

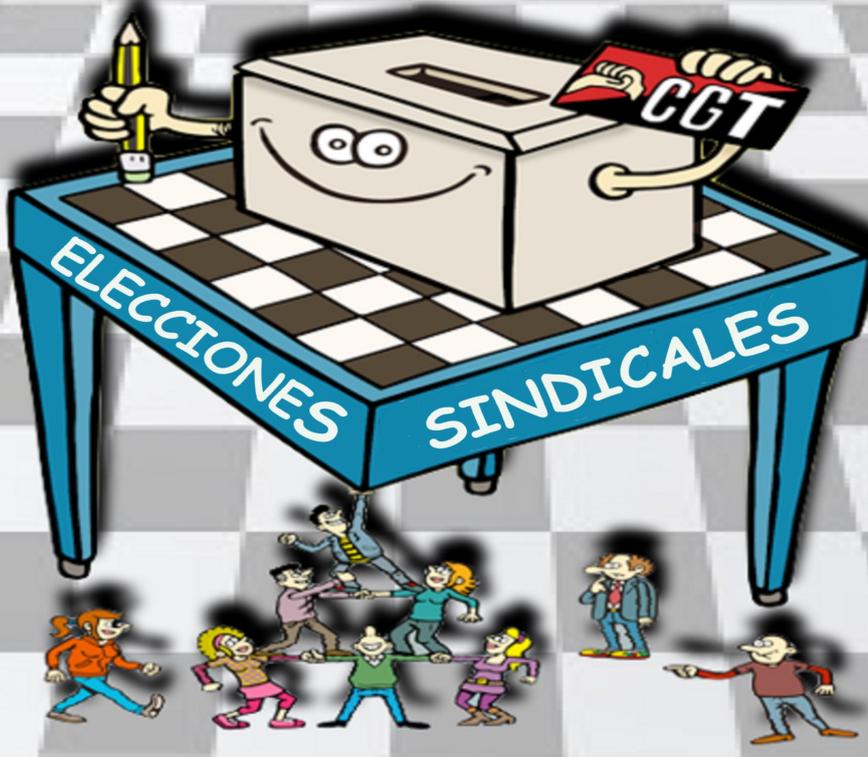
# CGGestTamp

ESPECIAL ELECCIONES SINDICALES 2018  
SECCIÓN SINDICAL CGT-LKN EN GESTAMP BIZKAIA

Obedecer y no Mandar.

Representar y no Suplantar

## TU VOTO TRAE CONSECUENCIAS



Proponer y no imponer

Convencer y no vencer



ZURE  
POSIZIOA  
INDARTU



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO  
LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA

Servir y no Servirse

Bajar y no subir

Representar y no suplantar

## ***Kaixo danori!***

Tiempo de Elecciones Sindicales, tiempo de decisiones y momento de valoración. Como ya sabéis y cada 4 años se convocan elecciones sindicales.

CGT-LKN ya hace 12 años se planteó que el continuismo sindical establecido en GEBSA no le gustaba y apostó por intentar conseguir un giro. Este giro, para CGT-LKN no ha terminado porque nos hace falta una representación suficientemente potente para obtener más cambios reales en nuestras condiciones laborales que solamente serán posibles cambiando las dinámicas ya conocidas.

**La Sección sindical de CGT-LKN no promete nada, pero compromete honradez, trabajo y transparencia. Para que estos valores cobren fuerza y se materialicen es necesaria una buena representación.**

Esa representación hoy por hoy la forman tres delegados del comité de empresa y un delegado sindical (LOLS).

**Para realizar mejor la labor que esta Sección pretende, necesita crecer en número de representantes.**

Poco a poco CGT-LKN ha ido creciendo.

- En diciembre de 2006 nace esta representación en el comité de empresa con un solo miembro y un LOLS.
- En 2010 dos miembros y un LOLS.
- En 2014 tres miembros y un LOLS.

Una labor mucho más eficaz requiere que este crecimiento continúe.

Y así se llega a 2018, con una Sección Sindical que aspira a más, por que tiene una mayor expectativa.. En CGT-LKN se da cabida a toda aquella persona que quiera trabajar o aportar y siempre escuchando para posteriormente, si así se decide, transformar la idea en reivindicación.

### **LAS PRIORIDADES EN LA LUCHA SON:**

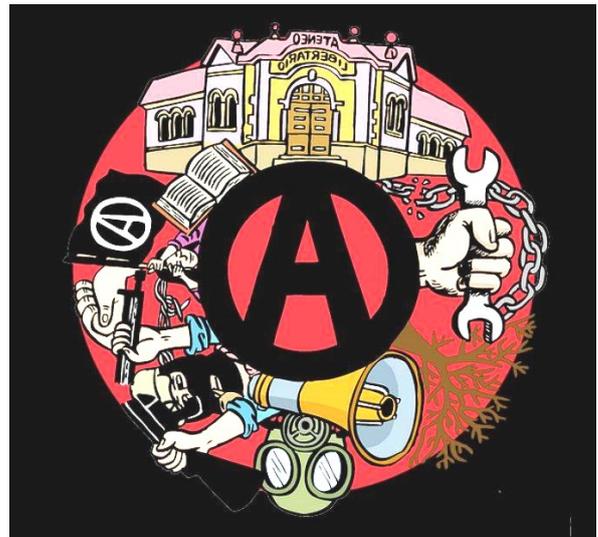
**La Salud laboral (prevención)**, nunca se acaba la labor de vigilancia para erradicar los riesgos actuales y los que surjan. El objetivo es generar una cultura de prevención general. En CGT-LKN este campo es algo de todas las personas delegadas y no sólo del de prevención. Aunque no se le permita a CGT-LKN tener delegado de prevención en el comité de seguridad, CGT-LKN trazará sus líneas de actuación

en la prevención de riesgos en el trabajo de forma paralela a lo establecido si no se le permite participar oficialmente, por ser la prevención la que garantiza la salud como principal patrimonio de cada persona.

**La cooperación**, bajo el principio del respeto, todas las personas que solicitan apoyo a CGT-LKN lo encuentran, sin pedir carné de partido.

**Subidas Salariales Lineales**, es y será una constante a reivindicar en cada convenio que se negocie: que a todas se incremente linealmente. CGT-LKN ha incidido en que se incluyan en los últimos convenios al menos una subida lineal, pero no es suficiente. Cada subida salarial debería ser siempre lineal, ya existe demasiada diferencia salarial.

## ***A anarquía es O orden***



**Paso de contratos eventuales a fijos**, se ha podido comprobar cómo ha sido la contratación de la últimas personas que han pasado a ser fijas. Una vez más el dedo de la fortuna y no el carácter de la antigüedad ha sido el que ha determinado la esperada decisión. Este ha sido uno de los principales motivos por los que CGT-LKN se negó a firmar el actual convenio al exigir la constancia escrita de que primase el carácter de antigüedad como máximo valor para hacer contratos fijos.

### **¿Qué pasa con las horas de libre disposición de cierto personal?**

Hay personas que acumulan muchas horas de libre disposición y no pueden disfrutarlas ya que desempeñan puestos en los que su presencia es imprescindible y no hay otra persona que las sustituya. Esto se agrava si finalmente las disfrutan y se encuentran a la vuelta con montañas de trabajo acumulado. La dirección de empresa ya está advertida y por tanto debe asumir las consecuencias. Una de ellas es que este perfil de personas está en su pleno derecho de disfrutar su tiempo, siendo conscientes de que siempre habrá alguien jerárquicamente por encima que si no le interesa intente disuadirla bajo el criterio de “la producción y la atención al cliente por encima de todo”.

**La información.** difundir los mensajes claramente con la crítica que requieran. Rectificando si es preciso para no crear confusión.



[gestamp@cgt-lkn.org](mailto:gestamp@cgt-lkn.org)

CGT-LKN emplea tres canales digitales de información, además de la que aportan sus delegados cada día con su noche. De forma habitual existe atención personal que presta los viernes en el local del comité.



[www.cgt-lkn.org/gestamp](http://www.cgt-lkn.org/gestamp)



**717 716451**

**La Formación.** CGT-LKN exige el cumplimiento de lo legalmente establecido y más en momentos críticos de bajada de trabajo. Aunque no deban ir ligados estos dos conceptos es de lógica aprovechar la bajada de trabajo para impartir formación más aún cuando es obligatoria.

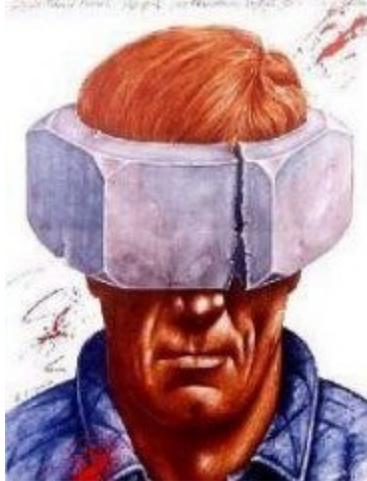
Según Estatuto de Trabajador@s la empresa está obligada a impartir 20 horas de formación anuales a personal que lleve un año en la empresa. (*Se desarrolla más ampliamente en la página 5*). CGT-LKN quiere destacar la importancia de esta materia por la que ha insistido muy seriamente y que hoy es el día que, parece, este hecho se materializa.

### **Negociación de Convenios justos.**

donde el único interés que prime sea el común o general. A buena entendedora... pocas palabras basta.

**Las Categorías,** art. 47 del convenio de Gestamp Bizkaia. Reivindicar rigor en el cumplimiento del sistema de evaluación es necesario para que las personas afectadas reciban el reconocimiento de su categoría puntualmente, sin andar detrás de la dirección exigiéndolo.

Con respecto a la consolidación del puesto esta esquiya dirección de empresa no podrá evitar el acuerdo alcanzado en el convenio 2015-16-17 *“Todo el personal que atesore una antigüedad mínima de 10 años en el puesto de trabajo con la categoría correspondiente al mismo, tendrá derecho al paso automático a la consolidación de la categoría (Niv. A), y al abono del salario correspondiente a dicha calificación. Dicho periodo de antigüedad se computará desde el año 2010. (Dicho derecho generará el correspondiente abono a partir de esa fecha, sin efecto retroactivo)”*



El donativo de las participaciones se emplea en sufragar gastos generados por la labor de la propia Sección Sindical y otra parte se destina a fondos con los que apoyar luchas obreras y sociales.

## **En qué se emplea parte del donativo recogido con las participaciones de LOTERIA**

**que cada año vende esta Sección Sindical.**

-Con el objetivo de dotarse de recursos que proporcionen autonomía económica se usa esta herramienta.

-9-11-2018 #50€#Apoyo a la Caja de Resistencia de TEPESA en lucha.

-29/05/2018 #50€#APOYO A HUELGA de CGT Amazon.

-08/09/2017 #100€# Aportación al II Encuentro de ECOLOGÍA SOCIAL Y MUNICIPALISMO LIBERTARIO.

-04/01/2017 #50€# APOYO A MIKEL Y BEGOÑA, componentes de ONGI ETORRI EREFUXIAK.

-27/05/2016 #50€#APOYO A COMPAÑER@S CORREOS ALGECIRAS EN HUELGA.

-06/02/2015 #50€# APOYO a la caja de resistencia de COMPAÑER@S DE NISSAN EN HUELGA en Ávila.

-30/12/2014 #30€# APOYO para llevar a cabo la QUERRELLA JUDICIAL contra Rodrigo Rato.



### **HORARIO LOCAL COMITÉ**

Estamos a tu disposición todos los

**Viernes** por la mañana en el

**Local del comité.**

De 8 a 14 horas.

# OFICINAS

**CGT-LKN** tras hablar con personal de “Oficinas”, ha concretado una serie de asuntos a desarrollar y trasladar a la dirección de la empresa y al resto de sindicatos si CGT-LKN obtiene representación tanto en oficinas en particular como en planta en general.

- **Búsqueda activa de Formación continua** de empleadas de oficinas por parte de la Empresa. Obligación por parte de la empresa de informar por escrito al menos dos veces al año sobre posibles cursos, ferias, congresos, relacionados con su puesto de trabajo (ofimática, contabilidad, nuevas tecnologías, etc).

- **Movilidad emplead@** de un departamento a otro para cubrir una baja, o por cualquier otra necesidad, notificación previa al Comité y aceptación conjunta del cambio por parte de la persona afectada y del Comité en segundo término o instancia. Si el cambio de departamento es para un periodo superior a 6 meses, obligatoriedad de contratación de nueva trabajadora, en un principio de forma eventual.

- Instalación “**Buzón del Comité**” en oficinas para, de forma anónima, poder depositar quejas, denuncias, propuestas, etc. por parte de cualquier empleada.

- **Reubicación personal eventual** en empresas del Grupo y notificación al Comité de fecha prevista de fin de contrato y resultados de búsqueda de empleo para reubicación por parte de la Empresa (RRHH). Búsqueda real y demostrable de este empleo.

- **Permiso retribuido** de 4 días/año (32 horas) de cuidado por enfermedad común de hij@s menores (con justificante médico de enfermedad). No computar dentro de estas 32 horas el tiempo invertido en acudir al centro educativo o cualquier otro lugar para ir a buscarl@.

- **La solicitud de días de libre disposición.** CGT-LKN exige el cumplimiento del convenio. Extracto del art. 19

*“siempre que lo comunique a su encargado o responsable con suficiente antelación para poder realizar la planificación la respuesta se dará dentro de la misma jornada de trabajo y por escrito y una vez concedido el permiso éste no podrá revocarse salvo que concurran causas justificadas aceptadas por el Departamento de Personal”.*

Se está convirtiendo en un grave problema que el personal de oficinas acumule un gran número de horas y no las pueda disfrutar porque no hay quien sustituya las funciones de esa persona o en el supuesto de que disfrute de ese tiempo, entra en el bucle de tener gran

cantidad de trabajo acumulado a su regreso y verse obligada a trabajar más horas para “regularlo”.

- **Reglamento comité de empresa.** (Art. 66.2. E.T.) Con el fin de burocratizar lo estrictamente necesario el funcionamiento del comité CGT-LKN promoverá la implantación de un “Reglamento de comité de empresa”, obligatorio y actualmente inexistente, que regule el funcionamiento y asigne funciones a las personas miembros del comité: presidente, secretario, comisiones... etc. Este comité de empresa no puede seguir funcionando sin que nada refleje su labor como comité de empresa más allá de los comunicados a la plantilla. Se hace necesaria la elaboración de actas donde se refleje lo que los sindicatos acuerdan o desacuerdan y sus diferentes posiciones sobre cada asunto.

CGT-LKN cree que estas actas deberían existir y a su vez ser publicadas como ejercicio de transparencia para que toda persona pueda estar informada de los asuntos tratados en las reuniones del comité, en las comisiones, en el comité de seguridad y salud y en el de técnicos en Gestamp Bizkaia.

- **Incumplimientos de convenio.** CGT-LKN promoverá la recuperación del cumplimiento de los artículos del convenio que se han vaciado de contenido o se incumplen. *En la página 6 de esta publicación se enumeran algunos.*

- **Comisiones de trabajo.** CGT-LKN promoverá la creación de comisiones con el fin de hacer seguimiento de todas las cuestiones de importancia que sean precisas. Como por ejemplo: sobre contrataciones y no renovaciones, reconocimiento de categorías, formación impartida, repaso y actualizaciones de instrucciones de trabajo y evaluaciones de riesgos, sobre estado de conservación de maquinaria, etc... Estas comisiones se compondrían por los diferentes miembros del comité. A ser posible abarcando a las diferentes formaciones sindicales.



**Dale un pez a un hombre  
y comerá un día. Dale una  
bandera y olvidará que  
está pasando hambre.**



**-CGT-LKN exigirá la formación obligatoria** para todas las trabajadoras establecida por ley (art. 23.3 ET y art 55 Convenio Gestamp Bizkaia) donde es considerada un **“derecho a permiso retribuido de 20 h/año por trabajadora de más de un año en la empresa” obligatoria y acumulable hasta 5 años.**

En la web de CGT-LKN Gestamp Bizkaia se aporta información ampliada sobre lo estipulado legalmente en formación.

Los contenidos de dicha formación ordinaria del ET deben ser acordes a las funciones y puestos de cada trabajadora.

Esto quiere decir que todas las trabajadoras de Gestamp Bizkaia actualmente tienen acumuladas

al menos 100 horas de formación que tiene que impartir la empresa obligatoriamente, menos las que se hayan podido recibir en estos últimos 5 años. ¡100 horas!

No se puede permitir que la dirección de empresa escamotee derechos a toda la plantilla que, incluso en momentos críticos como los actuales por las paradas productivas de Mercedes, es de lógica que sean reconocidos y aplicados aprovechando dichas paradas.

**Esta Sección Sindical ha dado la voz de alarma ante lo que se planteaba como un atropello negando derechos como es la formación y con el apoyo del resto de comité se lo ha planteado a la dirección de empresa como obligado cumplimiento.**

Así y todo a personal eventual se le invita desde la dirección de empresa para que haga uso de las vacaciones generadas para paliar la situación “Mercedes-Gate”.

### Queda mucho por hacer aún.

Retomando el punto de la formación y ampliándolo...

Sin perjuicio de lo anterior, se debe exigir la correspondiente formación para la obtención de la “tarjeta profesional del metal” que viene recogida en el II convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal publicado en el BOE, esta debe impartirse dentro del horario laboral hasta otras 20 horas/año.

Un dato interesante sería la entrega al comité por parte de la empresa de listado de trabajadoras que durante el año no han recibido formación alguna o la inclusión en

la hoja del saldo de horas este nuevo saldo.

**- Reparto horas sindicales.** CGT-LKN demandará que el uso de horas sindicales correspondientes a cada Sección Sindical se pueda repartir entre la afiliación sindical para realizar labor sindical propia de cada sindicato. Se pretende insistir en este punto porque es una herramienta para implicar a la plantilla, enseñar a gestionar asuntos sindicales, facilitar el tránsito por el comité de personas que desconocen las dinámicas y pasan a formar parte del comité, regenerando las representaciones sindicales y derrumbando los estereotipos del mal gobierno de las horas sindicales.

**- Saldos negativos por cambios de equipos y relevos NO voluntarios.**

Ante los continuos cambios de calendarios y la absoluta adaptación de la plantilla a las necesidades productivas, promover que en caso de que resulten saldos negativos de horas de calendario por cambios de relevos y equipos, estos sean asumidos por la empresa.



**- Servicio médico y de enfermería.** En el ideario de CGT-LKN está que el servicio médico cuente con 40 horas semanales entre vigilancia de la salud y asistencia y 24 horas de servicio de enfermería lunes a viernes si el número de trabajadoras con calendarios a 3 relevos excede de una cantidad determinada.

**-¡No es utopía ni locura, sino justicia!**

Ya nadie recuerda que a esta Sección Sindical se la llamaba loca cuando reivindicaba servicio de lavandería.

Por ello CGT-LKN alza la VOZ e insiste en reivindicaciones que a base de lucharlas y repetirlas se convierten en realidad.



## Sobre los Convenios... Firmados y sin firmar.

Se suele acusar a CGT-LKN de no firmar nunca convenios, pero cabe recordar que ya firmó el convenio de los años 2015-16-17 pues resultó suficientemente satisfactorio.

Esto prueba que CGT-LKN no se opone sistemáticamente a los convenios, y cuando se opone, como en el caso del actual convenio, es por razones objetivas de interés general que más adelante se enumeran.

La afiliación de CGT-LKN decide la firma o no de los convenios negociados en todo momento mediante sus asambleas internas.

Es habitual querer apartar, como sea, tanto a CGT-LKN como a otros sindicatos combativos y de base de las mesas de negociación. A otros no interesa esta presencia y tampoco trasladar a la plantilla, lo que tanto comité como empresa conocen en cada momento y tratan en la negociación correspondiente. Durante las negociaciones los puntos negociados pasan unos filtros y suelen llegar totalmente distorsionados a la plantilla, esta distorsión que ralla la opacidad es admitida y justificada para evitar "poner en riesgo la negociación".

CGT-LKN ve negativamente que no se informe suficientemente de lo que dirección y comité tratan. El planteamiento de CGT-LKN es claro, la plantilla tiene que ser partícipe de toda la negociación, y conocer en todo momento lo negociado, por que sólo de este modo se puede tomar las mejores decisiones. Para ello se hacen necesarias asambleas generales previas a la negociación, además de las internas de la Sección Sindical, durante la negociación y a la finalización.

### Ultimo convenio 2018-19-20 sin firma de CGT-LKN

Entre otros, los puntos acordados en el último convenio en los que CGT-LKN discrepó con el resto de sindicatos firmantes fueron: Subida de 2,5% del salario base de cada año de vigencia siendo lineal la del 2018 pero con garantía sólo de IPC de cada año, las primas de beneficios para los 3 años son 0 €, 50 € y 50 € respectivamente, la transformación de contratos eventuales a fijos fue de 55 eventuales y 5 subcontratados sin criterio de antigüedad (Art 51) alcanzando el pobre porcentaje de 80% fijos y 20% eventuales en plantilla, sobre el abuso de subcontratas, la falta de ventajas sociales, el sistema fallido de categorías HAY,... ni se trató. La gran rebaja de la plataforma propia inicial que CGT-LKN vino realizando para acompañar al resto de sindicatos en pro de la "unidad sindical" y la insuficiencia de lo finalmente acordado derivaron en la salida de CGT-LKN de la negociación, sobre todo por el modo de conversión de eventuales a fijos sin criterio de antigüedad, por no garantizar una subida salarial de IPC+0,5%, por no aumentar la paga de beneficios en 100€ cada año de convenio, además de otros puntos que cedió CGT-LKN por "acompañar" a los sindicatos en dicha "unidad".

Destacar que llegando el IPC interanual del mes de octubre al 2,3% y aunque la subida salarial aplicada en 2018 sea 2,5% el aumento del poder adquisitivo real de las trabajadoras de Gestamp Bizkaia podría llegar a ser de 0% + 0€ para este año 2018.

Esta posibilidad ya fue advertida por CGT-LKN en su momento sin ser tenida en cuenta suficientemente



### ESPECIAL INCUMPLIMIENTOS DE CONVENIO y legislación anexa.

#### -Artículo 7.- Vigilancia del Convenio

*e Interpretación.* Se constituirá una comisión mixta de ocho miembros, de carácter paritario, como órgano de vigilancia e interpretación de este convenio.

-Art. 12 Clasificación profesional. Se regirán por el sistema HAY. Sólo hubo un intento y ya está desactivado.

-Art. 16 Calendario laboral. Los requisitos para modificar un calendario ni se cumplen ni nadie espera ya que se cumplan nunca.

-Art. 42 Prima de calidad. 100 €/año 15, 16 y 17 por alcanzar los objetivos de calidad de Mercedes ¿alguien los ha cobrado?

-Art.44 Plus penosidad, toxicidad o peligrosidad. Sólo lo cobran quienes trabajaron aquí cuando Gestamp se llamaba Arin. ¿acaso ya no existen hoy puestos bajo estas circunstancias en Gestamp Bizkaia?

-Art. 47 Promociones y sistema HAY de categorías. Y pasan los seis meses como o seis años...olvidadas, infravaloradas y no reconocidas.

-Art. 54 Subcontratas. Para trabajos propios de la actividad productiva no se admiten subcontratas. En algunos trabajos ajenos a la actividad productiva se abusa de la subcontratación claramente.

-Art. 55 Formación. La dirección ni muestra al comité el plan de formación anual pese a que el E.T. lo reconoce como "derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de las trabajadoras con un año de antigüedad".

-Art.63 Funcionamiento entre comité y dirección. No se hacen reuniones mensuales entre comité de empresa y dirección y aún menos se redactan sus actas.

-Art. 65 Información. La dirección facilitará balances, TC1 (relación nominal de trabajadoras), TC2 (relación de liquidación de cotizaciones), cartera de pedidos...y sigue sin facilitarla de forma sistemática.

Existen más artículos que se incumplen de forma sistémica.

**TIENES VOZ  
¡ÚSALA!**

El 17 y 18 de diciembre finaliza un nuevo proceso electoral con las votaciones en Gestamp Bizkaia.

**El 17 de 19:30h a 24h. El 18 de 9h. a 18:30h.**

**Las elecciones son a Comité de Empresa.**

La legalidad obliga a presentar Candidaturas en cada colegio con un número de personas mínimo igual al de puestos a elegir, en relación al Censo de plantilla.

CGT-LKN en 2014 fue el segundo Sindicato que más votos recibió.

Aunque son las personas que componen la propia Candidatura, sean para salir elegidas o sólo para completar la candidatura, las que determinan que pueda ser elegido un sindicato, el voto en sí no es a “fulanito” o “menganita”. Elegimos Sindicatos para el Comité de Empresa **que en realidad es lo que determina la representatividad de CGT-LKN o de cualquier otro Sindicato.**



Por tanto, conviene tener muy presente que **no sólo se elige a personas** que pueden ser más o menos esforzadas o dedicadas, **sino que se está dando “poder” de representación a unas siglas.**

Poder para conformar la Mesa de Negociación del próximo Convenio. Poder para el Control de la gestión del Día a Día, Salud Laboral, Procesos de Negociación Extraordinarios, Formación, Etc.

Es natural que haya distintos modelos sindicales. CGT-LKN se diferencia en sus reivindicaciones y en la prioridad que les da. Por contra otros sindicatos son jerárquicos y decidirán con tu voto, y por ti, en la Mesa del Convenio o cualquier Negociación en la empresa lo que sus cúpulas decidan, sea lo que sea lo prometido, porque así entienden el sindicalismo.

Hay Sindicatos que abiertamente niegan la confrontación jurídica, porque dicen estar para “negociar”, sin responder a la pregunta de qué hacer si la otra parte, “la fuerte” impone su criterio.

CGT-LKN representa un modelo distinto, siendo combativo y cumpliendo sus compromisos.

**Por esto mismo, es más costoso presentar Candidaturas, pero cuando lo hacen sus resultados son influyentes.**

**CRECEMOS  
GRACIAS A TI**

**Desde ya mismo, el proceso electoral te concierne, nos concierne.** Porque mediante tal proceso legal, se presentan Candidaturas con personas para salir electas y otras sólo para apoyarlas.

**VAMOS A TENER LA OPORTUNIDAD, todas y todos, de elegir no ya a “fulano” o “menganita” sino al Sindicato que represente y defienda mejor el interés común, Y ESTO ES LO MÁS IMPORTANTE.**

CGT-LKN solicita que la plantilla de Gestamp Bizkaia participe en este proceso y en el resto, que son eclipsados durante los cuatro años que dura cada mandato.

**¡Es el valor de  
tu voz!  
Y  
SÓLO**

**SIRVE SUMAR**



Whatsapp: 717 716 451

**VOTA CGT-LKN BOZKATU**

**7. Orrialdea**

**PONER CARA A ESTA SECCIÓN SINDICAL ES IDENTIFICAR LO HECHO Y POR HACER, ES EQUIVOCARSE Y APRENDER, ES CONSTRUIR DE FORMA CONSTANTE.**



**JUANMA CARRETILLA L-12**



**RAFA L-10**



**IÑIGO DELANTERA IZQUIERDA**



**GORKA L-12**



**IVÁN MANTENIMIENTO**



**HODEI ALETAS Y TC**



**JON GORKA L-11**



**FERNANDO MONTADOR**



**TXEMI L-1**



**JOSE CARRETILLA L-6**



**GORKA OIARZABAL REPRESENTA A CGT-LKN EN EL COLEGIO DE TECNICOS Y ADMINISTRATIVAS**



**GORKA OIARZABAL TC Y ALETAS**



**REPRESENTACIÓN POR EL COLEGIO DE ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADAS POR ORDEN DE REPRESENTACIÓN**