



CGesT[®] mp

El fanzine de la CGT-LKN en Gestamp Bizkaia

Nº 48 OCTUBRE 2015 ko URRIA 48º ZK



DESCARGA
APLICACION
desde Google
play o leyendo el
código QR



De los productores de: Produce hasta morir, llega...

Un largometraje que supera todo lo imaginable en cuanto a peligrosidad, penosidad y frialdad humana.

Te hará temblar de miedo, conocer la presión y el estrés en el mejor de los casos.

¡No te la pierdas si eres amante del riesgo y la acción!

No apta para claustrofóbic@s.

SE NECESITA
CURRELA
NO IMPORTA EXPERIENCIA
"PERO, QUE
OBEDEZCA"



Kaixo Danori.

Volvemos a la rutina laboral con cambio en la dirección de empresa. Y en este film nuestro de cada día el terror se adueña de sus personajes, con más carga de trabajo, con más problemas que nunca y con una situación industrial al borde del ataque de nervios. Desde CGT-LKN entendemos que sólo la mejora de las condiciones del trabajo puesto por puesto en la fábrica puede conllevar la mejora en la calidad de las piezas que servimos a los clientes, además de mejorar los índices de accidentalidad y absentismos (único dato que le llena la boca a la empresa).

Pensar que tras 8 horas de trabajo, las personas que llegan a casa reventadas de cansancio, vayan a implicarse con la empresa y con la calidad no tiene sentido. Si el trabajo daña la salud física y / o mental de las personas, la empresa no puede pretender tener a corto o medio plazo más que gente rindiendo lo mínimo que se le solicita, terminando estas quemadas y esperando en su día a día que el reloj avance y poder irse a casa.

Para que esa mejora puesto por puesto se dé, la dirección de empresa debe apostar por una plantilla fija y estable, por equipos de trabajo que lleven tiempo junt@s y que estén bien dimensionados en función de la tarea a realizar. Esta es la primera piedra de una base de mejora en el trabajo, no pueden volver a repetirse situaciones en las que la mitad de los equipos de trabajo estén compuestos por personal eventual y sin formación, ¿Quién se cree que de esta manera se obtengan unos objetivos mínimos?

Todo parece indicar que en los próximos años la **carga de trabajo** va a ser más que titánica, esto tiene **aspectos positivos** como la creación de empleo, de lo cual nos alegramos tod@s y el “asegurar” trabajo durante un amplio periodo de tiempo. Pero también trae desgraciadamente **otros negativos**, falta de salud, ritmos de trabajo abusivos ligados a tecnologías más productivas, cambios de relevo constantes, riesgos en el servicio al cliente, saturación de instalaciones, tener que trabajar a 4º y 5º turnos, cadena de mando que no trata con un mínimo de respeto por sentirse estresado o porque la condición humana sólo se la reserva para él, en fin todos los ingredientes de esta peli de terror de serie B con los medios de los años 80.

Es una carrera de largo recorrido llegar a la jubilación, así que debemos luchar para defender nuestra salud, para no llegar con nuestras condiciones físicas y mentales reducidas a la mínima expresión. Si no luchamos desde ya llegaremos con dolencias en codos, muñecas, cintura o espalda, sord@s, cánceres derivados del trabajo no reconocidos como tales, depresiones por temas laborales, etc.

La **toma de conciencia de la plantilla** en general es **fundamental** para que sea labor de tod@s defenderlo y sobrevivir al final de la película.

Tras una presentación y una pequeña reunión con la nueva gerencia parece que se ven algunos cambios, tales como contratos eventuales de mayor duración. El comité en pleno dejó claro que es primordial abordar el tema de hacer fij@s y mayor duración en las contrataciones eventuales. Además le hicimos una larga lista de temas actuales e históricos, salud, saturación, categorías, promociones...

Veremos si las buenas formas se traducen en buenos hechos.

POSITIVO

- Aire acondicionado** en vestuarios. Aunque gran parte de los calores de este verano nos los hemos comido de cara al futuro parece resuelto el problema de los vestuarios sauna.
- Puerta acceso a sala de formación junto al punto verde. Se cierra y con ello se evitan fuertes corrientes en el Pabellón G-1.
- Se instala una **reja en la valla de la escalera a fosos** para evitar que las piezas de Federlencker acaben en el foso o en la cabeza de quien transite por la escalera.
- Rotura malla** de grúa pabellón D. Se da solución para evitar nuevos percances. Como medida preventiva se han cambiado las mallas de unión y se han colocado mallas especiales para poliéster. Se hará seguimiento.
- Pasados unos meses y viendo los resultados hay que reconocer lo bueno de las **visitas a Mercedes** por parte de la plantilla. No queremos imaginar cómo estaría Chapistería si no se hubiese modificado el criterio de calidad.
- **Pabellón grande de Unamunzaga**. Se organiza. Hasta que se vuelva a atascar por falta de continuidad en su planificación y seguimiento.
- Se vacían los **big bag eternamente llenos**, esperemos que sea una práctica habitual y sea uno de esos detalles con gusto.

NEGATIVO

- Los sobreesfuerzos físicos cada día destacan más como primera causa de baja en la fábrica**. En lo que va de año dos tercios de las bajas. CGT-LKN solicitó en la última reunión del comité de seguridad previo a las vacaciones que las próximas evaluaciones ergonómicas a realizar en la fábrica fueran del **Lateral de Mercedes E149510B00 en L-11 y del Poste-B Ford en HS-01**. La empresa no está haciendo nada para mejorar el alarmante número de casos con bajas o dolencias sin baja por sobreesfuerzos.
- Bajas en oficinas por estrés**. Los riesgos psicosociales son otra gran olvidada en Gestamp Bizkaia.
- En instancias superiores** deberían leerse y respetar el convenio de empresa. En especial el apartado de 15 días para cambio de calendario y relevo, puesto que **abusan** de la buena voluntad y sobre todo la del personal eventual.
- El embalaje en el arcaico **cestón del Poste B Polo Lulea**, Hs2-Granalla, Aceitadora es según estudio ergonómico **INACEPTABLE** pero su mejora no llega. ¿¿Hasta cuando hay que esperar a la solución??
- Abisagrado de delanteras**, las mejoras se eternizan, esperemos que lleguen pronto.
- La **prensa de HS-02** chorrea aceite a saco y algunos troqueles generan ríos de agua sobre la pieza y en el troquel.



-Corredera de VS20. Explotación humana cómo se trabaja allí y la falta de sentido común al tener que medir todas las piezas manipulándolas a músculo humano, en octubre parece que se podrá volver a usar el ingrávido. Las piezas piel se cargan a mano por una sola persona porque el ingrávido existente ha estado inutilizado durante meses en el olvido y la adaptación de los cestones y topes de cestones para poder utilizarlo no se hacía. Cuando se ha aprendido a trabajar de una manera, suele ser difícil modificar hábitos pero creemos que es necesario y apostamos por el uso del ingrávido. Es por tu bien físico. Allí se han filmado las escenas esclavistas de Pesadilla en la Fábrica veraniega, con personas que cogen reducción de jornada y no se les sustituye en la línea, presión por producir, descansos bajo cronómetro, 4to turno y ahora 5to. VS20 es un referente del cine de terror.

-Destructivos de piezas. Sigue siendo una instalación **NO APTA** para el trabajo que allí se realiza. Se necesita inversión y sentido común ante una realidad que sobrepasa.

-Negligencias contra la salud cuando se realizan **obras en la fábrica**, en este caso el desmantelamiento de Pintura para instalar HS-03. Fuertes emisiones de humo por corte de Acetileno que prende en la mugre de la extinta instalación a las que se suma la de vehículos a motor de combustión.

-Método de verificación y embalaje en L.11 y L12. Sin control por parte de prevención.

-Los deshechos que generamos se acumulan por falta de personal en el Punto Verde.

-Sobresaturación de prácticamente todas las instalaciones. Hace falta más espacio, mejor gestión del mismo y formación a la plantilla para que esto no se convierta en la torre de babel donde nadie entiende a nadie. Por suerte el compañerismo y la comunicación entre l@s de abajo hace que no nos tiremos de los pelos. Alto riesgo de accidentes e incidentes por este motivo con rascacielos de cestones, elevado tránsito de troqueles, elevado tránsito de carretillas. Falta de cultura preventiva y tiranía de la producción sobre la seguridad. Destaca la escena en la que se junta el carro de la lavadora, carretillas cargadas esperando su paso mientras va entrando un camión a descargar bobinas y la grúa de L-11 surca el siniestro espacio aéreo gestampiano con algún troquel sobre grasientos pasillos invadidos por paquetes de chapa.

Los compañeros de almacén no saben dónde ubicar o qué hacer con tanta materia prima. Se han realizado por sorpresa cambios muy importantes en los Lay outs de los almacenes del Pabellón C pero sin contar con quienes realmente saben lo que ocurre ni con el comité de prevención. Se debe llegar a un consenso o un mínimo acuerdo entre las diferentes secciones para que puedan convivir las diferentes actividades productivas de la fábrica sin pisarse el cuello las unas a las otras.

-Bidehoris de L-11, L-12, L-10 (zona de troqueles) y zona TF-2. Riesgo de caídas por presencia de aceite de las mesas y por presencia de taladrina en TF-2

-Subcontrata realizando tareas de chapistería bajo la tejavana del rio en condiciones de herrería medieval.

-Porcentaje de eventuales en producción muy elevado. Esto origina falta de experiencia en los equipos y repercute directamente en la salud, la producción y la calidad. Además la eventualidad supera el 10% acordado en convenio de forma abrumadora. Como cada año en los primeros meses suele ser habitual que la dirección de empresa presente al comité de empresa su plan de gestión, pues bien, en el de este año la dirección contemplaba 515 personas en plantilla para septiembre 2015. No se lo creían ni ellos y ahora somos más de 650.

-La dejadez en los **mantenimientos** nos llevan a una situación de tener las instalaciones muy deterioradas. Urgen mantenimientos preventivos.

-Aparcamientos del Polígono de Lebario. **NO HAY SITIO EN RELEVO DE TARDE.** Se necesitan medidas reales y no de boquilla. Tampoco es de recibo que se ocupen las plazas para minusválid@s por gente que no lo es como consecuencia de esta presión. Si quieres usar esa plaza coge a cambio la minusvalía, aunque esa seguramente no te interesa. Al resto de fábricas del polígono hay que respetarles sus plazas. Son las diferentes Gestamp (Bizkaia, Servicios, Europa Norte...) que hay en el polígono Lebario las que saturan los aparcamientos y las que deben buscar solución.

-Los fines de semana las puertas del aparcamiento de Unamunzaga y la de logística suelen estar cerradas. Se deberían repartir tarjetas entre la plantilla para abrir la puerta del parking.

-Fallos en las máquinas expendedoras de Epis. Durante unos cuantos días sin guantes adecuados, manguitos y trajín de personal en su busca de un pabellón a otro sin tener tallas en muchos casos. Creemos que debería haber un Stock de seguridad mínimo disponible en las diversas instalaciones para cuando las máquinas no funcionen.

-Se vuelve a hablar con la empresa de la escasa iluminación dentro del pabellón de Unamunzaga y en los exteriores entre el parking y logística. La empresa reconoce el problema pero ya van años así y dos bajas por caídas sin luz.

-Malos hábitos entre la plantilla al desechar tapones y colillas en cualquier sitio.

-El mal uso del móvil puede generar riesgos en la fábrica. Sé consecuente con su uso y no pongas en riesgo la salud tuya y la de l@s demás.

-Vestuario de chicas. Las medidas salomónicas in extremis de ocupar el vestuario de las chicas con el gran número de personal eventual masculino para mandar a estas al vestuario de abajo se hace de forma atropellada y con pocos cuidados.



(cestones naturalizándose)

-Gran número de **personal subcontratado** en matriceria desde hace algunos años. esta situación deja de ser temporal para pasar a ser estructural, por lo cual hemos solicitamos que estos puestos pasen a plantilla fija de Gestamp Bizkaia, con su conveniente promoción interna.

-**Cementerio de cestones** ocupando un espacio importante entre el Punto Verde y Láseres. Aspecto de abandono. Hemos solicitado una gestión continua de esto.

-Se siguen sin utilizar los **anclajes de plataformas giratorias** en Portón, Aletas, L-6 y PBM. En algunos casos están rotos por no ser los adecuados, pero instamos al personal a que lo utilicen para evitar riesgos.

-Se han realizado modificaciones en el **comedor** sin que se sepa el sentido y suponiendo un retroceso.

NEUTRO

-**Solicitamos** a la empresa inversiones en Destructivos. Dicen que están pensando en moverlo de sitio y han estado viendo como hacen los destructivos en Mercedes Gasteiz.

-Se cambian los sentidos de las **botoneras de las grúas** puente para que sean todas iguales. Salvo en Pabellón D por estar orientada de diferente manera. Faltan flechas de orientación en el mando de TF1.

-Se solicita a la dirección de empresa que la **evaluación de métodos de trabajo** en puestos de trabajo nuevos y ya existentes donde se modifican las condiciones de trabajo estas sean consultadas con los delegados de prevención.

-Tras la que esperemos **no sea la única asamblea** en los próximos años, salieron asuntos interesantes entre las personas que no forman parte del comité. Aspectos a tener en cuenta y valorar como:

¿por qué categorías desde 2010 y no antes? Los 100€ de la paga de calidad son un anzuelo sin ni siquiera cebo, eventuales, falta de atención médica en relevos de tarde y noche...

-Se baja la **cinta de salida de ensamblado de aletas**, para verificar se instala un útil manifiestamente mejorable.

-Se informa de la mala calidad de las **costuras en los guantes de cabritilla (blancos) y sobre la rigidez y reducción de tamaño de los Juba verdes (HS)**.

-**Federlencker** parece que mejora su producción. Se reducen las piezas de chatarra.

-Se hace una nueva **redistribución de taquillas de bocadillo** con el fin de facilitar taquillas a más gente. Esta es una buena medida si se lleva un control de ella. Aún así es importante instalar también más, puesto que en producción hay mucho personal. En VS20 ya hace tiempo lo solicitamos a sus responsables que quizás estén más interesados en la matemática inexacta de la productividad.

-Hemos pedido a la nueva gerencia que afronte con rapidez el hecho indiscutible de aumentar la **plantilla fija y mejorar la duración de los contratos eventuales**.

-**Supuestamente** las chicas volverán a su vestuario inicial en enero 2016.

-Hemos dicho a la empresa que las **pruebas sobre la limpieza de ropa**, para los departamentos que tienen el derecho a partir de enero, se hagan ya en diciembre y que no nos vengan en enero diciendo que si patatín, que si patatán.



Desfibriladores: Solicitamos que se instalen en las áreas más alejadas del botiquín desfibriladores automáticos, que se forme al personal. En caso de infarto en VS20, por ejemplo, si hay que bajar hasta el botiquín coger el desfibrilador y subir a toda prisa para usarlo quizá sea demasiado tarde o queden secuelas de por vida.

-**Vestuarios.** Hay personas mayores y no tan mayores con dolencias y enfermedades en las rodillas, hernias etc.. y están obligas a subir las escaleras para ir a vestuarios, mientras que en los vestuarios de abajo se cambia otra gente. Nos transmiten la idea de que se les cambie de vestuario a todas estas personas para no hacerlas sufrir más de lo debido y prevenir posibles problemas.

-**Ampliación Vestuarios.** Esta Sección Sindical se alegra de informar sobre la ampliación de los vestuarios de chicos con el cuarto de limpieza. Está prevista supuestamente para diciembre. la alta saturación y las carencias en el vestuario de Iketz han colmado un vaso ya lleno y durante mucho tiempo desbordado. No vemos con claridad que esta medida solucione el problema puesto que la plantilla crece por momentos.

(Pab-D entre empaquetadora y maquetas)



(Suelo inadecuado en plataforma de garras grandes de L-11)



- 1ª Falta de espacio entre troqueles y materia prima. 2ª Estantería sin garantías.
3ª De almacén cualquier cosa ante la falta de espacio.

COMUNICACIÓN TRABAJADOR-EMPRESA

MEDIANTE OUT-LOOK EXPRESS

Mediante éste texto se pretende dar a conocer otra forma de comunicación entre el/la trabajadora fuera de la empresa y la empresa buscando ser lo más cómoda y fiable para ambos.

En la actualidad cuando cualquier trabajador/a ha de comunicar una futura falta de asistencia en su trabajo por algún motivo (disfrute de horas de libre disposición, permisos retribuidos, baja médica, etc...) o ha de comunicar cualquier otra cuestión estando fuera de su puesto y horarios laboral el/la trabajadora recurre a la tradicional llamada al número de teléfono de la empresa para que te pasen con la persona buscada o si se llama fuera del horario de recepción-centralita se desvía la recepción de llamadas a portería y desde ahí se hace lo posible para hacer llegar el mensaje a la persona destinataria.

Aunque este sistema funciona con cierta eficacia la experiencia del día a día nos dice que también se generan gran cantidad de molestias y malos entendidos que ocasionan contratiempos que afectan a la planificación del trabajo ya que muchas ausencias se comunican con tanto retraso desde el momento que el trabajador las conoce que afectan a dichas planificaciones. Tras identificar este problema continuado este texto pretende proponer un modo de comunicación inmediata del/la trabajadora con la empresa de cualquier eventualidad o ausencia desde el mismo momento en el que el/la trabajadora tiene conocimiento de ella.

En nuestra empresa hay much@s trabajadores/as que tienen como herramienta de trabajo un ordenador pero much@s otr@s están asociados al ordenador de la sección, línea de producción o departamento en el que trabajan y tod@s ell@s disponen del programa Outlook Express de gestión de emails al que se puede acceder desde el exterior con dos claves específicas que corresponden al Outlook de cada ordenador: “nombre de usuario” y “contraseña”.

Básicamente dicha comunicación proponemos que se haga mediante internet accediendo al programa Outlook de cada ordenador desde el cualquier terminal con conexión a internet (móvil, Tablet, pc) ello, por supuesto, desde cualquier lugar y momento ya que para ello sólo se necesita entrar a la web de gestamp y acceder al programa Outlook de cualquier ordenador conociendo el “nombre de usuario” y la “contraseña” (claves que todo trabajador debería conocer) del ordenador al cual cada trabajador/a está asociad@, de esta forma en el momento concreto que un/a trabajador/a conoce que se va ausentar en un futuro, o cualquier otra comunicación se la puede hacer llegar a sus responsables y compañer@s o cualquier otro departamento para que tod@s cuenten con ello con la mayor antelación posible y ocasionando las menores molestias en la planificación del trabajo.

Los pasos para la introducción de las claves de cada OUTLOOK son:

1º Entrar en la web de gestamp; www.gestamp.com

2º Clicar en “Acceso externo”.

3º Clicar en “Correo corporativo”

4º Introducir “nombre de usuario” y “contraseña” Outlook del ordenador deseado. Este enlace que da opción de introducir “nombre de usuario” y “contraseña” se puede almacenar en Favoritos de modo que con un enlace directo se pueden saltar los pasos anteriores cada vez que se quiera acceder.

5º Como último paso, una vez dentro del Outlook del ordenador del puesto del trabajador enviar el mensaje a los destinatarios deseados cuyas direcciones se pueden encontrar en la agenda global.

Dicho mensaje se puede enviar a la bandeja de entrada del propio Outlook desde el cual se está escribiendo para que lo lean compañer@s y responsables inmediatos de la sección en la que se trabaja. Por otro lado si se quiere evitar que el mensaje sea leído por cualquier persona, por tratarse de una cuestión confidencial (por ejemplo un informe médico) se puede enviar un email directamente a cualquier dirección de email de las memorizadas en el directorio global del grupo existente en el Outlook desde el correo personal de cada trabajador de modo que no queda ninguna constancia de dicho envío en el Outlook del ordenador de la empresa.

De esta forma cualquier comunicado de un/a trabajador/a con la empresa contará con la mayor inmediatez posible además de la seguridad que da dejar la información por escrito, por ello creemos que supera con creces la comunicación telefónica tradicional y por ello hacemos esta propuesta para que desde tod@s l@s responsables que tengan la posibilidad de implantarla la promuevan para beneficio de tod@s sin otro objeto que mejorar la convivencia en el trabajo.

“Nadie hará por ti lo que tú no quieras . . . hacer por ti mism@“

LA GESTION RESULTADISTA Y EL CORTOPLACISMO

En estos últimos años, y con los ERE como pistoletazo de salida, hemos sido testigos de un modelo de gestión basado en gran medida en la Cuenta de Resultados, con el objetivo de obtener unos beneficios económicos seguramente inalcanzables en un contexto industrial como el que hemos vivido. Las decisiones tomadas desde entonces nos llevan a esta conclusión de manera casi inequívoca.

Han querido seguir ganando en un momento que no era el de ganar. Primero con las calientes, tecnología 100% desconocida, y después con el arranque de un proyecto de la dimensión del VS20.

Los años de arranque de Proyecto son años de gasto racional, años de renunciar al rendimiento económico para sentar unas bases organizativas sólidas, para aprender e interiorizar nuevas tecnologías, para **formar profesionales de forma humana, con respeto, compromiso y dedicación no sólo a lo productivo.** Son años para, aprovechando el conocimiento de Tod@s, alcanzar los niveles de calidad exigidos por los clientes, demostrando a estos que sus proyectos en las instalaciones de Gestamp Bizkaia son sinónimo de garantía.

Y esta Dirección, cegada por el objetivo del resultado económico (objetivo seguramente exigido por esos entes tan distantes que son la División y el Grupo) no ha sabido ni ganar, ni perder de forma racional.

No sólo no han conseguido el resultado económico esperado, sino que tampoco han conseguido sentar esas bases organizativas e industriales a las que antes nos referíamos. **Es como si después de los años, tocara empezar de nuevo desde el punto de partida, sin aprender de los errores pasados.**

El Resultadismo ha llevado al Cortoplacismo más absoluto. Este Cortoplacismo y prevalencia de lo económico a lo industrial, ha llevado a un nivel de ineficacias muy elevado. Y estas ineficacias a todos los niveles, han provocado la necesidad de prolongar en el tiempo una Industrialización que está saliendo y saldrá cara en términos económicos y sociales.

Porque **no se pueden conseguir estándares industriales sin una plantilla estable y formada.** Porque no se deben ajustar recursos cuando el nivel de ineficacias exige dotarse de ellos. **Porque los proyectos industriales de mejora deben venir acompañados del necesario recurso económico y humano.**

Porque cambios organizativos continuos no ayudan a conseguir esa estabilidad, confianza y fiabilidad deseada.

Han creado un **laberinto de paneles informativos plagados de gráficos.** Han creado muy diversos cuadros de mando con indicadores económicos e industriales. Han analizado y modificado flujos de material. Han modificado Lay outs y organigramas según los más modernos estándares. Han sido, en resumen, buque insignia del modelo GPS en el Grupo Gestamp.

Pero al mismo ritmo frenético al que la fábrica se "modernizaba", se **olvida de lo que somos y siempre hemos sido en esencia, una fábrica que produce piezas**. Porque si en algo éramos buen@s, era en fabricar piezas. Y esas piezas eran las que traían como consecuencia trabajo y el reconocimiento expreso de nuestros siempre respetados clientes.

Ahora somos una fábrica "moderna", grandes expert@s teóricos en el lean management y la gestión por flujos, pero resulta que se ha olvidado cómo se fabrican piezas buenas. Y compañer@s, sin piezas, no hay trabajo.

Así que después de estas reflexiones, **osamos lanzar varias sugerencias a nuestra nueva Gerente**, aprovechando para desearle la mejor de las suertes:

No dejarse arrastrar por los voraces depredadores de euros, olvidar por un tiempo la maldita cuenta de resultados. **Primero lo industrial, luego lo económico. Producir en buenas condiciones humanas las piezas.**

Si conseguimos hacer bien esto, el resultado económico y humano vendrá. Planificar de forma realista, y si la traducción económica de esa planificación no gusta, que gestionen otros. Dotar a la fábrica de recursos con holgura, de manera temporal, hasta conseguir la ansiada estabilidad. Necesitamos asimismo que las instalaciones antiguas mantengan su nivel de fiabilidad.

Y plazo, porque **hace falta valentía para coger el timón de este barco hasta ahora a la deriva.**

DENUNCIAS A INSPECCION



48/0003534/10

Registro Entrada

Fecha: 09/04/2010

Hora: 11:12:55

Hemos creado una sección en la web donde recopilamos todas las denuncias que durante estos años hemos presentado a Inspección de trabajo o a Osalan, con su respectiva resolución. Unas con más fortuna que otras, pero no por ello dejamos de insistir sobre todo si el problema continua.

Desde la primera en 2010 y desde CGT-LKN Gestamp Bizkaia hasta la actualidad. Debido a que se presentaban más de una denuncia al mismo tiempo, la inspección reúne en un único documento las distintas resoluciones, por ello es posible que al lado de una denuncia no encuentres su resolución, estará dentro de la anterior o de la siguiente.

Si crees necesaria la denuncia de algún tipo de problema en el trabajo contacta con nosotros en el correo gestampa@cgt-lkn.org o los viernes en el local del comité de 9:30 a 13:30h en frente de L1 (subiendo a personal).

APOYA CGesT[®] mp, BOLETÍN DE CONTRAINFORMACIÓN.

LLEVAMOS UN MUNDO NUEVO EN NUESTROS CORAZONES



HORARIO LOCAL COMITÉ

Estamos a tu disposición los **Viernes**
por la mañana en el **Local del comité.**

(Frente a L-1 en Pab-A)

HORARIO: 9:30 h a 13:30 h

www.cgt-lkn.org/gestamp
gestamp@cgt-lkn.org

AFILIATE A CGT



NO LE DES MÁS VUELTAS.



LEE Y DIFUNDE CGesT@mp



(A) *A* anarquía es *O* orden

