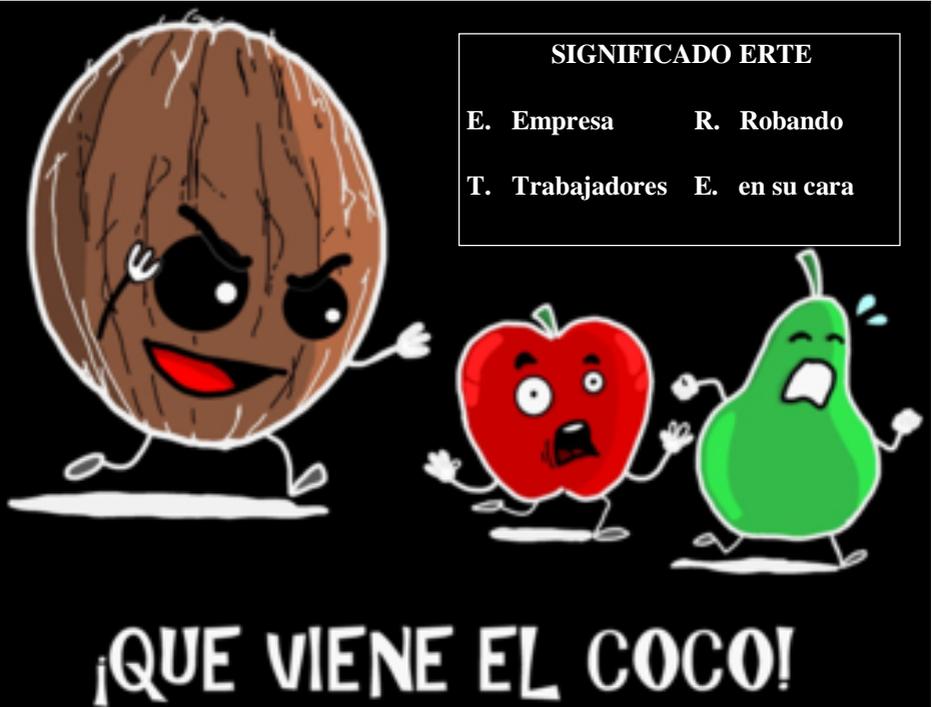


CGGestTamp

FANZINE LIBERTARIO EN GESTAMP · BIZKAIA

69 zenbakia 2025ko OTSAILA



*J_ jg` cpr_ bl mam qgrrc cl f_ acp jmos c
qc os gpc* qg mcl q_` cpf_ acp jmos c qc
bc` c f_ acp w cl f_ acp jmos c qc q_` c
os c qc bc` c f_ acp,*

**NO SUEÑES CON LA LIBERTAD
DESPIERTA Y LUCHA POR ELLA
BORROKA DA BIDE BAKARRA
CGT - LKN**



¡ QUE VIENE EL COCO!

De manual de patrono avaricioso es atemorizar a las plantillas para que se sometan sin rechistar pero la desverguenza de la dirección de Gestamp Automoción (GA) es de record como sus beneficios de 2023. Ya en la negociación del último convenio de Gestamp Bizkaia (GB) la dirección planteó inicialmente la congelación salarial (finalmente se firmaron % 5, 3, 2, 2) advirtiendo sino de la pérdida tanto de inversiones en nuevas instalaciones como de la adjudicación de la fabricación de nuevas piezas de MBV.

Ahora la dirección atemoriza, nuevamente, con la incertidumbre existente por la “baja” previsión de fabricación de MBV para 2025 de ¡solo 124.000 vehículos! o por la no adjudicación aún la las piezas de la furgoneta VAN EA-Acero que es más que dudoso que no estén adjudicadas ya... realmente son habilidosos en presentar la realidad del modo contrario al que es... eso si con la ayuda de los “crédulos” palmeros de siempre. CGT-LKN no lo cree así porque no lo ve así.

La dirección pretende que la plantilla de GB vivamos siempre angustiados por el miedo a que venga el coco y nos lleve..., lamentable percibimos que algunos lo creen. Otros, en cambio, estamos cansados de oír el cuento de siempre con el que solamente buscan rentabilizar el miedo sin escrúpulos... y eso que, se supone, se intentan reducir los riesgos

psicosociales existentes entre la plantilla... ¿igual piensa la dirección que el coco los reducirá?

GA aplica en todas sus plantas la misma fórmula: “rentabilizar el miedo” para traducirlo en beneficios a costa de reducir gastos de personal hasta en lo más cotidiano y básico rayando el límite de la dignidad de las personas. Lamentablemente para las plantillas y afortunadamente para los inversores de GA esta fórmula les va bien a la vista de los resultados económicos de record histórico ya que en 2023 tanto la facturación (12.373MM) como los beneficios netos (281MM) de GA lo fueron.

Los resultados económicos de GB en 2023 fueron notables también con 306MM de facturación y 15MM de beneficio pero aun así, al resultar el IPC2022 un 5,7% se generó una pérdida de poder adquisitivo en los salarios del 0,7% (que solo supondrían algo más de 300.000€ en toda la plantilla)... ¡eso y más es perfectamente asumible por los beneficios!. **La plantilla de GB es de las que más beneficios generan** en relación a su gasto de personal en GA pero la fórmula de “rentabilizar el miedo” se aplica sin piedad ni distinción.

No hay que creer los viejos cuentos infantiles de patronos avariciosos de ¡que viene el coco!, ¡Ya somos mayorcitas! más aún cuando los datos reales dicen que no es el coco quien viene sino una gallina a poner huevos de oro año tras año a la que damos de comer entre toda la plantilla. La plantilla de GB merecemos un trato justo y no un trato infantil para atemorizar. CGT-LKN lo cree así.



TRABAJOS AISLADO.

Aptitudes apropiadas: en los casos en que se ha de desempeñar un trabajo en soledad, se hace más necesario que nunca el que las personas que lo han de desempeñar sean las más aptas para hacerlo. Eso quiere decir que, además de cumplir los requisitos necesarios de conocimiento de la tarea, experiencia en puestos similares, y conocimiento de las máquinas, herramientas y útiles necesarios, cumplan una serie de requisitos a nivel de aptitudes psíquicas (han de ser capaces de superar la angustia que puede ocasionar la soledad); a nivel de aptitudes físicas (su estado de salud general ha de ser bueno); y a nivel de aptitudes intelectuales (han de ser capaces de enfrentarse a situaciones problemáticas que deberán resolver, en muchos casos, por sí mismos).

Relaciones: Es aconsejable que se fomenten unas relaciones cordiales entre el mando y la persona que ha de trabajar sola, también deberían fomentarse buenas relaciones entre persona que trabaja sola y el resto de personas que puedan estar más o menos cercanas a la zona en que trabaja la persona sola, o bien, en el caso de trabajos a turnos, con aquellas que trabajan en el mismo turno.

Formación: como complemento de los requisitos anteriores, a las personas que han de trabajar solas se les debe dar una formación

adecuada que, básicamente, ha de cumplir los siguientes objetivos:

1. Familiarizarse con las máquinas, las herramientas y los materiales (tener experiencia) con los que ha de trabajar.
2. Conocer el tipo de órdenes que va a recibir, de manera que su interpretación sea clara y no conduzca a error. Si es necesario, la tarea a efectuar, así como las instrucciones deben darse por escrito.
3. Instruir sobre la adecuada manipulación de la instalación técnica o del aparato.
4. Aportar informaciones relativas a posibles peligros y la actitud a adoptar cuando sobrevengan.
5. Adiestrar en las normas y el uso del equipo de protección personal (EPI).
6. Conocer las salidas de socorro.
7. Adiestrar en el funcionamiento del sistema de vigilancia y de la ligazón del puesto aislado con el exterior.

El trabajo de la persona aislada, debe estar controlado periódicamente por los miembros de prevención (la frecuencia estará en función de las condiciones de trabajo y los riesgos existentes).

Esfuerzos físicos y psicológicos del trabajo: la tarea que se desempeña en estos puestos de trabajo no puede dar lugar a fatiga, por las razones aducidas en la descripción de los riesgos.

Por ello, en este tipo de puestos es necesario aplicar medidas técnicas u organizativas que reduzcan la posible carga de trabajo, pero que, al mismo tiempo, no incrementen los riesgos a que están sometidas las personas que trabajan solas.

IGUALDAD RETRIBUTIVA



Todas las personas que formamos la plantilla de Gestamp Bizkaia estamos de acuerdo en que no tiene que haber ningún tipo de discriminación en la empresa, ya sea por raza, sexo u otro motivo.

Es de justicia que en Gestamp Bizkaia tal y como está redactado en el punto 3 del Art 74. del convenio: Declaración de principios de la empresa: Las personas que trabajan en la empresa tienen derecho a disfrutar de **igualdad de oportunidad y de trato**, todas las personas que formamos la plantilla **deberíamos tener la misma subida salarial**, es decir que se hagan **subidas lineales siempre, y así recogido por convenio**.

De lo contrario existiría una discriminación, no por sexo o raza sino por funciones que desarrollamos o puesto trabajo que nos ha “tocado” ejercer.

Una persona que ve mermada su capacidad económica no tiene las mismas oportunidades que otra que tiene un salario muy superior, porque esa diferencia económica marca muchos aspectos en la vida en acceso a educación, sanidad ,ocio

para nuestras familias y para nosotros.

La subida lineal es una herramienta para la **distribución justa de la riqueza**, (que generamos tod@s con nuestro trabajo) en este caso dentro de Gestamp Bizkaia.

Todas las personas que formamos la plantilla debemos de tener la **misma subida neta de sueldo, para que no siga creciendo esa diferencia salarial entre sueldos**. Esa discriminación llega en muchos casos superar más de 10.000€año.

Mantener la política actual de hacer incrementos porcentuales están contribuyendo a incrementar las desigualdades de una forma muy directa.

En una sociedad desigual hay más casos de depresión, más criminalidad más miedo. La desigualdad es el mayor problema que tiene actualmente la humanidad.

Por todo ello desde CGT-LKN pensamos que solo puede evitarse la discriminación recogiendo por convenio que la forma de repartir los beneficios sea **siempre lineal**.

Mas información en: <https://www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/subida-lineal/>



GREGARIO & GREGARIA... OKUPAS & PREKARIAS...



Punto verde

Desde estas líneas queremos manifestar nuestra preocupación por la situación que desde hace tiempo padecen nuestros compañeros de punto verde.



Consideramos también que la **instalación** a día de hoy

esta **obsoleta** y necesita un repaso y actualización urgente para acercarse a lo que hoy precisa cualquier empresa de esta envergadura para cumplir los estándares de calidad que por la importancia de este servicio se necesitan.

Entendemos que este servicio de suma importancia al igual que el tema de la limpieza de instalaciones que está olvidado y son

nulas las intenciones de inversión e involucración por parte de la dirección.

Pensamos que en estos tiempos de cambios e inversiones multimillonarias habría que tomar este tema con la seriedad que merece y adoptar medidas.



Retomando el tema de los compañeros de punto verde observamos que además del estado actual de la instalación en su conjunto (protecciones contra el río en mal estado, puerta corredera metálica de cerramiento manual

sobre rail muy pesada, instalación en su conjunto de chapa con agujeros y cantidad de entradas de aire con nulo aislamiento, maquinaria antigua que necesita ser remplazada.....) y encontrándonos en las estaciones de frío nuestros compañeros disponen únicamente de una estufa heredada de los tiempos de Arin para calentarse. La realidad es que pasan frío y la solución

que les dan los responsables es ninguna.

Desde aquí hacemos un llamamiento para que el responsable de esta instalación se comunique con los compañeros y se acerque a la problemática diaria de esta y se tomen mediadas tanto de inversión para la instalación y urgentes por la proximidad del frío para intentar combatir el frío y la lluvia de estas fechas.



Sabías que.... Gestamp Bizkaia siendo



solo 1 empresa de las más de 100 que tiene el grupo en todo el mundo genera entre el 5 y el 6 % de su beneficio total.

Con solo 20 plantas como la nuestra daría el beneficio de las más de las 100 plantas que tiene el grupo.

Luego dicen que somos caros....somos una de las plantas más rentables que tiene el grupo a nivel mundial.

RIESGOS PSICOSOCIALES EN GESTAMP BIZKAIA. OCTUBRE 2024.



Desde CGT-LKN y ante la curiosidad de algunas personas suscitada en relación a los resultados de la encuesta de riesgos psicosociales realizada a la plantilla decir que el grupo de trabajo formado entre las representaciones de la dirección y de la plantilla

de Gestamp Bizkaia para su tratamiento se está reuniendo con cierta frecuencia. Dicho tratamiento está dirigido a implementar medidas preventivas en el ámbito psicosocial pero ocurre que determinar estas en los diferentes departamentos y puestos de trabajo es una tarea que exige hacerlo con mucha concreción para lograr el impacto deseado por lo que se está prolongando debido a la gran cantidad de departamentos, puestos y riesgos detectados a prevenir.

La prevención de riesgos psicosociales es area nueva para las partes mencionadas y, más allá del estudio del manual Copsoq Istas 21 y del asesoramiento de una persona técnica en la materia de la empresa Osarten, todo avance resultará del propio trabajo

invertido por el grupo de trabajo y la colaboración de la plantilla cuando llegue el momento.

En la siguiente reunión del grupo de trabajo se tratará sobre qué información del resultado de la encuesta se deba trasladar a la propia plantilla a modo informativo además de definir medidas para los departamentos y puestos de trabajo en los que se han detectado mayor porcentaje de afectación de determinados riesgos.

CGT-LKN considera que la prevención de los riesgos psicosociales persigue implantar un modo de relacionarnos entre todas las personas de la plantilla en el que no impere la superioridad o sumisión de ninguna persona para conseguir un trato profesional y suficientemente respetuoso entre todas las personas, ocupen el lugar que ocupen en el organigrama.

Es un trabajo lento pero totalmente necesario para **lograr un ambiente laboral digno para todas.**

SOMOS PERSONAS NO MAQUINAS-

Desde estas líneas CGT-LKN Gestamp Bizkaia desea trasladar su malestar puesto que, últimamente, observamos con estupor como en ciertas instalaciones, ante la necesidad de cambios de calendario y planificación de nuevos equipos por necesidades de producción **no se informa**

al personal afectado de forma correcta.

Detrás de estas importantes decisiones hay personas con vidas, familias y necesidades tanto personales como sociales. Advertimos que algunas personas trabajadoras, dependiendo de sus cronotipos, se adaptan mejor a unos horarios laborales que a otros, condicionando de manera ostensible la vida de estas personas.

Ante estos cambios de calendarios y equipos, decir que dentro de las diferentes opciones de destino de las personas implicadas, lamentablemente, nadie se dirige a estas personas para intentar consensuar o llegar a arreglos que satisfagan a ambas partes.

CGT-LKN entiende que toda decisión impuesta sin previo diálogo y acuerdo no

hace más que favorecer el hastío y el sentimiento de falta de consideración hacia la persona trabajadora generando un gran malestar psicosocial.

Pensamos que la **comunicación entre responsables y trabajadores tiene que ser fluida** y más ante estas circunstancias concretas de suma importancia, y que menos, que una reunión grupal previa a cambios, que debería ser de obligado cumplimiento, para poder informar personalmente de estos cambios y llegar a acuerdos beneficiosos para ambas partes.

CGT-LKN cree que no es de recibo que en muchos casos se informe mediante una nota escueta a última hora coincidiendo con ultimo día de trabajo semanal para que así el encargado de la sección se ahorre las explicaciones correspondientes con los trabajadores.

También nos parece poco respetuoso informar a las personas afectadas por estos cambios según su rango o categoría dejando para el final a las personas de menor categoría provocando un sentimiento de desprecio inaceptable.

CGT-LKN espera que estas incorrecciones se corrijan por el bien de toda la plantilla.

HORARIO LOCAL COMITÉ

Estamos a tu disposición todos los

Viernes en el **Local del comité.**

De 9:30h a 13:30 horas.

(Frente a L-1 y Subida al comedor)

**ELIGE CALIDAD,
NO TAMAÑO**



Te esperamos

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

¡A TOMAR LAS ARMAS COMPAÑEROS!



Si quieres que te llegue este boletín, no tienes más que decírnoslo.

Tenemos una lista de contactos de más de 200 personas a la que te puedes sumar para que te llegue a tu correo personal.

Así podrás disfrutarla a todo color y

difundirla como quieras.

Y, por supuesto, seguimos aumentando la edición en papel para que llegue a todos los rincones y para que tenga que trabajar más quien se dedica a tirarlas.

FRIO EN LA FABRICA



Desde hace semanas las personas que trabajamos en estampación sufrimos un frío helador que nunca antes hemos soportado.

Desde CGT-LKN hemos estado y seguimos exigiendo soluciones a la empresa y al comité de prevención compuesto solo por la mayoría del comité pero sin obtener ningún resultado.

La empresa se excusa con que hay obras.

La empresa se queja de que hay muchas bajas pero no pone soluciones a ningún de las causas.

Desde CGT-LKN vemos con buenos ojos y apoyaremos a todo trabajador que tome las medias de acción directa que crea correctas para no caer enfermo y enfrentarse al frío y a las corrientes mientras trabajamos.

Paz a los hombres, guerra a las instituciones