buenos.

Empresarios humanoides (de apariencia prácticamente humana) llegan a las Empresas desde el cuarto planeta de la estrella Explotámeda en una flota de 50 enormes cochazos-voladores que se pavonean sobre las principales ciudades del mundo. Parecen ser amigables y buscan la ayuda de los sumisos humanos para obtener beneficios que necesitan en su propio planeta fiscal. A cambio, prometen compartir su riqueza con éstos.

La mayoría de los currelas del mundo aceptan y los Empresarios humanoides ganan una gran influencia en las más altas esferas de poder del mundo. Sin embargo, rápidamente empiezan a pasar cosas raras. Por ejemplo, algunos sindicalistas empiezan a encontrar hostilidad de parte de los medios de comunicación y restricciones legales en sus actividades y movimientos. Algunos de los más renombrados hombres de conciencia empiezan a orientarse hacia prácticas subversivas y conductas extrañas, como repentinamente volverse diestros cuando toda su vida fueron siniestros. Aquellos que son solidarios son machacados sin piedad.

El sindicalista Anarquimedes Lomado (des Lomado) se escabulle dentro de una empresa nodriza de los Visitantes y descubre que debajo de su disfraz humanoide, los Empresarios humanoides son reptiles de preferencias caníbales, con gusto marcado por currelas solidarios, precarios y parados, y, en ocasiones, mandos intermedios. Cuando des Lomado trata de denunciar esta situación, la transmisión es bloqueada y des Lomado se convierte en un fugitivo requerido tanto por la policía como por los Visitantes. Conforme el paro avanza, se revelan las verdaderas intenciones de los Visitantes: robar todo el dinero de la Tierra y utilizar a la humanidad como fuente de alimento, dejando sólo unos pocos como esclavos y currelas precarios-carne de cañón para las guerras que los visitantes tienen con otras razas de currelas. Los sindicalistas son perseguidos para desacreditarlos, pues son los que probablemente se darían cuenta primero de las intenciones de los Visitantes, aunque también para distraer la atención humana hacia otros asuntos. Incluso algunas personalidades importantes son sujetas a una especie de lavado de cerebro (llamado "conversión"), la cual hace que tengan obediencia total hacia los Visitantes, aunque la humanidad no perciba los "pequeños" cambios que esto implica en la gente que sufre el proceso (por ejemplo, cambiar de diestro a siniestro).

No obstante, hay muchos humanos (la propia madre de des Lomado entre ellos) que colaboran con los Visitantes o que, voluntariamente, ignoran o rechazan la verdad subyacente. Sin embargo, se forma un movimiento de resistencia, determinado a exponer y oponerse a los Visitantes hasta donde les sea posible. La líder del capítulo de Los Anarquistas es la Dra. Libertad y eventualmente des Lomado se une a este grupo. La Resistencia anarquista comienza a atacar a los visitantes. Posteriormente surge disidencia entre los mismos Visitantes, quienes se oponen a los planes de los de su propia raza, e intentan ayudar a la Resistencia de cualquier manera posible.



VS.



## El horario laboral y el comportamiento humano

-El 20% de la población laboral está afectada por el trabajo por turnos y por el trabajo nocturno. -La cronoergonomía se dedica al estudio de los ritmos de trabajo, tanto biológicos como sociales, y al de su repercusión en el trabajador.

-Los ritmos biológicos son innatos. -Los ritmos sociales tienen también gran influencia en nuestro comportamiento.

-El problema surge cuando hay que coordinar los tres ritmos (el biológico, el social y el del trabajo).

-Es aconsejable el horario laboral entre la salida y la puesta de sol.

-Las exigencias sociales y la competencia económica obliga a ajustar el horario laboral a límites extremos.

-Esta falta de armonía provoca inconvenientes psicológicos y fisiológicos.

**Alteraciones derivadas del horario laboral: el Trastorno del ritmo circadiano.**

-El horario por turnos puede dar lugar a problemas fisiológicos y sociales.

-Interrupción de nuestros tiempos y ritmos.

-Operarios que trabajan por turnos tienen mayores alteraciones físicas y psicológicas que el horario normal.

-Se acentúan más las alteraciones en la salud si los cambios de turno son breves. Especialmente si la rotación es hacia atrás hay un mayor problema de adaptación.

-Desde una perspectiva biológica:

-Trastornos gástricos. -Trastornos cardíacos, como consecuencia directa del estrés constante. Se da en mayor proporción entre los trabajadores nocturnos y rotatorios.

**-Trastornos del sueño:**

-El 60% de los trabajadores nocturnos sufren insomnio.

-Neurosis del trabajador nocturno:

-Insomnio. -Alteración del carácter.

-Criterios diagnósticos del trastorno del ritmo circadiano:

-Mala sincronización. -Malestar o deterioro social o laboral.

-No aparecen exclusivamente en el transcurso de otro trastorno del sueño u otro mental.

-No se debe a medicación o enfermedad médica.

-El diagnóstico de este trastorno es difícil porque:

-No solicitan ayuda. -No hay síntomas intensos al principio.

-Acuden a consulta cuando presentan un cuadro sintomático intenso, o bien, cuando se duermen en el trabajo o conduciendo.

-La alteración se produce por el conflicto entre el patrón de sueño-vigilia generado por el sistema circadiano y el nuevo patrón que exige un cambio de turno en el trabajo. Quienes están sometidos a frecuentes rotaciones en el turno de trabajo son los que tienen más dificultades, ya que fuerzan el sueño y la vigilia en función de un ritmo circadiano aberrante, lo que imposibilita cualquier intento de adaptación

**-Desde un punto de vista biológico hay dos posibles explicaciones de la influencia del trabajo nocturno en las alteraciones del sueño:**

-Se pueden deber a una alteración de los ritmos circadianos provocados por la privación de luz.

-Se pueden deber a una depresión inducida por falta de luz.

-Los trabajadores nocturnos presentan síntomas similares a los de los pacientes con trastornos afectivos estacionales.

**-Desde una perspectiva psicosocial:**

-Trastornos del sueño pueden ser debidos a la alteración que se produce en el ámbito familiar y social: al ser una minoría están forzados a ajustar su horario al resto de la sociedad.

-Pueden aparecer problemas en la relación de pareja.

-Escaso contacto con los hijos. -Incompatibilidad de horarios con los amigos.

-Problemas para disfrutar del tiempo libre, etc.

**-Aparte de los problemas de sueño otras alteraciones frecuentes son:**

-Estrés. -Ansiedad.

-Irritabilidad -Falta de concentración.

-Problemas de memoria.

## Negativo

-Siguen las horas extra, se ha dado el caso de 12 horas de trabajo seguidas, eso sí con bocadillo a cuenta de la empresa.

-Buscamos bidegorris por la empresa que respondan a seguridad y ergonomía.

Necesitamos escaladorxs, espeleólog@s, cangur@s, saltavallas y demás personal capacidad@ para entrar y salir de la empresa siendo capaz de ir todo el rato por bidegorris. Al servicio de prevención se le ha informado en más de una ocasión. Seguiremos intentándolo en otras lenguas. Nos preguntamos como ir desde el área de descanso en NCV 2 al pasillo que pasa por sala de baterías hacia los vestuarios. Recuerda que en este juego ni eres Superman, ni cat-woman.

-Escandaloso. Evaluaciones de riesgos inicial de puestos de trabajo e instalaciones sin hacerse en innumerables lugares, aceitadora, HS 2, Laser 3, Chapistería C, Patch, Destructivos, mesa de controles volante en Hs 1. ¿Desde cuando llevan funcionando? ¿No debería ser paso previo a su normal funcionamiento? Su nombre es “Evaluación de riesgos Inicial” a no ser que por inicial se entiendan 100.000 piezas hechas.

-Llevamos tiempo denunciando ante vosotr@s y la empresa el alto grado de experimentación humana que se hace con nuestr@s compañer@s de Granalla. Recientemente la empresa ha concretado un método con insuficiencia de personal, caminatas extras para l@s currelas con los ya conocidos olores, sabores, estimulaciones musculo-esqueléticas a las que se suma el hecho de que ni siquiera se cumple este insuficiente método, por lo que pasa a ser muy deficiente.

-Ya era hora ver que el poste B del Meriva en L-10, cuyas piezas son bastante similares (aunque más pesadas) a las del Polo en L-6, empieza a funcionar con el mismo o muy similar método de trabajo que estas. Consideramos vergonzosa la tardanza, cuando debería haberse aplicado desde el momento en el que se instauró en L-6.

-Vergonzoso es ver todavía cestones de Poste B sin modificar, por lo que se sueltan piezas que te pueden hacer pupa cuando caen desde cualquier altura. Hablamos de riesgos a nuestra salud a los que nos exponemos a diario y no conocen de periodos de tiempo, más bien de “en cualquier momento”.

-La sección de mantenimiento lleva años en un proceso de disminución de su personal que la hace funcionar de forma precaria para quienes la componen y que disminuye su capacidad de trabajo por lo que se precariza aún más, se han dado casos de tres personas para toda la planta, y la solución es como la del gobierno, pisar el acelerador, horas extras a mansalva mientras haya voluntarios... Sugerimos que se sume personal, a ser posible de promoción interna.

-Un año más es probable que este otoño-invierno-primavera nos volvamos a mojar si llueve y vas o vienes del vestuario, hecho que sucede dos veces por relevo.

-Quienes se llevan o tiran lectura que otr@s han decidido compartir.



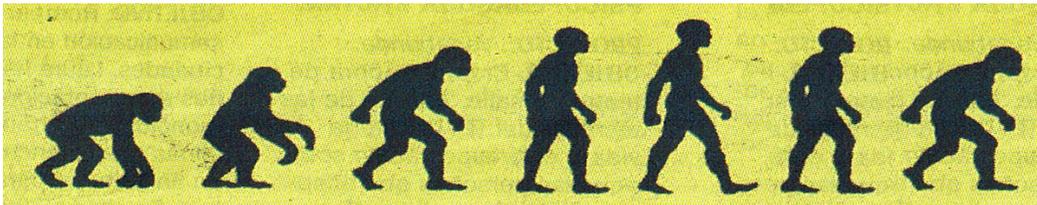
-En la Chapistería de NCV2 el almacenamiento de piezas justo enfrente y a escasos metros de los operarios de este puesto, hace que las maniobras de las carretillas sean peligrosas para estos. He hablado de modificaciones para evitar invasiones por parte de carretillas a esta área y entre otras cosas de brocha, pintura y voluntad para reducir este almacén ¿o es que es más importante el espacio que la salud?

-Alto riesgo de atropellos junto a la Chapistería C (piel y refuerzo). El paso de carretillas es constante y la salida de la jaula es muy peligrosa.

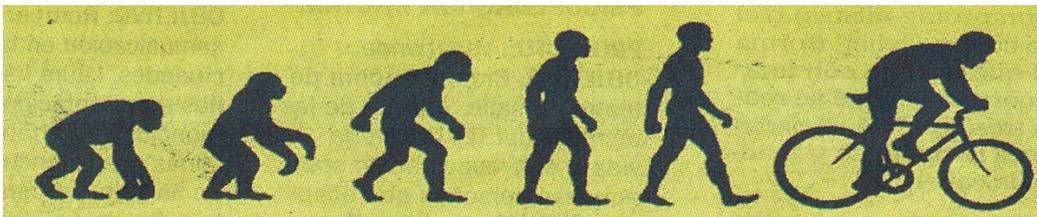


## R-Evolución

Si en la empresa nos limitamos a hacer cuanto nos dicen, asumimos los ritmos productivos que nos imponen, ignoramos el estado de nuestra propia salud, esperamos a que el servicio de prevención dé soluciones rápidas y eficaces e interiorizamos en nuestras cabezas que no hay salida posible, podemos acabar como ocurre en la secuencia, involucionando (con joroba laboral y estrechamiento mental).



Pero hay solución, adquiriendo conciencia colectiva, entre tod@s podremos trabajar por crear condiciones dignas y poner freno a los abusos cotidianos.



Si eres capaz de asimilar y comprender esto, entenderás por tanto que tu jubilación deberá ser con el máximo de salud posible. Así que aplicate pues nadie lo hará por ti.

## Cuaderno de Quejas

1-Nos han llegado bastantes quejas de trabajadorxs en relación a la selección de personal para determinados puestos causando un considerable malestar en la plantilla. Surgen nuevos trabajos o puestos a cubrir por aumento de relevos y algunos de ellos bien podían ser cubiertos por veteran@s de la casa que en sus trabajos estén descontent@s o con dolencias físicas, sabemos que en este último caso se hace en ocasiones pero no en todas. Quien dice esto también dice lo mismo de los nuev@s puestos en Laser, donde se incorporan nuev@s compañer@s y a l@s que estamos ya no se les dice si les gustaría cambiar.

No estaría de más que la empresa aprendiese a tomar medidas sociales además de imponer cambios tanto de áreas como de relevos. se tenga más en cuenta a la plantilla y sea de sentido práctico y común su motivación si verdaderamente quieren implicación por parte de esta. No tenemos nada en contra con l@s ya seleccionad@s, en su mayoría personas de reciente incorporación.

2- La empresa podría pensar en la adecuación de los calendarios a la vida de las personas viendo la predisposición que cada persona tiene a cada relevo. Las preferencias son distintas y sería un buen modo de motivación ya que el o la trabajadora conciliaría su vida con el trabajo. En la empresa tenemos casi de todo, desde jornada partida a 4ºR, está claro que a algunas personas les cuesta llevar adelante la conciliación familiar y creemos que el poder facilitarles mejoras de este tipo sólo conduce a un beneficio mutuo.

## Marcha por el cierre de Garoña

El pasado 5 de septiembre 700 personas (según la Guardia C.y 1.000 según el mundo.es) se dieron cita esa mañana en Barcina del Barco para marchar por el cierre inmediato de la central nuclear de Garoña, bajo los lemas coreados de "¡Ni un día más, Garoña cierre ya! y ¡Basta ya de amenaza nuclear!

La marcha transcurrió desde Barcina hasta las puertas de la Central, concurrida con gentes de Burgos, Miranda de Ebro, Briviesca, las Merindades y Euskadi. Compas del Sindi y gentes de los colectivos antinucleares de Euskadi y de Castilla (anti-ATC del norte de Palencia). Muchas gentes de Ecologistas en Acción de Burgos y Euskadi y la charaga-punk que se anima a acompañar la marcha año tras año, IU e IA y CGT de Burgos, Miranda y Bureba.

Los vehículos todo terreno de la Guardia Civil y un helicóptero que realizaba vuelos en círculo acompañaron a la comitiva en todo momento mientras se coreaba "no tenéis cerebro, estáis matando el Ebro". La mani elevó el volumen de los lemas a medida que nos acercábamos al puente de la central y cordón de G.C., allí se puso en marcha la ruleta de la fortuna: "A ver, a ver.... Los barriles radioactivos van a parar a... ¡Albalá, Cáceres! ¡Un gran aplauso! ¿No ha venido ningún representante municipal? Esto es empleo y riqueza para la zona, ¿qué pasa, que no lo queréis? Pues comenzamos de nuevo" Y la ruleta volvía a girar para otorgar la suerte de albergar el depósito de sustancias radioactivas que la tecnología es incapaz de convertir en inocuas, antes de eso, Baltasar, se vio en la disyuntiva de elegir cebada de un cubo con el símbolo nuclear o de otro que representaba las energías renovables y, como dijo un compa de Ecologistas de Burgos demostró tener más cerebro que los representes políticos.

Tras la marcha, comida fraternal junto a Barcina. Para el recuerdo la identificación del burro Baltasar (le pidieron los papeles, sí tenía pero no los llevaba encima en ese momento) y la denuncia por el contenido ofensivo para la G.C. de alguna de las canciones de la charanga... Ningun@ nos creemos el cierre, así que el año que viene nos vemos otra vez.

