CGesTamp

FANZINE LIBERTARIO EN GESTAMP·BIZKAIA

Nº 54 JUNIO 2017-ko EKAINA 54º Zka.

DESCARGA APLICACION desde Google play o leyendo el código QR

¡Desde las turbulentas corrientes submarinas y tropezando con la misma ola una y otra vez... sin capacidad de evolución humana, en eternos bucles!

De Las guionistas De: escánDaLo, eL gran estancación, eL txiki estampi y muchas más llega:

¡Estamptanic!

SuS chimeneaS lanzadera de coheteS queman todo por lanzar la producción a la luna, donde vive el presente y futuro del navío, para sembrar la incertidumbre y aparecer como "salvadora" en el último instante...

Suena en proa el eco de cantos de sirena, por popa campanas, aunque no se sabe de donde. Anuncian modernidad y progreso. El desembarco en los mercados no es ordenado, más bien de mar arbolada a Tsunami, las cifras de pedidos crecen y el navío Estamptanic surca aguas de Gran Bonanza, ¡avante a toda máquina! Con su carga y con su losa.

Es probable que con tanto balanceo se abran puertas y vías de agua, inundando las saturadas bodegas-almacén, instalaciones y despachos, donde el personal de a bordo trabaja sin espacio con peligros que le vienen de cualquier parte.

En los hornos de las salas de máquinas las maquinistas se queman las manos embalando por el insoportable calor de las piezas (HS-03) y la cercanía del ardiente horno (HS-01). Los directivos de la naviera deben tomar medidas antes de que el personal se derrita.

En el puente de mando una maniobra de estiba hace zozobrar el escaso y fragmentado grupo de ingeniería. Mientras tanto anuncian modernidad y progreso.

En el camarote secreto el mensaje de capitanía por radio es claro, “dar resultados económicos que sobresalgan como sea”. La orden llega desde Tierra adentro. Los accionistas de la naviera no se conforman con ganar al año más dinero de lo que pueden gastar en toda su vida, son insaciables escualos.

Mientras, las marineras más recientes, grumetes precarias con contratos de temporada turística (que deberían ser permanentes), junto al cada día más escaso grupo de tripulación, asisten en cubierta a la era estética que se les cuenta desde el puente de Estamptanic. Se pintó un paso peatonal sobre la mar, un paseo imaginario para el **C**apitán del buque insignia **M**erche **D**aimler (a partir de ahora “CMD”) paseo entre el Punto verde y pasillo de taquillas de ropa lavada que será de admirar.

¿Pero donde queda el hasta cuando? Hasta ahora cada vez que se habla de esto han sido escasas manos de pintura y lavados que duran lo que las visitas y poco más, una vez pasada...las olas se lo llevan todo, la sensación entre la tripulación es conocida. Si ese lavado lo hiciesen con todo el barco y de forma duradera otra sirena nos cantaría.

¡Hay que hacer lo que sea por seguir la estela de CMD! repite el Capitán de Estamptanic. Tintes de modernidad, participación proactiva y seguridad virtual, quieren inculcar con sus comunicados y ahora con pantallas en áreas de descanso.

Nuevamente se olvida la formación continua, que es fundamental, la participación que implica, el respeto y el cuidado de la salud para que haya una línea de flotación adecuada y desde aquí poder acariciar la excelencia tan ansiada. Hablar de calidad cuando lo que realmente les interesa es la cantidad da ganas de saltar por la borda. Eso si brazos y cuerpos responden tras horas remando embalando a ritmo de regata de la Kontxa.

Hace falta algo más que voluntad y remos en el mismo sentido para corregir la enorme lista de vicios, carencias, desatinos y miradas para otro lado que de forma endémica son el día a día y hacen mella en la moral de las marineras.

Lo que pretende la nueva gerencia a través de comunicados y maquillaje debe llegar a todos los rincones del buque y no quedarse limitado al recorrido de CMD en la fábrica de forma pasajera.

- **Se gana espacio** en las saturadas instalaciones tras mandar cestones a un pabellón alquilado en Arasur.

-Se hace un resalte de unos 15 cms que parece acabar con la constante **fuga** de "líquido" **al río** desde la torre de refrigeración que se encuentra en la esquina del río desde el vestuario de hombres.

-**Se instala el destructivo de Patch** en la sala de Destructivos. Se acaba así con la exposición a ruido por parte de compañeras que trabajan cerca de Patch. Frente al almacén de efectos.

-Se repara la **puerta** de acceso de camiones **Pab. B,** (TF-01, L-12) demasiadas corrientes y frio chupado. Amarga alegría ahora que llega el calor.

-Desaparecen los **cestones junto a la acera** del acceso principal, desaparecen porque aparecen barracones vestuario. ¿Por qué no desaparecen cuando generan un riesgo para quien pasa por la acera?

-Se cuecen las manos **embalando** la pieza más grande en Hs-03. Hay que tomar medidas urgentes.

-El calor del verano ya está aquí y **HS.01 todavía sin los paneles** para evitar el calor del horno, dice la empresa que "está lanzado" ¿Llegará para el otoño?

-Laterales 507, 510 y 513 de L-11 con los Estudios ergonómicos sin realizar y bla bla blá. Luego dicen que quieren cumplir las leyes.

-Los **Ingrávidos de carga de pieles de Correderas 1 y 2** son elementos que deben usarse. Es necesaria la implicación de todos los estamentos para que se haga.

-Tras muchos meses de espera se arreglan los **baches del pasillo de Muelle 10** a Chapistería piel (Pab. C)¿¡Cuantos impactos en los huesos de quienes con la carretilla han pasado cientos de veces por encima sin que se le haya dado solución antes!? Muy amarga esta alegría.

-Se saltaron una **entrega de ropa** el año pasado y estamos casi a mitad de año (mayo) cuando llega el reparto de ropa, siendo el EPI más básico y elemental. Son 2 las equipaciones que de forma anual se deben repartir.
Hoy es el día que las bandas reflectantes que supuestamente se iban a ir implementando en la ropa de todo el personal ya no aparecen en el reparto. Modernidad con equipaciones de baja visibilidad.

-Se subcontratan más **matriceros** superando en número a los de la casa. Tampoco

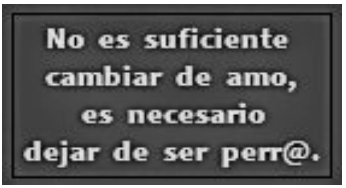
Negativo - En Gestamp Bizkaia si se cobra por las horas extra se está incumpliendo el convenio, ya que el convenio sólo permite cobrar un máximo de 24 horas si es por captación de trabajo. La captación de trabajo ya está hecha, pagar y cobrar **horas extras** es destruir empleo por parte de empresa y trabajadora.

-**Lavadora de Troqueles frio,** en el pasado 30 de enero un compañero sufrió un accidente en esta zona, a día de hoy sigue sin poder andar tras un importante periplo de operaciones. El suelo elevado de Tramex sobre el que se desplazan los operarios sigue sufriendo deficiencias. Lo van a arreglar pero mientras tanto ese mismo suceso se podría repetir.

-Se instalaron **topes** en la base de las vallas de seguridad de **HS-03,** pero siguen sin mallas que protejan a las compañeras de piezas que se puedan colar entre las traviesas de la valla en zonas muy próximas a puestos de trabajo. Traga saliva y cierra los ojos si estás currrando del otro lado y ves llegar una carretilla a remontar o bajar cestones justo al lado.

-**Juntar mesas en el comedor** cuando hay una mesa grande al fondo, ocasiona mal tránsito de personas sorteando mesas. Si eres de las que lo hacen hazlo de forma que no moleste.

-**Socavón** monumental entre el río y HS-03. Modernidad y Prevención de boquilla.



Indemnizaciones por Contratos TEMPORALES

La sentencia del Tribunal europeo podría afectar en el Estado a cuatro millones de temporales. Y estas personas pasan a cobrar una indemnización de 20 días por año trabajado.
Recuerda que si tienes dudas con el finiquito comprueba que la cantidad que te paga la empresa es la correcta.
Si quieres te puedes poner en contacto con nosotras en
gestamp@cgt-lkn.org
y por whatssap en el nº de móvil

717 716 451

Te dejamos este video por si quieres más información sobre el tema
www.youtube.com/watch?v=x8fcM-tB6jU

CONTRATOS FIJOS

Desde CGT-LKN hemos planteado a la empresa que se revise ya, sin esperar a septiembre el acuerdo que con la anterior gerencia se alcanzó el año pasado. Ese acuerdo hacia a gente fija en el 2016 y dependiendo de la carga de trabajo para el 2018, (asegurar más de 130.000 furgonetas en 2018) tenia una fecha de revisión de septiembre de 2017.

Creemos que ese acuerdo se **ha quedado muy superado por la carga de trabajo** existente en la fábrica y debemos plantear a la empresa pasos en este sentido para que se materialicen más contratos fijos de los mínimo 15 contratos acordados.

Todas las previsiones de carga de trabajo y todas las dudas del año pasado han evolucionado de forma que aumenta la carga en los próximos años.

Somos en torno a 800 personas en la fábrica con **más del 30% de plantilla eventual**.

Propuestas e ideas para el siguiente convenio.

El convenio de empresa de Gestamp Bizkaia caduca el 31 de Diciembre, conviene empezar a movernos para que no ocurra lo de siempre, llegar a mitad del año siguiente sin convenio como en anteriores ocasiones. Te ofrecemos un espacio donde contarnos tus propuestas e ideas. ¡Participa y danos muchas más!!

-Días de permiso retribuido por ingreso de familiar, que se pase de días naturales a laborables, y mientras dure el hecho causante poder hacer uso de ellos.

-Endurecer las condiciones para que la empresa no cambie los calendarios cada 3 x 2.

-La prima por objetivos que se convierta en la 15ª paga anual.

-Subidas lineales por cada año de vigencia del convenio.

-Aumento del plus del 4to y 5to turno.

-Mejoras en el sistema de categorías.

-Resolver el problema ocasionado a los Metrólogos.

¿Sabes qué significan las siglas GESTAMP?

General **E**spañola de **E**stampación**.** Es probable que después de conocer esto tengas pesadillas. Lo sentimos, a nosotras también nos ha pasado.

-Limpieza en fábrica Se curra 24 horas y se limpia una vez al día. No hay cubos selectivos de basura repartidos con generosidad por la planta.

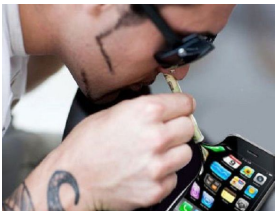
Mientras la Jungla de metal Gestampiana todo va como un cohete!!!

-*Habilitar* el **acceso a vestuarios por Unamunzaga** por la puerta peatonal y con la tarjeta de fichar (para que no entre cualquier persona) y acondicionar un pasillo con garantías de seguridad (instalación de un vallado adecuado) que permita transitar desde la puerta peatonal a los vestuarios. Evitaría la circulación de personas entre camiones y carretillas mientras se realizan las maniobras de carga y descarga.

EL MOVIL

Correo de un simpatizante

El uso del móvil en la fábrica se ha convertido en un cáncer, casi todo el mundo lo lleva encima y lo usa en cualquier momento, mientras anda por la fábrica, mientras trabaja, mientras conduce carretillas. Se pueden ver a carretilleros que conducen mientras hablan por teléfono del curro y el personal o wathsssapean, a operarios y jefes de equipo y CDL.S que sacan el móvil incluso en los cambios de línea y no se les llama la atención.



En mi época no había móviles, si a alguna persona le tenían que avisar de algo, un familiar enfermo, un accidente doméstico, un ingreso, etc...

El familiar llamaba a la fábrica y esta a su vez avisaba a la persona que recibía el mensaje. Como anécdota para ver qué punto ha llegado la adicción del uso del móvil (problema no sólo de la empresa, sino de toda la sociedad).

Un chaval que estaba trabajando en una línea paró la máquina y sacó el móvil para mirar el wasap…cuando le vio el Jefe de equipo le preguntó si había algún problema, si había pasado algo, si estaba enfermo un familiar… el chaval le contestó que no, que estaba wassapeando con la cuadrilla….

La situación más difícil de resolver, con la utilización de los móviles, se puede dar en las oficinas, donde no existen razones de riesgo y las personas pueden pensar que no es nada malo.
Y con el uso de los auriculares pasa algo parecido, pero eso lo dejaré para otro momento en el que os pueda escribir.

El problema del móvil ha llegado a verse como algo normal que creo que ya ni los Jefes de equipo tienen capacidad para solucionarlo. Resumiendo entiendo que la solución sólo pasa por porque seamos la propia plantilla quienes demos solución a ello, para que no lo tenga que hacer la empresa.

UN APEADERO DE TREN

Facilitar el desplazamiento de la plantilla hasta la planta de Gestamp en Abadiño sería un gran avance. Viendo los **problemas de aparcamiento** que padecemos no entendemos por qué **Gestamp, sigue mirando hacia otro lado.**

Tampoco es entendible un proceso de modernización sin pasar por una evolución en la movilidad de la plantilla.
Si no generan zona de aparcamiento, ¿Por qué no se apoyan y se dedica esfuerzo a propuestas de este tipo?

A Gestamp Bizkaia también le

PRESCINDIR DE QUIEN SOBRESALE

El gran explotador Steve Jobs solía decir desde su lado menos oscuro: “No tiene sentido contratar a personas inteligentes y después decirles lo que tienen que hacer. Nosotras contratamos a personas inteligentes para que nos digan qué tenemos que hacer”.

Lamentablemente, ésa no es la tónica general en las empresas. La incapacidad para reconocer como válidas las ideas de otras, el miedo a ser superada profesionalmente por una subordinada o la envidia, pueden llevar a algunas directivas a eludir su principal responsabilidad, tomar las decisiones más adecuadas para su compañía, dedicándose a cercenar las iniciativas, aportaciones e ideas de aquellas que pueden dejarlas en evidencia.

Es el síndrome de Procusto, un nombre de origen mitológico que retrata una figura que suele observarse en entornos laborales y resulta nefasta para cualquier organización o equipo. Los que padecen este problema son muchos más de los que pensamos: generan un clima laboral de tensión y estrés, fuerzan las circunstancias para ajustarlas a su modelo, no optimizan sus equipos, priman su visión personal e intereses particulares frente a la maximización del rendimiento, deforman y ocultan los datos obtenidos para que confirmen su hipótesis previa, no asignan tareas a quienes las harían mejor, cierran su acceso a proyectos en los que destacarían, no las evalúan correctamente en los controles internos, y exigen niveles de calidad y perfección que no se pueden alcanzar.

Precisamente, el miedo a ser víctima del síndrome de Procusto es lo que crea la existencia del síndrome de Solomon, donde la maldita envidia genera el miedo a brillar. Es decir, por culpa de esos jefes inseguros que cercenan las posibilidades de progreso de las profesionales brillantes, muchas prefieren no destacar y conservar su puesto simplemente.

Las corporaciones tienden a demonizar el éxito de las demás. Esto genera en algunas personas baja autoestima y falta de confianza en sí mismas, las lleva a evaluarse constantemente según el entorno que les rodea y no consideran sus propias apreciaciones, sobre todo cuando saben que son buenas en lo que hacen.

A pesar de que una buena líder debe procurar captar el mejor talento para la organización en la que trabaja, por desgracia muchos directivos prefieren descartar a las profesionales muy cualificadas por miedo a que les quiten protagonismo y los desplacen en el futuro. Es un claro ejemplo de que el interés personal afecta al de la compañía.

La gran lacra de muchas empresas es que tienen empleadas en puestos de responsabilidad que han decidido (consciente o inconscientemente) que sus obligaciones no son las que les ha asignado la entidad, sino que su trabajo consiste en mantener su cargo.

El problema no es tener colaboradoras que sepan más que usted sobre determinados temas, el problema es no saber gestionar ese talento.

HORARIO LOCAL COMITÉ

Estamos a tu disposición todos los **Viernes** por la mañana en el **Local del comité.** De 8 a 14 horas.

(Frente a L-1 en Pab-A)

Email gestamp@cgt-lkn.org

Página web www.cgt-lkn.org/gestamp

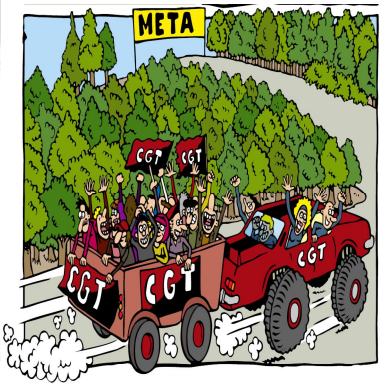
WhatsApp 717 716451

ELIGE CALIDAD,
NO TAMAÑO ***Te esperamos***
www.cgt-lkn.org/bizkaia/afiliate.

Por ti,
Por mí,
Por todas mis compañeras
y por mí la primera

Ⓐ *Anarkia*
Es Orden

SUBETE AL CARRO



¿¿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. Es confidencial.