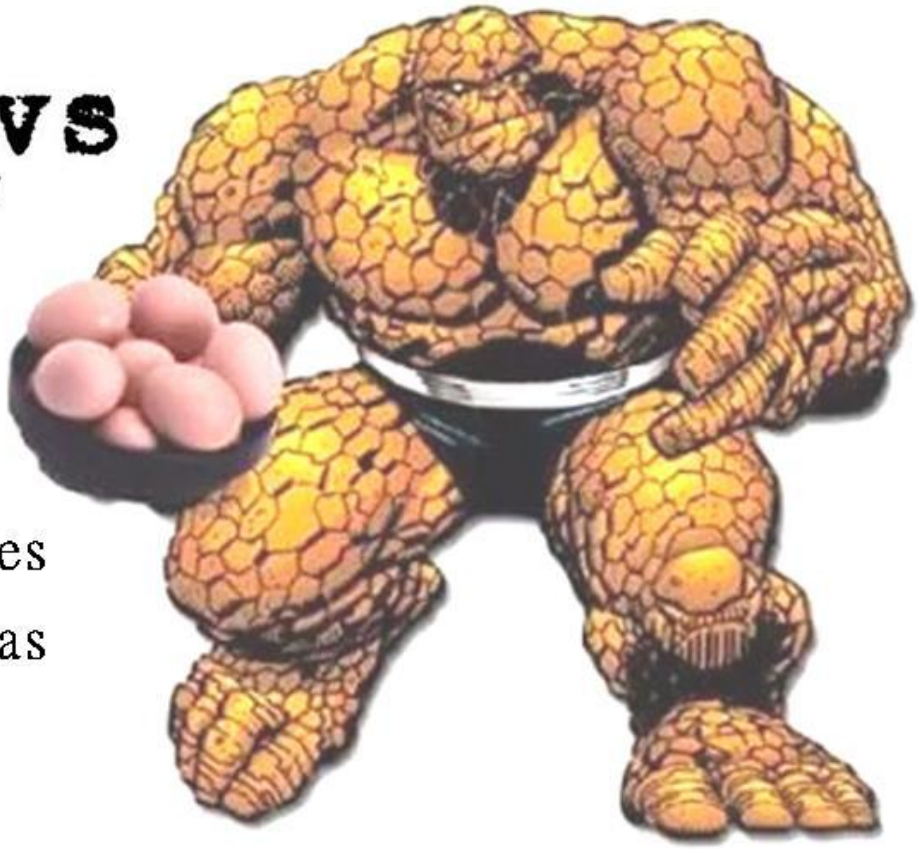
CGesTAmp

FANZINE LIBERTARIO EN GESTAMP·BIZKAIA

Nº 52 OCTUBRE 2016-ko URRIA 52º ZKA

DESCARGA APLICACION desde Google play o leyendo el código QR

Fiction VS Reality



Producciones Gestampianas presenta:

TIENE HUEVOS LA COSA

La Cosa viaja a Estanca, planeta donde las medidas preventivas están en vías de extinción, perseguidas por el "sumun supremo productivo". La Cosa se enfrentará a la "ceguera empresarial", con el cometido de intentar que "esta" sea capaz de incubar los huevos del equilibrio. Si lo consigue la empresa volverá a la cordura del origen de su riqueza. Cuida de quienes la generan, crea algo y crea vida más allá de ponerla en peligro.

Kaixo Danori - Gestamp Bizkaia afronta los últimos meses del año con **la mayor producción** en su larga historia, 135.4000 furgonetas de Mercedes previstas.

De cara a 2017 al estar negociando en Mercedes Vitoria el nuevo convenio No se dan cifras creíbles, ya que es algo común ante una negociación y más viendo cómo está siendo 2016, puesto que se puede convertir en el incentivo de peticiones por parte de las trabajadoras que ven las históricas cifras de 2016. Y de mientras…

¿Qué sucede en nuestra realidad laboral?

Las mejoras en las instalaciones y en las condiciones de trabajo siguen estancadas, parece que la dirección quiere gastar menos en prevención y en inversiones necesarias para poder llevar el trabajo con garantías de que no haya un accidente fatal, de que la plantilla no se cueza de calor en verano ni se congele en invierno, etc.

Ya en 2015 las inversiones para adecuar instalaciones fueron tan ruinosas que no llegaban a los 100.000€. Equivalente al costo laboral de entre 2 y 3 de currelas gestampianas y en una planta de entre 700 y 800 personas. En 2016 no sabemos cual es la cantidad a invertir pero todo apunta a poco.

Las inversiones para producir parece que carecen de límite, algo bueno, pero las que se refieren a adecuar el trabajo al ser humano y garantizar un mínimo de seguridad van todas acompañadas de la excusa de un supuesto "Madrid-Maligno" que les pone una soga y les impide hacer lo que "realmente" les gustaría. Seguro que te suena. lo primero es tu salud y salir con vida cada día del trabajo.

Positivo -Se instala **aire acondicionado** en el vestuario de las chicas.

-Mejora el sistema de movilidad del "**Lukas**" (pinza desguace) en destructivos.

-Se hace un pequeño foso para **ubicar de forma segura el gancho** mientras no se usa. Gancho con el que se descargan las bobinas entre TF-02, TF-01 y L-11.

-Se decide en reunión de comité de seguridad el **uso obligatorio del ingrávido** en el puesto de carga de piel en corredera VS20.

-Se modifica instalación eléctrica del **WC** junto a **TF-02. Ya funciona la luz bien**.

Neutro -Se arreglan **baches** en L-6, acceso desde la calle a HS-02 y en el Vial central, zona del área de descanso de la calle. Aunque faltan **innumerables baches por arreglar**.

-**L-11** importante **intervención y mejoras** que deberían haberse hecho hace años. El hacerlo en un periodo de gran carga de trabajo ha generado sacar bastante producción fuera con sus inconvenientes, de trabajo y facturación para la planta. Se pasa de 4 a 3 relevos, luego horas extras y la intervención todavía no muestra resultados salvo en P-1.

-Bajan las altas **temperaturas** en planta, ahora el problema pasa a ser el frio y las corrientes.

-Se baraja la posibilidad de mejorar las garras en L-11 y L-12. Más pequeñas y de desmontaje individual (por segmentos). Crucemos los dedos para que se acabe el martirio de moverlas sobretodo en L-11.

-El año que viene comienza la **limpieza de ropa** para toda la plantilla que la usa.
La empresa ha comenzado los preparativos para su implantación.

-Se reduce la oscuridad en el Pabellón de **Unamunzaga**.

- Se ilumina la zona de paso **del Pab G-1 (NCV2) al vestuario**. Se pinta un paso de peatones en zona de tránsito de camiones a una acera donde se pasan dos personas y de lado. Parche al problema.

-L-12. Embutidor (P-1) con bloqueo de seguridad averiado y la dirección conociéndolo actúa de forma temeraria implantando un sistema de trabajo donde se permiten intervenciones de "menos de 3 minutos" dentro del embutidor sin bloqueo. **Mortal**.

-Robos en vestuarios. No dejéis objetos de valor.

-Es necesario **espacio** con garantías de seguridad y un mínimo de convivencia entre las diferentes áreas para evitar enfrentamientos personales.

-HS-01. Pasa otro verano sin separar mediante una "pared" desmontable el horno de HS-01 y la zona de embalaje para evitar las sofocantes temperaturas que se padecen en este puesto de trabajo. OJO VIENEN PIEZAS DE MÁS CALOR.

-HS3. Anillos a 4 alturas a escasos metros de los puestos y sin protección. Vayas de seguridad poco fiables en el otro lado.
-Tras la intervención en L-11 las **nuevas mangueras** de las mesas de troqueles sólo son aptas para **forzudas**.

-**Accidente** en la empaquetadora de chatarra, pudo ser fatal y por "suerte" queda en un brazo roto y golpes. Se ha realizado mejora para evitar que vuelva a suceder, como siempre a posteriori.

-Cables eléctricos en las paredes sin garantías contra el contacto con carretillas y cestones. No estamos preparadas para actuar en casos de emergencias.

-Después de tanto sudor y dinero dicen **"se va Federlencker"** en primavera de 2017. Veremos cuando.
La canción del verano ha sido:
Federlencker viaja en furgoneta y avión.

-Los cestones **NO** se pueden dejar en cualquier lado y a mil alturas. YA ESTÁ BIEN. Aumenta el número de cestones y no hay espacio. ¿Hacia dónde está mirando la dirección de empresa? Culpabilizar a quien maneja la carretilla es señalar al último escalón.

-Calzado de seguridad **anti fatiga YA** y que no se traigan más cutreces. La empresa debería garantizar este tipo de calzado en todos los puestos que sean en bipedestación.

-HS-03, Tapa Carril, Aletas, Chapisteria de Un-1, etc. **a congelarse** este otoño y veremos si la mejora que quieren hacer cuando llega y si es suficiente, que creemos que no.

-Peligro en Vial central por descargas de camiones en **mitad de la calle** y carretillas circulando por ambos lados del camión. Alto riesgo de accidentes.

-Extender la **ropa de trabajo con bandas reflectantes** de alta visibilidad a la plantilla que desarrolle funciones en planta para todas las prendas, camiseta, chaleco y batas para reducir riesgo de atropello, debería ser una realidad y lleva analizándose demasiado tiempo.

-Elevado **tráfico de carretillas** en general. Es un grave problema que no se regula ni controla. Ausencia de voluntad.

-Escaso uso del **taco de seguridad** en Líneas y candados de consignación. El uso de condones al igual que el cinturón de seguridad salvan vidas y te protegen.
Si quieres practica con el buen ejemplo o actúa sin cerebro.

-Se pinta el suelo de **HS-3** y como de otro país se tratase queda sin color justo su frontera con Ventana Flip.

-Pabellón de Unamunzaga es el vertedero de todo lo que no cabe en ninguna parte.

-Cambian el modelo de **Guantes de trabajo para HS**, empeorando la opinión de la gente sobre la comodidad y calidad de los mismos.

-Imposible aparcar en relevo de tarde. Falta de solución a pesar de haber sugerido autobús. Sin embargo inventan un parking para visitas…¿Dónde estás voluntad?

-**Malos hábitos** cuando se depositan basuras en cualquier parte. Acto incívico, comportamiento mediocre.

-**Malos hábitos** cuando se transporta en las carretillas más carga de la que se debe sin tener en cuenta la seguridad propia y ajena.

-Tras renovar todas las luminarias en los pabellones quedan zonas insuficientemente iluminadas. Se miden los Lux con fallos en el Luxómetro. Deciden comprar otro Luxómetro. En fin...

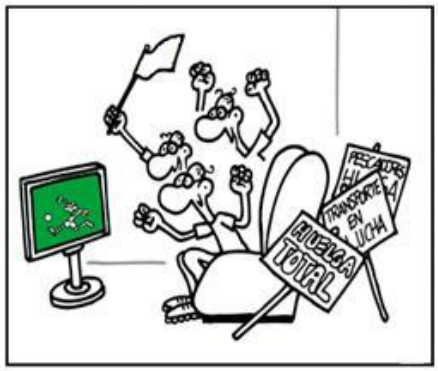
-La llegada de las nuevas plataformas de materia prima hacen **cambiar de ubicación troqueles**, quedando estos más lejos de las Líneas que los usan. Y pesando más que los paquetes de materia prima.

-**Reuniones Fuera de horario laboral**:
¿Será que no hay vida propia?
¿no conocen la conciliación familiar?

-Túnel de insonorización en L.6. Altos niveles de ruido por no utilizarlo porque resulta incómodo y como es de esperar se guarda en Unamunzaga Objetos Perdidos S.A.

Kirola eta kontrol soziala

Aktibitate fisiko eta kirola, garapen teknologiko eta merkantzien produkzioarekin estuki erlazionatutako balore-eskala baten murgildurik dauz. Garapen teknologiko honek konbultsio sozial ikaragarria sortzen dau, non kirolariak eta aktibitate fisikoaren praktikanteak makineria industrialaren beste pieza bat bihurtzen dan;



ekoizpen ekonomiko eta errentagarritasunaren morala jarraituz; eta aurkezten jaken errealitatearen aurrean, erabakiak hartzeko ahalmenik barik. Aro modernoaren krisiak aldaketak eragin dauz fenomeno sozial kapitalista dan kirolean: arlo antropologikoan, gizaki indibidualista agertzen da, zeinen pentsakera lan asalariatuak moldatzen dauen.

Arlo politikoan, egungo sistema neoliberalak kirola erabiltzen dau, behargina hurrengo lan-saioan errendimendu hobeagoa izateko behar duen desahogoaz hornituz.

Ezagutzaren arloan, kirola eta aktibitate fisikoaren teknologia balore moralen gainetik jarriz.Horrela, eliteek errelebantzia politiko, sozial eta ekonomiko ikaragarriak emoten deutsaz estruktura autoritarioa dan kirol ikuskizunari; kirolgilea teknika motriz jakin batzuk asimilatzen dauzen izaki pasiboaren irudia difundituz; eta aldi berean, hausnarketa eta analisi ahalmenik gabeko kirolaria eredu moduen aurkeztuz.

Gizarte fragmentatu baten baitan aurkitzen gara, non kirola instrumentalizatzen dan; posesio, botere eta dominazioaren baloreen transmisioaren eginbeharra burutzen duen instrumentua, hain zuzen ere. Kirolak balore moral herrikoiak baztertuten dauz, ego-building (norberaren ego-aren eraikuntza) delakoa lehenetsiz, behar narzizistak aintzat hartuz. Ikuskizun masibo honek eliteen baloreak inposatzen dauz; praktika fisiko hauek eta errendimendu produktiboa estuki lotuz. Bi errealitate hauek bata bestearengan eragin handia izango dabie. Adibidez, record-aren kontzeptua kirolean agertzen da produkzio guneetan (industria, nekazaritza, etab.), denborak denbora produktibo moduen garrantzia hartzen dauenean.

Kirolak, super-gizakia aldarrikatzen dau, lan-asalariatuak behar duen esfortzurako prest dagoen gizaki osasuntsua. Kirolak, orduan, beharginaren denbora librearen parte handi bat okupatu ohi dau, konflikto sozialetatik urrunduz eta pertsonen kapazitate kritikoak garrantzirik gabeko kirol norgehiagokerantza gidatuz.

Bestalde, gorputza elementu produktibotzat hartzen da. Ideia honek sortzen dauzen beharrak asetzeko, kirolak egitura kultural jakin bat sortzen dau, etorkizuneko elite izateko instrumentalizatzen direzan gazteak hezituz. Errealitate honek nerabeen gutxiengo bati harropuzkeria fisikoa praktikatzeko aukera emoten deutso; beste askori desmotibaziorako aukera besterik gelditzen ez jakon bitartean, gorputza eta irudiaren kulturarekin identifikatzen direzan gazteen autokontzeptua birrinduz.

Gaur egun, bizitako esperientziei buruzko analisi eta erreflexio gaitasunak garatzea oinarrizkotzat har geinke; etengabeki aldatzen dan mundu bati aurre egiteko ezinbesteko herraminta suerta baileikez. Horretarako, gure jarduera fisikoen zergatia eta zentzuna analizatzea ezinbestekoa da, non gure ohiturak eta portaerak etengabeki zalantzan ipini behar doguzan.

Kirola, norbere burua esperimentatzeko jarduera izanik, errendimenduaren baloretatik urrundu egin beharko geunke; jakina baita errendimendua eta osasuna kontrako kontzeptuak direzela -makinetan ikusten dogun fenomenoa: errendimendu topera dabilen makina, apurtu egiten da denbora gitxien.

Kirola, jarduera askatzailearen eredu bihurtu arte, hausnarketaren bidetik.

Arestiren "Socio-crítica de la actividad física y el deporte" testutik euskaratutako atalak.

Kilima

-Una afiliada: Me gustaría que la Limpieza de ropa anual sea un número determinado al mes y si un mes necesito menos porque me mancho menos y otro me mancho más, o estoy de baja, o he pedido días libres ¿Y si un mes me paso de las limpiezas semanales? ¿me lo cobran? ¿Y si otro mes me sobran? ¿lo pierdo? ¿Porqué? Que me digan el número de limpiezas que me corresponden al año que ya me las gestiono yo.

Agua de sabores segunda parte:
En el anterior CGesTamp nos pasaron la propuesta de incluir agua de sabores y la hicimos porque nos la trasladó un compañero, en el N°52 nos llega este correo: Me parece muy bien porque hace unos años se quitó el vino del comedor y la empresa se comprometió a que el dinero que se ahorraban de aquello, (unos 10.000€ al año aproximadamente sería para mejorar el menú y lejos de eso se reduce la cantidad. Ahora incluso te limitan el número de postres que puedes comer. Si eso fuese, por ejemplo un equivalente de un euro en la nómina, muchas personas lo estarían reclamando.....por eso del mismo modo lo reclamo hoy. La idea de agua de sabores es una manera de reivindicar que en el comedor se recorta sin que se haga nada por evitarse.

-Las cuentas en estanca.
Hemos visto demasiadas veces circular furgonetas para llevar piezas de Federlencker hasta Alemania y en cualquier momento de la semana.
Una Furgoneta puede transportar 3 contenedores (300 piezas) mientras que un Tráiler convencional 70 contenedores (7.000 piezas). La diferencia en gasto logístico es bestial. Aun así en periodo vacacional la TF-02 ha estado a 3 relevos y como no llegaba al pedido necesario se ha armado la marimorena de horas extra. Creemos que esto era predecible y además es el cuento de siempre.

-Sala de baterías. Sería muy de agradecer que quien cambia la batería de la carretilla no se olvide cerrar la puerta de acceso a la sala de baterías cuando salga de ella. Es una medida de seguridad.

Nepotismo y meritocracia

Colocar a un familiar en un puesto de trabajo se opone a escoger a la candidata que acredite más méritos. Lo vemos todas clarísimo. Lo primero es propio de una sociedad tribal y caciquil, mientras que lo segundo se corresponde con un funcionamiento democrático e igualitario de los mecanismos de desarrollo profesional. Una estudia para eso.

En realidad, y aquí empiezan los problemas, deberíamos decir que una se matricula en programas académicos para eso. El mérito es difícil de demostrar, sobre todo en términos abstractos, y actualmente se mide en cantidad de papeles. Que, ojo, no es el método más injusto, aunque sí mucho más confuso de lo que queremos admitir.

Al tiempo que la pedagogía sigue despreciando y abusando del poder que encierran los criterios de evaluación, el mercado laboral devora y diviniza los títulos que la persona empleable aporta como dote u holocausto. Un vistazo a las nuevas ofertas académicas de las universidades confirmarán que lo que antes era una salida profesional ahora debe verse certificada por un máster que, ya lo sabéis, debe realizarse después de un grado; en EE UU nos llevan la delantera y hay instituciones que albergan doctorados en Marriage Counseling.

¿A qué consejero matrimonial acudirá para salvar su matrimonio en crisis?, ¿a aquel provisto de un Ph D en su materia? o ¿al que cuenta con un solo papel enmarcado? A la hiper-especialización de los saberes ha venido a unirse la externalización, que en este sentido no ahorra dinero (como sí lo hace en el ámbito empresarial) sino responsabilidad.

Necesitamos que una institución selle el conocimiento del idioma inglés, o de nuestra competencia con un programa informático.

Se trata de una compulsión por la objetividad que convierte el certificado en amuleto, tótem o fetiche: así, incluso dentro de la administración pública hay que pagar por la prueba de idioma. Se intercambia dinero por sello de idoneidad. Díganme entonces cuál es el grado de pureza de esta meritocracia, y si no viene ya filtrada por ese nepotismo *soft* que desde hace tanto tiempo se viene llamando elitismo, y que básicamente restringe a una clase social el acceso a los objetos mágicos del mérito.

Y casi desearía estar hablando sólo de dinero, pero no es el caso. Hablamos también de esas dinastías de artistas en las que parece que las mismas musas sirven el pan del desayuno. En lugares donde se mezcla más la relación personal con la laboral (y ya el propio lenguaje está haciendo una distinción equívoca, puesto que tan personal es una relación de amistad como una profesional) y los puestos son de "libre designación" la mejor candidata va a ser quién más le guste a la votante. Incluso se podría decir que aquí la definición de "mejor" va ligada inexplicablemente a las afinidades que llamaríamos subjetivas.

La unión es tan profunda que sería arriesgado afirmar que alguien nos gusta más porque es mejor o nos parece mejor porque nos gusta más: aquí nos estamos moviendo por los penumbrosos túneles que comunican las preferencias personales con las ideas estéticas y políticas.

Es más fácil trabajar con gente cuyas ideas nos resultan familiares, cuyas formas y gestos nos resultan cómodos, cuyo rostro nos inspira confianza. Antes de denunciar la parcialidad de estas decisiones habría que definir respecto a qué deberíamos haber sido imparciales.

Por ello no bastaría con resolver la desigualdad económica para ennoblecer el significado de meritocracia, sino que habría que aclarar qué significa ser la "mejor" y, sobre todo, en qué.

Hacerse cargo de los criterios de evaluación, vaya, y no guardárselos como AS en la manga, lo cual a veces implicará reconocer que uno de los aspectos decisivos es caer en gracia y no tanto ser graciosa. No siempre ese criterio será pertinente, pero para denunciar el nepotismo va a ser necesario delatar a la (falsa) meritocracia.

HORARIO LOCAL COMITÉ

Estamos a tu disposición todos los

Viernes por la mañana en el

Local del comité.

(Frente a L-1 en Pab-A)

Email geslamp@cgt-lkn.org

Página web www.cgt-lkn.org/geslamp

WhatsApp 717 716451

ELIGE CALIDAD, NO TAMAÑO

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

A anarquía es O orden

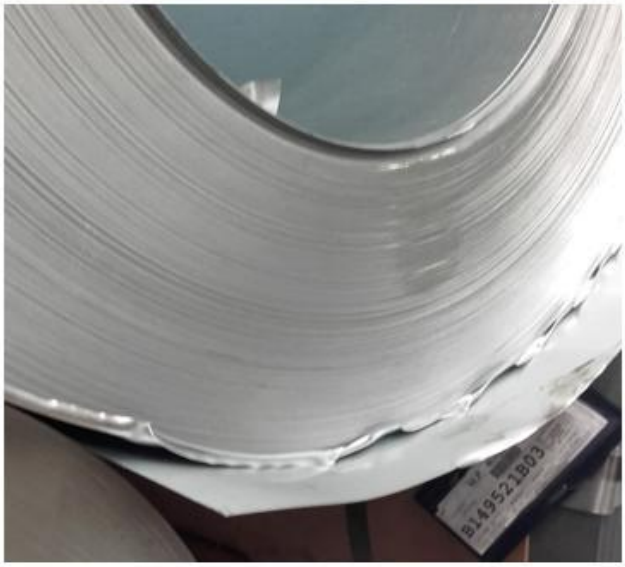
Ⓐ

Planeta Estanca Denuncia:

Caída del aislamiento del techo en Pab. Iketz por apurar el espacio.

Multi apilamiento de materia prima por apurar el espacio.

Frontera entre Norte y Sur (color y blanco/negro). HS-03 y Ventana Flip.



Bobina peligrosa en TF-02. Ojo al manipularla.

Caída cestones al rio. Estanca a la conquista de sus mares.

¿¿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.