



CGesT[®] mp

Especial Elecciones Sindicales
Diciembre 2014ko Abendua



VÍDEO ELECCIONES

**LOS HECHOS FRENTE
A LOS DISCURSOS,
LA CONSTANCIA FRENTE
A LO PUNTUAL.**

ASÍ DURANTE 8 AÑOS DE TRABAJO SINDICAL.



LA FUERZA NOS LA DA TU APOYO.

POR ESO TE PEDIMOS QUE VALORES

Y

ELIJAS POR LO HECHO

NO POR LO DICHO

SUMANDO SE PUEDE.



NOS NECESITAMOS



Kaixo Danori.

El Fanzine que tienes en tus manos muestra parte del trabajo de CGT-LKN en estos años. Reivindicamos, proponemos, damos soluciones con mejor o peor suerte y aquí estamos, cuando seamos más tu voz también será oída, nuestra labor crecerá y será una labor por ti también compartida.

Este es un proyecto donde el sentido común manda y el corazón acompaña, con la ideología libertaria por pasado y presente, que no responde a intereses personales ni de poder.

Con nuestros errores, que seguro hemos cometido y nuestras virtudes.

Somos 2 delegados de 17 miembros del comité de empresa y 1 más contando con el delegado LOLS (Ley Orgánica de Libertades Sindicales) y a continuación te mostramos una parte de nuestro trabajo:

Resumen de Ideas y Propuestas presentadas en los últimos años.

(Un gran número de estas ideas y propuestas nace entre vosotr@s). Algunas se consiguieron, otras con el esfuerzo están por llegar y las que nunca llegan puede que su origen esté en la falta de unidad para lograrlas.

En CGT-LKN uno de los principales pilares es la SALUD LABORAL.

Informe bide-hori

El informe completo en:

www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/files/2013/02/Informe-bide-hori.pdf

Con este informe pedimos mejorar los Bide-horis existentes en la planta, mostrando algunos de sus defectos y proponiendo mejoras para fomentar su uso.



Es posible que este documento no recoja todas sus deficiencias, algunas han desaparecido y otras nuevas surgen.

Creemos conveniente adecuar los bide-horis para que tengan unas condiciones óptimas y una lógica que favorezca su uso y seguridad. Con tus sugerencias pueden mejorar.

Habilitar un acceso peatonal desde Unamunzaga por la puerta de Logística (habilitar la puerta peatonal a la izquierda en la imagen) con tarjeta de empresa.

Acondicionar un pasillo con garantías de seguridad (instalación de un vallado adecuado) que permita transitar desde la puerta a los vestuarios.

Evitar la circulación de personas entre camiones y carretillas mientras se realizan las maniobras de carga y descarga.

Cambios automáticos en prensas con bajada rápida

Se podría programar los Sicks de barrido del suelo entre las prensas de todas las células de modo que permitan bajar cada máquina rápidamente en el cambio pero con la condición de que ambos Sicks de cada lado de la máquina al cambiar estén en verde, de este modo sólo bajaría la máquina en el caso de que dichas células estén sin presencia de personal.

Estas detecciones de los dos Sicks se introducirían como señales de entrada en el autómatas de la prensa y serían necesarias para la bajada de la máquina en rápido, de no darse estas condiciones no bajaría la máquina.



Informe sobre los Fosos y Empaquetadora.

(Lamentamos ver cómo estas instalaciones invisibles para la mayoría son un campo de batalla olvidado al que conviene darle una digna vuelta) **Alarma luminosa para fosos.** Ya que la sonora, con tanto ruido puede ser insuficiente en caso de emergencia.

La sección sindical de CGT-LKN en Gestamp Bizkaia puso en alerta a l@s responsables entregando por escrito un informe sobre deficiencias observadas en los Fosos y la Empaquetadora de chatarra que podéis ver en nuestra web cliclando en **INFORME FOSOS**. Dicho documento trata de denunciar el mal estado de

fosos y empaquetadora, esperando que se tomen lo antes posible medidas correctoras



UN SERVICIO DE PREVENCIÓN INDEPENDIENTE

dotado de los recursos humanos y materiales que sean necesarios.

Proponemos que la empresa haga un cambio en el organigrama de la empresa, donde el servicio de prevención sea responsabilidad directa de la gerencia, junto con las medidas adoptadas al respecto. Para ello el servicio de prevención no puede depender del departamento de personal, si no única y exclusivamente de la gerencia.

MAPA DE RIESGOS DE LA PLANTA.

Se debe realizar con urgencia un mapa que muestre dónde se encuentran y qué riesgos hay en la planta, instalaciones, máquinas etc. Esto es algo básico para darle solución o en su defecto advertir de los riesgos y más a personas nuevas en planta.

EVALUACION DE RIESGOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Conocer qué riesgos hay en cada puesto de trabajo y no nos referimos sólo a riesgos de corte o atrapamientos, debería reflejar todo tipo de riesgos, desde qué personas pueden trabajar con dolencias cardiacas, embarazadas, asmáticas etc..

Hacer adaptaciones de los puestos teniendo en cuenta las características de cada operari@ a la hora de desempeñar un trabajo, si es de estatura alta , zurda, etc...

Servicio de enfermería 24h.

Cada vez resulta más necesario ya que el número de personas que aquí trabajamos aumenta año tras año.

No se puede parchear el problema de falta de personal a ciertas horas con voluntari@s (con buena voluntad) que han recibido una formación demasiado básica como para atender los accidentes graves que desgraciadamente se pueden dar, muchos leves, o problemáticas habituales del día a día.

Se suele carecer de criterios cualificados y la improvisación suele ser lo habitual.

**Reclamación histórica por parte de
CGT-LKN, no la olvidaremos hasta que la
veamos realizada.**



DISPOSITIVOS DE CONSIGNACIÓN MÁQUINAS

En los accesos rutinarios a Máquinas, Líneas, Células y cuando hay que dejar la instalación parada por un tiempo indeterminado por una intervención de mantenimiento, etc, existen elementos de enclavamiento mecánicos que evitan el posible arranque de la instalación por una persona mientras otra esté trabajando en su interior.

Las nuevas líneas VS20 vienen con ello incorporado, lucharemos para que se implante en todas las instalaciones de la fábrica que se estime necesario y se use también en las intervenciones de corta duración sea quien sea quien las realice.

Trabajar con candados para evitar accidentes es algo de hace muchos años en empresas Europeas pero a Estancaciones llegaron los mosquetones y ya “nadie” se acuerda de ellos.

Tras el desgraciado accidente ocurrido en la empaquetadora de chatarra el grupo Gestamp pide a Gestamp Bizkaia que sea una prioridad la implantación de estos sistemas de seguridad en la fábrica.

Desde esta sección hemos insistido siempre en su implantación, después será responsabilidad de tod@s su uso.

El proceso ha comenzado y las máquinas consideradas como auxiliares son el



primer objetivo que se ha marcado la empresa, para ello departamentos como Mantenimiento ya han sido formados.

En las máquinas más viejas, mientras tanto y de forma temporal, se podría sustituir el botón de arranque por una llave que muchas no poseen, obligando a llevar la llave consigo a la persona que esté haciendo la intervención en máquina.

No pararemos de insistir hasta que lo veamos implantado en toda la fábrica.

Así se evita que no se pueda arrancar la máquina mientras por lo menos la persona que intervenga esté fuera de ella.

FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN.

Fijar un Calendario Anual para concienciar y formar a todo el personal, creando en consecuencia cultura verdadera de prevención de riesgos laborales. Incluyendo simulacros de incendios, explosión (gas de las calientes) sin preaviso para así observar la actitud de l@s trabajadorxs y corregir las deficiencias priorizando la vida humana sobre los bienes materiales.

Desfibriladores automáticos: instalación en puntos estratégicos de la empresa. (que indican por voz los pasos a seguir) en lugares estratégicos.

El único que existe actualmente se encuentra en botiquín.

Los segundos cuentan cuando de un infarto de miocardio se trata:

<http://salud.practicopedia.lainformacion.com/enfermedades-y-trastornos/como-evitar-un-infarto-de-miocardio-3176>

Ropa de trabajo de alta visibilidad para toda la plantilla (con bandas reflectantes mejores que las actuales). Entendemos que no es lo mismo trabajar de carretiller@, operari@ en las Calientes...

La ropa se debería adaptar mejor a las condiciones de las personas y no al revés.

Calzado de seguridad cómodo y antideslizante.

Instalación de **ingrávidos** en Chapistería de NCV2-VS20 y Pintura. Para nada se está teniendo en cuenta el peso tanto antes con NCV2 como ahora con VS20.



Calor y aclimatación.

Cerramiento del Punto verde.

Aclimatación de pabellones de cara al verano, salidas de aire en techos y paredes. Rejillas de ventilación en pared de L12 y TF-1.

Colocación de una **“pared aislante”** desmontable entre horno de HS-01 y la zona de embalaje.

Ventiladores en cinta de salida de piezas en HS-01 como en HS-02 para refrigerar las piezas y eliminar posibles cascarillas.



Cerramiento de techo de la calle central de la fábrica entre el paso de NCV2 y Granalla y entre L-10 y NCV2 para conseguir mejor aclimatación de la fábrica, teniendo en cuenta la evacuación del humo que expulsan los camiones.

Colocar **tejavana** entre entrada de vestuarios y Pab-G-1.

Instalación de escotillas que permitan la ventilación y salida de aire caliente en zona de Pintura, L-1 y L-6.

Sistema de **volteo de chatarra**

Anclaje de plataformas giratorias

de alimentación de piezas en L-6 y renovación de suelos. (Lo mismo para plataformas instaladas a posteriori en HS2, PBM, ALETAS)

Adquisición de nuevas carretillas para sustituir a las más viejas, molestas y peligrosas.

Reducir a 9 km/hora la velocidad máxima de las **carretillas** en planta.

Realización de las inversiones necesarias para **que se usen los túneles de insonorización** en puestos de carga y descarga de piezas de caliente en **L-6 y L-10**.

Análisis por concentración de partículas de material Usibor sedimentado y en suspensión en corte por estampación.

Tacos para apilar troqueles que no se degraden para utilizar principalmente en zonas expuestas a inclemencias climatológicas. Ej. Triángulo.

Puerta entre corredera (CI) NCV2 y Chapistería ensamblado antigua.

Ampliación de vestuarios de hombres con el cuarto de limpieza.

Proteger la zona de trabajos exteriores (TE) en Pintura. Colocación de un vallado para proteger la zona de bajantes de bastidores de los cestos almacenados al lado.

Habilitar los antiguos vestuarios de estampación para las personas que trabajan en L1, L6, L11, L12 evitándo el transito innecesario de estas personas por fábrica y disminuir la alta concentración humana existente en el vestuario de hombres.



Ampliación de horarios de limpieza en planta ya que se trabaja a relevos 24 horas.

Iniciar el Servicio de lavandería, para quienes más se ensucian. Con intención de ampliarlo progresivamente.



Carro transporta troqueles

PARKING:

Crear un **sistema de incentivos**, para el uso del transporte público.

Un incentivo podría ser el reembolsar total o parcialmente el abono de transportes públicos a aquell@s trabajadorxs que renuncien a utilizar el coche para venir al tajo.

Con ello se pretende descongestionar el aparcamiento y reducir la contaminación.

Acceso por Unamunzaga: que se abra la puerta **con la tarjeta de fichar**, de este modo se controlaría a las personas que acceden, no como ahora que cualquiera que llame puede entrar y acceder a la fábrica y a vestuarios...

Acceso a fábrica por puerta de Pab-B con tarjeta de fichar como en la puerta principal a oficinas.

Servicio de autobús:

La idea es que se solucione la falta de aparcamiento, para ello pensamos que como



la mayoría de la plantilla es del Duranguésado el autobús debería recoger a estas personas para así dejar plazas libres a las personas que vienen de fuera y evitar que el recorrido del autobús sea demasiado largo, lo que ocasionaría que muchas personas no lo utilizaran. Ya que tardaría mucho. Para ello te puedes apuntar desde la web.

Apeadero Euskotren. Hemos instado al comité y a la empresa a realizar una recogida de firmas para que el apeadero pueda ser utilizado por trabajadorxs del polígono de Lebario. El primer obstáculo que surge es el puente que cruce la carretera. El segundo voluntad por más partes que la nuestra.

DE TODAS ESTAS IDEAS Y PROPUESTAS, COMO LAS ANTERIORES SE HAN CONSEGUIDO ALGUNAS Y OTRAS NO.

Mejorar el acceso a vestuarios desde el Parking de Unamunzaga tanto fuera como dentro de la fábrica.

Luz entre el Parking de Unamunzaga y vestuarios en horarios de entrada y salida del personal.

Arreglar los baches dentro y en los exteriores de la fábrica.

Aparca Bicis (Nos gustaría que se ampliase, si no en este sitio en otro)
Es una alternativa, o dos si vas en moto.



Formación.

Simulacros de evacuación, de accidentes, desfibriladores, prevención en el trabajo, ergonomía, sobre los puestos de trabajo y sobre su evolución técnica, medidas de seguridad...

Cursos fuera de horario de trabajo.

Los cursos de formación deberían ser dentro de la jornada de trabajo pero si no se puede deberían organizarse teniendo en cuenta a las personas y no ver tu nombre en un papel con una fecha y hora.

En más de una ocasión se ha dicho a la empresa que antes de organizar cursos debería hacerse una “encuesta” o preguntar a las personas que se han apuntado sobre qué horario y turno causa menos molestias y con los resultados intentar minimizar y evitar consecuencias en la vida personal fuera de horario laboral.



NUEVOS COLLARES

ELECTRONICOS

PARA

CURRELAS

SIN

DOMESTICAR



En estos tiempos difíciles, cuando urge hasta la última gota de sudor y sangre para afrontar los retos de la VS20 y todo lo que se ponga por delante, en pro del imperio Gestamp llega esta nueva equitación. Destinado al adiestramiento del personal laboral con exitosos resultados, favorece la sanación y el aborregamiento, controla el exceso de tiempo en el baño, el bocadillo, evita los collares, fomenta el peloteo hacia tu responsable, anula la rebeldía, reduce a lo ridículo la preocupación por la calidad, te ata a la mesa, evita que levantes la vista por encima de la pantalla e implanta la chapa a las manos. **¡May Pronto en Estancaciones!!**

Alfombrillas en los puestos de trabajo muchas veces se terminan quitando porque estas se doblan, se mueven o incluso nos tropezamos con ellas pudiendo ocasionar caídas...



Para evitar esto, proponemos que se haga un rebaje en el suelo del espesor de la alfombrilla y sujetar con unos tornillos que sean fáciles de quitar para poder limpiar.

De esta manera la alfombra estaría a la misma altura que el suelo, se evitarían incomodidades ganando en ergonomía y salud.

ACEITADORA GRANALLA:

Instalación de cortina de aire en acceso desde la calle a Granalla

Colocación en la entrada y salida del carrusel de la Aceitadora de un sistema de extracción de aire auxiliar que evite la salida de aceite al

pabellón en caso de que el sistema actual de aspiración se vea saturado.

Aumentar con otro cubículo más el aislamiento entre el interior y el exterior de Granalla y Aceitadora.

Granalla:

Realizar un plan de mejora para evitar polvo en suspensión. Se propone no barrer el suelo de este área durante una semana con el fin de comprobar la cantidad de polvo metálico que se acumula.

Realización urgente de estudios Ergonómicos.

Cumplir con el plan de mantenimiento para evitar fugas de aceite. Y mientras tanto que se aumente la limpieza en las zonas necesarias para evitar los resbalones. Si no son capaces de evitar las fugas, al menos que lo mantengan limpio.

Renovación de suelos de la fábrica por deterioro... Se suele parchear el asunto aunque también hemos visto hacerlo bien en algunas zonas.



BIENVENIDOS AL MARAVILLOSO CIRCO GESTAMPIANO

Un mundo que cabe en el ojo de una aguja, donde el humor de sus curellas echa humo por la nariz, cohetes por la boca y pedos con zumbido de balas.

El sentido común siente comúnmente no haber venido a esta pecera donde el rey pez se mantiene a flote gracias a las piezas voladoras, los troqueles gaviota, almacenes hasta el cielo, bucles mentales y poemas a la productividad.

P.D. Sentimos no invitarles a que pasen y vean a ver la función... por que no hay sitio.

Aumento de la limpieza en pasillos, espacio entre troqueles e interior de prensas y en Planta en general. Ejemplos de su necesidad L10, L-11, L12, Fosos, Granalla entre los destacados.

Acondicionamiento del espacio que hay entre el G2 y el río.

Realización de un plan para subsanar los problemas de **falta espacio** existentes en fábrica y realizar reuniones periódicas específicas entre empresa y comité para evaluar su cumplimiento.

Medio ambiente. Solicitamos la creación de un **grupo de trabajo** en el comité que trate específicamente este tema, gestión de residuos, formación a la plantilla, reducción de huella ecológica de la empresa y la que generamos la plantilla teniendo en cuenta lo que supone el transporte a la misma.

Arreglo del Área de Descanso Pabellón A



Arreglo de baños de estampación.

Sistema que recogiera iniciativas e ideas



Estas ideas si se ponen en marcha son gratificadas a la persona de alguna manera.

BAILA EL TXIKI-ESTAMPI



El txiki-estampi no muela un copón.
 lo baila el punto verde pa quitarse el frío,
 lo baila granalla con el colozón,
 lo baila en fosos que acan campo de batalla,
 lo baila L-10 cuando el ruido estalla.
 Y el txiki-estampi se baila así:
 1- La explotación.
 2- Los calenturios.
 3- Trato de mazón.
 4- El roboscop.
 ¡Peika, Peika!
 El txiki-estampi no muela un copón.
 Lo baila quando mandan por que no das la talla,
 lo baila en quejos y le dicen por que no te callas,
 lo baila las manitas, lo baila protección,
 lo baila el vestuario con trapillas a presión,
 lo baila si se piden más motivación...
 lo baila en silencio por desilusión...
 Y el txiki-estampi se baila así:
 Raportá arribá, pero sobretodo:
 ¡Peika, Peika!

Hay empresas en las que se fomentan concursos, cuyos premios van de un fin de semana para dos como días libres. Muchas veces quien está a pie de máquina ve los problemas mejor que otr@s, ya que diariamente está trabajando con ello.

Si trabajas de noche y a la mañana siguiente tienes que acompañar a algún familiar o ir tú al o la médico podrás disponer de las 16 horas de médico de cabecera para poder salir antes del trabajo.



Maltrato de mundos
 "Cuando los que mandan pierden la vergüenza, los que obedecen pierden el respeto."
 G.C. Lichtenberg,
 escritor alemán.

Horas sindicales: cada Sección Sindical podrá repartirlas entre su afiliación para trabajo sindical:



Con esta propuesta pretendemos que las personas que quieran participar en la sección vayan cogiendo experiencia, para que cuando llegue el momento éstas personas puedan incorporarse a la Sección.

Con ello se fomenta la rotación de las personas en las Secciones, se evita el estancamiento y que haya una casta sindical, ya que nadie es imprescindible.

En nuestro caso todavía somos poc@s para rotar, tienes abiertas las puertas.

Por **ingreso de un familiar superior a 24h** te corresponden de 2 a 3 días naturales de permiso retribuido según parentesco.

Cuando el ingreso es un viernes sólo te corresponde ese día a no ser que estés a 4º o 5º turno, aunque el ingreso hospitalario continúe la siguiente semana. Para el convenio del 2014 **CGT-LKN propuso que se cambie “días naturales” por “días laborales”**.

Violencia en el trabajo:

Propusimos a la empresa y al resto de sindicatos que se hiciera un protocolo de actuación ante casos de **“violencia en el trabajo”** física, verbal o psicológica. Por ello entregamos una ficha técnica, donde se recogían aspectos a registrar en este tipo de incidentes con el fin de eliminar comportamientos que a veces sufrimos.

La dirección de la empresa debería adoptar una política de no violencia, persiguiendo cualquier conducta de este tipo.

La consulta a tod@s l@s trabajadorxs es necesaria para lograr su implicación y determinar las medidas preventivas a implantar.

Más Publicaciones en nuestra Web www.cgt-lkn.org/gestamp



INICIO ▾ AFILIATE ▾ APLICACIÓN PARA MÓVILES ▾ QUIENES SOMOS ▾ PREGUNTAS FRECUENTES ▾ CONVENIO ▾ EGUTIGIAK ▾ PROPUESTAS E IDEAS ▾ LEGISLACIÓN ▾
SUGERENCIAS ▾ MUJER ▾ OCIO-TURISMO ▾

GENERAL ▾ ANARQUISMO ▾ ASESORIA JURÍDICA ▾ AUTOMOCIÓN ▾ COMUNICADOS ▾ HUMOR ▾ MOVILIZACIONES ▾ OPINIÓN-ENTREVISTAS ▾ PUBLICACIONES ▾
SALUD LABORAL ▾

Propuestas para los Convenios

EN ESTE CONVENIO



NO TE QUEDES INDIFERENTE

Ante modificaciones o incumplimientos del texto del convenio durante su vigencia será tratado en asamblea de trabajadorxs para su ratificación.

Los **fichajes** se podrán realizar en todos los relojes existentes en la planta.

Kilometraje. Se hará una actualización del precio por Kilómetro, actualmente son 0'33€/Km, pasando a 0,50€

La empresa dispondrá de **vehículos propios** o de alquiler para desplazamientos relacionados con el desempeño del trabajo.

Reuniones de trabajo fuera de horario laboral . Ante la dificultad de evitarlas serán consideradas horas extraordinarias, teniéndose derecho a disfrutar el tiempo empleado en la reunión multiplicado por 1'75 ó por 2 según si la reunión haya sido en festivo o no.

CaCategorías: Propusimos al comité y a la empresa, que la mejor forma objetiva de medir la capacitación de una persona para darle o no la categoría superior es teniendo en cuenta el número de horas que ha trabajado en dicha categoría superior. Para lo cual pensamos que el captor es una herramienta que lo facilitaría.

Es decir, cuando una persona realiza el trabajo de una categoría superior (por ejemplo J.E) que quede reflejado en el captor y así cada día que esté en esa situación cobrará ese día como dicha categoría y cuando esa persona alcance x días de trabajo en categoría superior automáticamente pasaría a dicha categoría.

Si creen que esa persona no es valida para el puesto que no la pongan y mientras tanto día que trabaja día que cobra en la categoría que le corresponde.

El o la trabajador/a que cumpla su periodo inicial en una categoría superior pasará a consolidar la categoría, independientemente de haber sido o no evaluad@.

El resto de la historia de las cacategorías ya la conoces.

Las personas de **más de 55 años** podrán elegir si quieren trabajar de noche o no.



**ESCÁNDALO, ES UN ESCÁNDALO.
ESCÁNDALO, ES UN ESCÁNDALO.
ESCÁNDALO, ES UN ESCÁNDALOOOO.**



El estribillo más cantado en estampaciones. Le siguen muy de cerca las canciones "Puñetazos en la mesa", "Horas extras Si o Si" y "Poste A, Poste B, Poste..."
¿Qué será lo siguiente?
¿Con qué nos vendrán mañana?
¡QUÉ SABE NADIE!

Jornada nocturna extra del sábado al domingo tendrá el carácter de festivo, es decir se percibirán 16h de libre disposición.

Las **horas extraordinarias** no podrán ser compensadas económicamente.
(Mejor si no existieran y hubiera más plantilla).

Información en la nómina sobre las horas de libre disposición, las horas disfrutadas, concretando de forma más precisa y entendible los diferentes conceptos (prima de producción, plus 4º, 5º relevo en días además de en horas, etc.).

Cada trabajador/a tendrá la opción de recibir la nómina, calendarios, menú, 10-T y cuanto se estime oportuno de forma consensuada por correo electrónico.

En caso de existir **retrasos en los pagos** a la plantilla, se percibirán unos intereses en razón al IPC del año anterior y el número de días naturales que han sobrepasado la fecha de pago.

Plan de igualdad: Desarrollar realmente en la empresa la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (Censo, Evaluación y aplicación).

Terapeuta musculoesquelético en la empresa: Reubicación, Tratamiento y recuperación de las posibles dolencias y patologías osteo-musculares causa objetiva de patologías laborales.

BOLETÍN INFORMATIVO

SALUD LABORAL

EL AMBIENTE TÉRMICO

- INTRODUCCIÓN Pág. 01
- EFECTOS EN LOS TRABAJADORES Pág. 04
- VARIABLES QUE DETERMINAN EL AMBIENTE TÉRMICO Pág. 05
- REDUCCIÓN DEL ESTRÉS TÉRMICO Pág. 06
- NOTICIAS DE INTERÉS Pág. 08

Nº1

Boletín Informativo

Calendario Laboral.

Se abonará al o la afectad@ un plus económico a determinar cada vez que haya un cambio de calendario, un plus superior al anterior si el cambio se notifica con entre 15 y 8 días de antelación.

Se abonará al o la afectad@ un plus aún mayor si el cambio se realiza con entre 7 y menos días de antelación.

Cuando un cambio de calendario supone saldo negativo en las horas de libre disposición será condonada la deuda.

Toda persona puede solicitar una **reducción de jornada sin haber causa justificada** durante un periodo de 4 años. El tiempo de reducción irá de entre 1 y 4 horas de la jornada.



La empresa y l@s representantes de las secciones sindicales presentes en la empresa analizarán mensualmente el número de horas extra realizadas y acumuladas por parte de la plantilla para ver si procede la **contratación de nuevo personal**, y así resolver dichas carencias horarias, para lo que se constituirá una comisión paritaria de 10 personas donde estén representadas todas las secciones sindicales.

Vacaciones. Comenzarán a disfrutarse desde el primer día de la semana.

L@s trabajadorxs de cuarto y quinto relevo no trabajarán el domingo a la

tarde previo a vacaciones. Fecha definitiva de vacaciones se notificará el 30 de Abril y siempre con dos meses de antelación al disfrute.

A partir del 30 de Abril cualquier modificación del periodo vacacional o antes de 2 meses que pudiera proponer la empresa pasará por ser notificada a l@s afectad@s con mediación de todas las representaciones sociales que componen el comité de empresa.

Una vez pasado el 30 de abril o con menos de 2 meses la persona afectada por un cambio de vacaciones podrá negarse sin ningún tipo de perjuicio para la misma, disfrutando, en ese caso, las vacaciones establecidas en el calendario anual que realiza.

En las **dos primeras bajas no laborales** anuales de cada trabajador/a se percibirá el **100%** del salario en los tres primeros días. Actualmente sólo se cobra la mitad en el segundo y tercer día de la primera baja.

Se hará constar en nómina el % de absentismo mensual.

Extinción de contrato de trabajo. En caso de que un despido sea reconocido legalmente como improcedente será la persona afectada quien decida entre la readmisión a su puesto de trabajo o la indemnización económica.

Propuestas de inversiones en seguridad y salud de CGT-LKN para el 2015

Realización de un **plan de choque que mejore la situación ergonómica** general de la planta para que los sobreesfuerzos dejen de ser la principal causa de accidentes con y sin baja.

Realización de forma urgente los **estudios Ergonómicos** de las referencias W-2 E001404/5B00 en L-10, Poste-B Meriva S123402/3B00 en L-10 y Soldadura de Poste-B Meriva.



Formar a la plantilla en higiene postural y hábitos saludables dentro de la fábrica.

Acabar de **instalar los sistemas de consignación de máquinas** en todas las instalaciones productivas y dar formación a toda la plantilla sobre el tema. Toda la plantilla debe saber que son estos elementos, cuando se tienen que usar y si le corresponde a cada persona usarlo.

Colocación en la **Aceitadora** de un **sistema de extracción de aire auxiliar** que evite la salida de aceite al pabellón en caso de que el sistema actual de aspiración se vea saturado.

Rejillas de ventilación en paredes exteriores de L-12 y TF-1 igual que en HS-1. Y escotillas de ventilación y salida de aire caliente en zona de Pintura, Láseres, L-1 y L-6.

Eliminar los numerosos **baches** existentes en los suelos de dentro de la fábrica y eliminar también los baches existentes en el vial central de la fábrica.

Creación de un **túnel cerrado, con puertas rápidas** entre el Pab-C y Pab-G-1 con el fin de **evitar corrientes de aire y frío** en Corredera Derecha de NCV2, en Aceitadora y en general en los pabellones G-1 y C, disminuir el riesgo de atropellos y ahorrar energía en invierno.

Colocar **tejavana** entre **entrada de vestuarios** y Pab-G-1.

Proteger la zona de trabajos exteriores (TE) en Pintura. Colocación de un vallado para proteger la zona de bajantes de bastidores de los cestones almacenados al lado.

Retomar urgentemente el estudio colocación de **Ingrávidos en Chapistería** NCV2-VS20.

Acceso a fábrica por puerta de Pab-B con tarjeta de fichar como en la puerta principal de oficinas.

Separar mediante una **“pared”** desmontable el horno **de HS-01** y la zona de embalaje **para evitar las muy elevadas temperaturas** que se padecen en este puesto de trabajo.

Colocación en cinta de salida de piezas de HS-01 de sistema de **ventiladores para refrigerar las piezas** y eliminar en parte las posibles cascarillas de las piezas.

Realización urgente de los trabajos necesarios para que se use el túnel **de insonorización** en puesto de descarga de piezas de caliente en L-6.

Realización de un estudio encaminado a realizar mejoras en el **nivel de ruido** en los puestos de carga de piezas de caliente en L-06 y L-10.

Asegurar que haya **luz entre el Parking de Unamunzaga y los vestuarios** en horarios de entrada y salida del personal.

Acceso seguro desde Unamunzaga a los vestuarios con vallado protector por la zona del río. VER INFORME BIDE-HORI.

Reducir a 9 km/hora la velocidad máxima de las **carretillas** en planta.

Adquisición de **nuevas carretillas** elevadoras para sustituir a las más viejas, molestas y peligrosas.

Ropa de trabajo: Extender la ropa de trabajo con bandas reflectantes de alta visibilidad a la plantilla que desarrolle funciones en planta para todas las prendas como camiseta, chaleco y batas para reducir riesgo de atropello.

Reparto de **ropa de invierno** específica como forro polar, chaqueta, camisetas térmicas y calcetines térmicos a las personas expuestas a frío como carretiller@s,



A VECES LA EMPRESA PARECE ACTUAR CONTRA LA SALUD DE L@S TABAJADORXS, SIN DAR EXPLICACIONES DE ELLO A PESAR DE CONOCER EL HECHO Y CAUSA QUE LO ORIGINA.

ESTO LLEVA A CGT-LKN A DENUNCIARLO ANTE ESTAMENTOS OFICIALES QUE MARQUEN LAS NORMAS PUES CONSIDERAMOS QUE L@S RESPONSABLES DE ESTA PLANTA NO SE LAS PUEDEN INVENTAR ALEGREMENTE...

DENUNCIAS A INSPECCION DE TRABAJO



D. Carlos D. Ojeda Martín,
C/ Méndez Núñez, 84 - 89,
38001 Santa Cruz de Tenerife.



Año 2010:

- Fatiga y sobreesfuerzos en Granalla.
- Fatiga y sobreesfuerzos en Poste B Polo en L6. Como resultado se incluye en el equipo una persona más y se crea una rotación de personas con la que los equipos ganan en salud.

Desgraciadamente este método se ha

”degradado” por parte de la empresa, presenta bastantes sombras y muchas quejas entre la gente.

- Almacén antiguo de Chapistería (cuando había una sola Chapistería) supera los límites tolerables de seguridad. La resolución insta a la empresa a almacenar a 2 alturas o instalar vallas de seguridad.
- Balance de cuentas, resultados y memoria de la empresa. En 2012 lo volvemos a denunciar.

#Año 2012

- Información en materia de seguridad social relativa al pago de las cuotas (TC2).
- La resolución de Inspección de trabajo insta a la empresa a entregar toda la documentación que a día de hoy aún no tenemos. Habrá que volver a Inspección con el agravante de ignorar lo dictado por Inspección.
- Información sobre prevención de riesgos laborales y demás información en la materia.

Año 2013

- Fatiga y sobreesfuerzos en A-51 y W-2 en Líneas 6 y 10 de estampación. **Volvemos a denunciar ambas en 2014**, está pendiente del plazo establecido por Inspección.
- Fatiga y sobreesfuerzos en **Corte Laser** de Ford compact. El 22 de noviembre de 2013 la empresa nos hizo llegar el estudio ergonómico de Corte Láser para esta pieza concluyendo que: *“El nivel de Riesgo Dorsolumbar por levantamiento de cargas global del puesto, teniendo en cuenta el cálculo multitarea es un riesgo moderado. Las tareas de este tipo deben rediseñarse o asignarse a trabajadores seleccionados que se someterán a un control”*. No se ha hecho nada a pesar de insistir en ello a lo largo de 2014.

#Año 2014

- **Aceitadora.** Evaluación de riesgos y nieblas en el pabellón. Tras la denuncia se mejora el estado pero sigue pendiente la doble absorción por si falla la primera.

¿Y EN OFICINAS? Hay alguien ahí !!!

- Necesidad de **representación real** en el comité. Es necesario tener en cuenta sus opiniones, problemas y posibles soluciones.
- **Formación** (ofimática, SAP, BW, idiomas, Cursos específicos, visitas, ferias, para ser una empresa del SXXI).
- **Rotación por los puestos** administrativos dentro del mismo departamento con el objetivo de formarse, enriquecerse y entender mejor de qué va la empresa.
- **Relevos por jubilación**, sustituciones, cambios de puesto: Comunicar y formar a la persona implicada con plazo y calidad. Para que no derive en algo traumático.
- Posibilidad de **visitar el taller** por parte de departamentos administrativos.
- **Buzón de sugerencias** exclusivo **para el comité**. Con una persona responsable encargada de ello.
- Comunicación del **plan de gasto** e inversión dentro de las posibilidades para conocer lo que ocurre en el taller y estar más vinculado a la empresa.
- Crear un ámbito donde se escuche y tomen medidas sobre satisfacción **en los puestos de trabajo** (capacitación profesional, medios, relaciones personales, valoración de resultados, mejoras).
- Consultas de valoración a responsables con comunicación bidireccional.
- **Gestión de incidencias** vía A3. Tratar problemas repetitivos y buscar solución definitiva.

**EZ IRENTSI
HAIEN POZOIA**



**ELECCIONES SINDICALES 2014
CANDIDATOS DE CGT-LKN
PARA EL TALLER**



1. HODEI ALBERDI



2. JUANMA MORENO



3. GORKA AMO



4. IVAN MORAL



5. RAFA PLASENCIA



6. TXEMI DOMINGUEZ



7. ASIER ISPIZUA

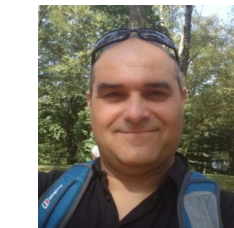


8. FERNANDO RUIZ



9. JOSE GUILARTE

**CANDIDATO CGT-LKN
PARA OFICINAS**



GORKA OIARZABAL



DECÍDETE...

¡Una prevención eficaz!