

CGestAmp

FANZINE LIBERTARIO EN GESTAMP · BIZKAIA

65° zenbakia 2022ko IRAILA

LOS QUE VAN A SER FINIQUITADOS TE SALUDAN !!!

ESPARTACEGETUS



Otro verano ardiente ha pasado en Gestamp Bizkaia y los calores han hecho mella en una plantilla que tras la vuelta de vacaciones se incorpora a la rutina de siempre. Pero para una gran parte de la plantilla sus vacaciones han sido un: “finiquito y te incorporas tal día”. Agosto sin contrato, pero sabiendo que vas a volver se considera un gran avance... triste resignación la de la clase precarizada de hoy en día. A la vuelta, en septiembre, 1 mes de contrato y después ya se verá...

Todas las personas que trabajamos en Gestamp Bizkaia sabemos lo que es ser eventual. **Llevamos décadas con esta política precaria** de la empresa, viendo como compañeros y compañeras entran y salen cada dos por tres. Desde el comité esta circunstancia se ha paliado haciendo fijos con la firma de algún convenio o incluyendo, en su día, el artículo por el que la eventualidad como máximo nunca puede superar el 10% de la plantilla.

Desde CGT-LKN **estamos hartos** de que se usen a las personas eventuales como moneda de cambio en negociaciones y **exigimos que se cumpla la legalidad, cosa que nunca se ha hecho, en lo que respecta a cubrir puestos de trabajo fijos con personal eventual**. Desde antes de la aprobación de la última reforma laboral (por no decir siempre) es ilegal que en un puesto de trabajo fijo donde siempre es necesaria una misma persona para funciones habituales esté cubierto por una sucesión de diferentes personas con contratos eventuales, esto en Gestamp Bizkaia, todo el mundo lo vemos, es la norma. Los contratos eventuales solamente son para carga de trabajo eventual.

A CGT-LKN **tampoco nos gusta que se meta miedo en la plantilla** diciendo que si no hay eventuales cuando baje el trabajo los fijos iremos a la calle. No se ha dado el caso, y si llega es evidente que para eso la empresa usará indiscriminadamente los ERTes como se ha visto. Realmente **lo único que evita ir al paro es la**

carga de trabajo.

Vemos como en la sociedad aumenta la cantidad de contratos indefinidos, pero en Gestamp siempre vamos con retraso y las personas eventuales... quemadísimas. El porcentaje de eventuales de Gestamp Bizkaia en el día a día, por no decir siempre, **supera el 10% de forma habitual** que es el máximo acordado en nuestro convenio que se incumple sistemáticamente. Cuando nuestros clientes están produciendo, aunque lo hagan a medio gas, más del 15% de la plantilla es eventual, es decir, este % no es algo vinculado al período vacacional.

Debido a la precaria situación en la que vemos a compañeros y compañeras eventuales en Gestamp Bizkaia CGT-LKN **presentamos denuncia** ante inspección de trabajo en marzo 2021 tras un gran trabajo de recopilación de información de casi 2 años donde recopilamos todos los contratos eventuales desde el 2015 hasta la actualidad relacionándolos con los puestos de trabajo cubiertos por esas mismas personas, al mismo tiempo se denunció que en Gestamp Bizkaia no se cumple el 10%, siempre son más. **Inspección no se quiso mojar en el fondo** del primer argumento y se limitó a imponer una sanción económica a la empresa por el incumplimiento del segundo que fue eliminada tras un recurso y sin conseguir, lamentablemente, ningún contrato fijo.

Pero CGT-LKN **no nos damos por vencidos** y no pararemos hasta que esta injusticia desaparezca en Gestamp, por eso **hemos vuelto a presentar otra denuncia a inspección** en mayo de la que daremos cumplida información.

Acordándonos de todas las personas eventuales perjudicadas durante todo este tiempo lamentamos esta injusticia.

Reiterar que el criterio de CGT-LKN en el orden de hacer contratos fijos siempre ha sido y será **POR ANTIGÜEDAD ACUMULADA** en la empresa puesto que es el más justo e imparcial y que muestra el verdadero aprecio o necesidad que la empresa tiene a cada persona trabajadora.



-Destacable la gran **participación** de la plantilla en las movili-

zaciones del **convenio metal** digno que nos beneficia a todas.

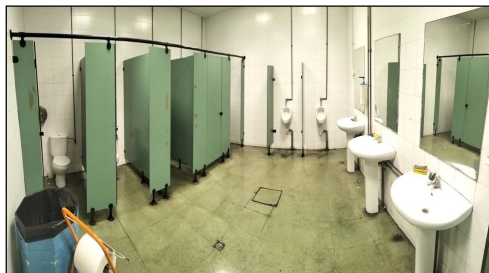
-El **fin de las medidas contra la pandemia** ha supuesto un alivio grande. Ha sido muy duro estar 2 años de trabajo con mascarilla, sin vestuarios muchísimo tiempo, sin comedor...

-La **plantilla** total de Gestamp Bizkaia está en cifras altísimas y no lejanas a su record histórico.

-Se **dieron formaciones** a parte de la plantilla en el mes de julio. Creemos que es básico dar muchas formaciones anualmente sobre muchos temas diferentes.



-Con la desaparición de los **baños** y el área de descanso de las **transferes**, las personas que trabajan en esa zona de la empresa ven como sus condiciones de trabajo empeoran.



-Algunos **baños** de la fábrica están **en un estado de deterioro lamentable**. Da realmente asco tener que utilizarlos, pero como son el más cercano al puesto de trabajo de cada persona, toca aguantarse.

Si se lo cuentas a alguien que no trabaja en Gestamp Bizkaia no se lo cree.

-**Cada día nos exigen hacer más tareas** en mucho puestos de trabajo de la fábrica como el de descarga de Delanteras y Capot de VS20 por poner un ejemplo. Esto lleva a que la persona que trabaja en estos puesto acabe la hora que le toca estar haciendo esa tarea acabe hasta el moño o la coronilla. Por diferentes motivos de calidad o de modernidad se introducen nuevas tareas, pero no somos pulpos. Ante más tarea hay que poner más personas.

-**Despilfarro continuo eléctrico**. Focos encendidos de día. Pabellones con luz encendida en días de verano. Focos encendidos logística.

-Las mesas de prensas de L11 son híbridas:



tracción humana y tracción mecánica.

Se ha DADO PARTE muchas veces de este problema desde **hace meses** y seguimos como burros.

FIN DE CONTRATO EVENTUAL EN GESTAMP BIZKAIA:



Hoy es un día como otro cualquiera para muchos de nosotros, pero para otras personas es un día muy triste, ya que ¿Es su último día de trabajo?

Urrutia, lleva encadenando contratos eventuales muchos años y ahora que se le a terminado se tiene que ir para casa. con la incertidumbre de si le volverán a llamar, cuando y para cuanto tiempo.

Con todo lo que esto supone para un padre de familia de avanzada edad con hipoteca y un mundo laboral cada día más jodido.

Esta escena se desarrolla en los vestuarios al finalizar la última jornada de Urrutia.

Un compa: Bueno Urrutia nos vemos, Que te vaya bien, disfruta que va a hacer buen tiempo.

Urrutia: Si eso haré estaré con el hijo, ire al monte...

Un Compa: Que pena tio, ya lo siento, con todos los años que llevas aqui y que tengas que andar así....

Urrutia: Bueno que se le va a hacer. Se lamenta urrutia

Un compa: Pues puedes denunciar a la empresa,

Los dos se miran y agachan la cabeza

Desde CGT-LKN queremos animar a todas las personas eventuales que si quieren resolver las dudas y asesoramiento pueden ponerse en **contacto con nosotros en gestamp@cgt-lkn.eus**.

Más información en: www.cgt-lkn.org/gestamp **TELEGRAM** <https://t.me/CGTGestampBizkaia>

¡NO LO DUDES MAS Y DENUNCIA A LA EMPRESA PARA QUE TE HAGAN

FIJX

DE UNA VEZ ¡¡



KKATEGORIAS EN GESTAMP BIZKAIA



En Gestamp Bizkaia existe un sistema de categorías llamado Sistema HAY que lleva muchos años en vigor pero que se aplica de mala manera.

Cada año según este sistema nos tendrían que realizar una valoración del trabajo que desempeñamos.

VACACIONES: OTRA HERRAMIENTA DE FLEXIBILIDAD PARA LA EMPRESA

Desde hace varios años estamos viendo como la empresa juega con las vacaciones de forma interesada para usarla según su conveniencia sin impotarales la conciliación familiar y social al que tenemos derecho.

Nos imponen vacaciones partidas, cambios de última hora y todo avalado por nuestro convenio, que en este área está peor que el convenio provincial.

En Gestamp así está recogido “se iniciaran en la medida que las posibilidades organizativas lo permitan, el primer día de la semana.” En Convenio Metal Bizkaia lo recoge así “Las

vacaciones se iniciarán el primer día laboral de la semana.

Lo lamentable es como el comité siempre justifica las decisiones de la empresa dejándonos con el culo al aire.



IDEAS PARA EL CONVENIO.

Acumulación de las horas de reducción de jornada por cuidado de menores para coger jornadas completas.

Este derecho montesa recogido en el estatuto de los trabajadores pero hay muchas empresas que si lo tienen.

Ejemplo.

Un trabajador se reduce la jornada diaria en 1 hora diaria que se acumula para después coger jornadas completas para cuidar a sus hijos cuando no tienen colegio.

CARTAS A LA DIRECCION

Nos han mandado propuesta una compañera del trabajo al gestamp@cgt-lkn.eus

Según el curso que nos dieron del **ESG** la empresa está comprometida con el **medio ambiente** por ese motivo pienso que estaría bien que la empresa **entregará a cada trabajador un botellín de agua de metal** para rellenar en las fuentes y así poder quitar de las máquinas las botellas de agua de plástico.

El plástico es muy contaminante y tiene una huella ecológica muy mala.

Es algo totalmente asumible por la empresa. Lo podría repartir junto con el jamón y el vino

GREGARIO... OKUPA & PREKARIO



LA RENUNCIA SILENCIOSA o cómo una generación ha dejado de creer en ser un esclavo del trabajo

Ceñirse estrictamente al trabajo encomendado está dejando de ser mal visto: este término nacido en TikTok confirma que asistimos a un apagón de ambición, pero esto no tiene por qué ser negativo.



LEER NOTICIA COMPLETA

“Tuvisteis el privilegio de crecer en un mundo lleno de esperanza y nosotros no”. Con esta crudeza resume el fenómeno *quiet quitting* (traducido como renuncia silenciosa)

el *tiktoker* Hunter Kaimi (casi 800.000 seguidores en la red social), un estadounidense de 22 años que explica en un vídeo visto por más de tres millones de personas por qué no está dispuesto a sacrificar ni su tiempo personal ni su salud mental por un trabajo que en lugar de considerarle “un ser humano” le está pagando el mínimo salario posible, con el que ni siquiera puede imaginarse comprando una casa.

Él y toda su cualificada generación, cuenta, trabajan pensando si podrán pagar el alquiler del mes que viene, así que no encuentra sentido a la cultura del sobreesfuerzo no remunerado en el trabajo.

Hay quien lo cuenta desde el sentido del humor, pero la amargura que pinta es la misma. Es el caso de Sarai Marie y sus vídeos de los ocho millones de reproducciones, en los

que ella misma hace la pregunta y da la réplica, simulando una conversación empleada-jefa:

—¿Has ido hablando del *quiet quitting* por la oficina?

—Sí, ¿sabes en qué consiste? Básicamente en ir al trabajo, cumplir con tus tareas e irte a casa. Deberías probarlo alguna vez.

—Está creando un ambiente poco sano entre los empleados. ¿Y no crees que decirles a tus empleados que vayan más allá de sus funciones por un salario que apenas les permite vivir es muy poco sano?”



Opel despidió al secretario general de CGT en Aragón mientras espera ser intervenido de un tumor

“Cuando lees la carta de despido es cuando se entienden las circunstancias y lo que

esconde la empresa, porque los motivos no se mantienen bajo ningún concepto. Son una retahíla de mentiras, una detrás de otra, sin sentido, que reeditan una vida laboral en la que no me reconozco”, desarrolla el propio trabajador afectado. En ese texto enumeran una serie de bajas que, según Yagües, se derivan de accidentes laborales, incluso una sentencia así lo establece.



HORARIO LOCAL COMITÉ

Estamos a tu disposición todos los

Viernes por la mañana en el

Local del comité. De 9 a 13 horas.

(Frente a L-1 y Subida al comedor)

**ELIGE CALIDAD,
NO TAMAÑO**

Te esperamos

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



COLABORA: ZURE ESKU DAGO

La mitad del mundo tiene algo que decir, pero no puede; la otra mitad no tiene nada que decir, pero no calla.

Tú tienes la oportunidad de **decir lo que piensas**, no la desperdicies y mándanos tus artículos, opiniones fotos idea y **propuestas** gestamp@cgt-lkn.eus o al 717 716 451 por **WhatsApp** o **Telegram**

Ya nos conoces y sabes que **CGesT[®]amp** es una revista de difusión y denuncia reivindicando. Su contenido principal es sobre nuestra querida empresa, pero hablamos de otras muchas cosas. www.cgt-lkn.org/gestamp

LA PRUEBA DE LOS TRES TAMIZES

“Cuando vengan con chismes, pongamos en práctica la prueba de Sócrates”.

En la antigua Grecia vivía Sócrates, un gran sabio y padre de la Filosofía Occidental. Un día vino alguien a encontrarlo, y le dijo:

—¿Sabes lo que acabo de escuchar sobre tu amigo?

— un momento—respondió Sócrates. —

Antes de que me lo cuentes, me gustaría hacerte la Prueba de los Tres Tamices.

— ¿los tres tamices?

— sí, — continuó Sócrates. — Antes de contar cualquier cosa sobre los otros, es bueno tomar el tiempo de filtrar lo que se quiere decir. Lo llamo la Prueba de los Tres Tamices.

1. El Primer Tamiz de la Verdad. ¿Has comprobado si lo que me dices es verdad?

— No. Sólo lo he escuchado.

— Muy bien. Así que no sabes si es la Verdad.

2. El Segundo Tamiz, el de la Bondad. Lo que quieres decirme sobre mi amigo, ¿es algo bueno?

— ¡Ah no! Por el contrario.

— Entonces, —continuó Sócrates, — ¿quieres contarme cosas malas acerca de él y no estás seguro que son verdaderas?

3. Ahora sigue el Tercer Tamiz, el de la Utilidad. ¿Es útil que yo sepa qué me habría hecho este amigo?

— No, en serio.

— Entonces, — conclusión de Sócrates, — lo que querías contarme no es ni Cierto, ni Bueno, ni Útil; ¿por qué querías decírmelo?.

CANAL TELEGRAM

