

Nº 8
Abril 2005

<http://asanblada.0catch.com>

asanblada@kaixo.com

LanBerriak

“La ambición suele llevar a las personas a ejecutar los menesteres más viles. Por eso, para trepar, se adopta la misma postura que para arrastrarse”. Jonathan Swift.

El Boletín de la Asamblea de Trabajadores

Unos que vienen, otros que se van...



Antes de que el señor gerente, cambiase de aires, acudió a la que fue la última reunión con el comité (ya se que lo habéis leído en la página web del comité, esto es para los que no tienen Internet), bueno, la reunión **no fue exactamente con la Comisión**, me explico.

A petición del comité (que a su vez respondía a una petición de los trabajadores), la comisión laboral de padres, y el gerente se reunieron con el comité el día 22 de diciembre (si era casi navidad, que bonito).

Queríamos transmitir a la comisión la preocupación de los trabajadores por el vacío que existía al irse el gerente, la sensación de engaño o dejadez respecto a la negociación de la plataforma, y mas temas que podéis leer en el documento “Del Comité de empresa a la Junta directiva” que viene a continuación.

Nuestra intención era hacer lo máximo posible por facilitar la reunión, así que entre el gerente y los integrantes de la comisión laboral de padres buscaron la mejor fecha y hora para que ellos pudieran asistir.

La reunión fue un éxito: de hecho acudieron el gerente, el presidente de la Asociación, los miembros del comité, y... y ya está, porque no vino nadie mas.

El contenido de la reu... pues me remito de nuevo al documento anexo (¡que fino queda eso!).

Ahora a esperar, por nuestra parte, salvo que los trabajadores nos digáis lo contrario, creemos que el mantener reuniones periódicas con la comisión laboral de padres, tiene muchos aspectos positivos, y seguimos mostrando interés por continuar con esa dinámica que comenzó por iniciativa de la propia comisión, y sin mas chis pon.

Contenido

Unos que vienen, otros que se van...	1
Del Comité de empresa a la Junta directiva	2
El comentario: ¿Seré un elefante?	3
Actualidad Apnabi	4
La interna (I)...	5
El Talante	6
A mi ni me va... ni me viene...	7
In - Formación en Prevención de Riesgos Laborales	8
Algunas cosas que debes saber sobre tu trabajo y nunca debes preguntar a tu jefe	10
Resultado de la encuesta	11
Cada Canción con su follón	12
Cartas LanBerriak:	13
Trabajo con Padres...	13
Noticias Breves	14

Utiliza los **foros** para expresar tu opinión sobre aquello que más te interesa:

- Sugerencias y opiniones.
- Dudas sobre la página web.
- Preguntas al Comité, etc.

<http://asanblada.0catch.com>

<http://asanblada.0catch.com>

Del Comité de empresa a la Junta directiva

La intención del presente documento, es transmitir a la Junta Directiva, a través de la Comisión Laboral de padres, la preocupación existente entre los trabajadores de la empresa.

A petición de la propia junta laboral de padres se iniciaron unas reuniones entre ésta y el comité de empresa, con varios fines, entre otros conocer la situación y preocupaciones laborales de los trabajadores y servir para “distensionar” el clima, que ya en aquel momento era bastante tenso.

Tras una reunión inicial de presentación, solo hemos mantenido una reunión con contenido estructurado fue el 9 de febrero de 2004.

La reunión se valoró positivamente por ambas partes, y desde los trabajadores, se considero un buen medio para acercar la realidad laboral a la Junta de padres.

Posteriormente, a petición del comité de empresa y de los propios trabajadores, hemos demandado en varias ocasiones mantener mas reuniones porque la situación laboral, se ha deteriorado aún más hasta llegar a la situación actual.

¿Por qué no se han celebrado mas reuniones?

Aspectos laborales que actualmente preocupan mas a los trabajadores:

- Convenio:
- El ultimo convenio se firmo en 1998, con vigencia hasta el año 2001. La ultima plataforma se presento al gerente el 7 de mayo de 2004
- La primera respuesta, en forma de anotaciones se nos dio la primera semana de octubre
- Posteriormente las reuniones sobre el convenio ha girado en torno al marco de la privada, sabiendo el gerente, que es un tema que los trabajadores tienen muy claro y sobre, el que ya se había hablado en negociaciones anteriores.
- Finalmente, el 2 de diciembre nos dice que no se siente capaz de negociar y que pospongamos las negociaciones a enero hasta la llegada del nuevo gerente.



Ante esta situación, varias preguntas:

- ▶ ¿Se nos ha tomado el pelo y se nos ha entretenido porque se sabía que el gerente se iba a ir? Los trabajadores, al menos, nos sentimos así.
- ▶ ¿El cambio de gerente implica que partimos de cero en las negociaciones del convenio o la Junta asume lo que hay hecho hasta ahora?
- Tema económico
- Hay una grave preocupación por la perdida de nivel adquisitivo de los trabajadores.
- Hemos recibido información económica desde gerencia, pero tenemos serias dudas sobre la veracidad de esas cifras, pues nos tememos que la situación económica sea mas grave de lo que se nos ha comunicado.
- Los trabajadores empezamos a pensar que la demora en la firma del convenio es por una

incapacidad para hacer frente al pago de los atrasos que eso supondría

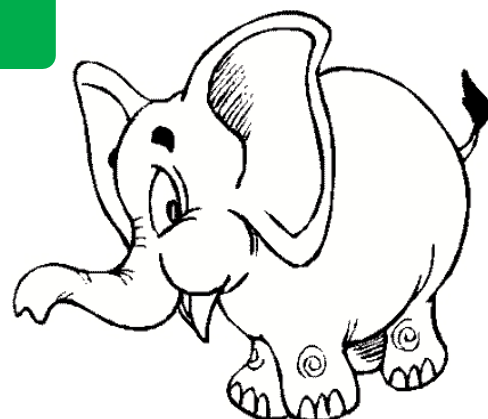
- *Promoción laboral en la empresa:*
- *Desde los trabajadores se valora especialmente que los puestos de trabajo nuevos , se cubran inicialmente con promociones internas, (habría que sentarse y definir las de manera clara). Para los trabajadores , supone un aliciente mas a su trabajo, y da una nueva perspectiva de promoción.*
- *Gerencia y gestión de la empresa.*
- *Como trabajadores, y por la implicación que tenemos en la empresa, nos preocupa la gestión que ha tenido la empresa a lo largo de estos años.*
- *Han sido años caracterizados por mucha tensión laboral, se ha traducido en :*
 - ▶ *Conflictividad laboral, y tensión en el trabajo*
 - ▶ *Gran cantidad de bajas laborales, motivadas por estrés y ansiedad laboral (en algunos servicios, como tiempo libre, llegó a estar todo el equipo de baja)*
 - *La mala gestión ha llevado a:*
 - ▶ *al cierre de algunos proyectos y el despido de algunas trabajadoras*
 - ▶ *precariedad en el empleo en la empresa*
 - ▶ *deterioro progresivo del estado de los centros de trabajo*
 - *ante esta situación varias preguntas:*
 - ▶ *¿que medidas se van a tomar para que estas situaciones no se vuelvan a repetir con el futuro gerente?*
 - ▶ *¿que ocurre con las responsabilidades, a quien competen, ante todos estos errores de gestión?*
- *Conclusión:*

Comprendemos que a algunas cuestiones no se nos pueda dar respuesta en este momento, o que algunas son cuestiones a trabajar, pero por parte del comité de empresa y por parte de los trabajadores, lo que nos sobra, son ganas de trabajar.

Somos conscientes de que la llegada de un nuevo gerente, necesitará de un tiempo de adaptación , aun así, nos gustaría retomar las reuniones con la junta laboral de padres con cierta periodicidad, y sobre todo nos gustaría que desde la junta se nos diese respuesta a cuestiones prioritarias (futuro del convenio y situación económica) para poder transmitir la respuesta a los trabajadores .

El comentario: ¿Seré un elefante?

Querida ibanpa ¡que rápido olvida la gente!, demasiado rápido señalaría, o suerte que tienen alguno y algunas... (momentánea diría yo... ¡jajaja!). Evidentemente, suelen decir que el hombre es el único animal que tropieza dos veces en una misma piedra. Está claro, ibanpa, que es porque olvida con extraordinaria facilidad. Sin embargo, otros piensan que los elefantes tienen una extraordinaria memoria, ¿tendré algún pariente cercano?, espero que solo sea cuestión de colmillos y no de cuernos, jajajajaja.



Por una parte, sin embargo, estoy esperanzada. El nuevo gerente puede reconducir, si él quiere, ciertas situaciones y/o evitar que no se vuelvan a reproducir. Pero por otra, estoy preocupada ya que surge el problema con sus consejeros más próximos. No son trigo limpio. Es muy fácil echar las culpas al que no está o al que se ha ido y hacerse imprescindible en estos momentos de cambio de poder, sonreír delante del gerente y cuando no está echarse los perros uno(s) a otro(s), “es el otro el que me dijo que lo hiciera”, “eso lo mando tal y cual”, “eso que esta mal lo hacía éste que no ahora está”. Me imagino que acostumbrado a los mentideros de la ribera, al gerente esto le parecerá un juego de niños y no tragará. Con lo directo que me pareció cuando vino a mi servicio no estaría mal que preguntará ciertas cosas a sus ... No les nombró que luego se enfadan, jajajaja.

En situaciones normales, ibanpa, es normal que con el cambio de un nuevo Gerente los cambios se vayan notando progresivamente, pero cuando la situaciones han llegado a tal patología, es inevitable desear y pedir que haya cierta asunción de responsabilidades por todo lo acontecido anteriormente. Siempre evitando claramente cualquier revanchismo o represalia. No hay que ponerse jamás a su altura, aunque ésta sea muy baja. No me gusta arrastrarme tanto, ¡que se me mancha la ropa y yo soy muy coqueta!. Solamente hay que, por una parte, no olvidar, y por otra, exigir para que no vuelva a ocurrir o ¿es que nadie se acuerda lo bucólico y pastoril que fueron los primeros años del Gerente saliente? No olvidar para no tropezar pero también pedir responsabilidades a aquellos que tiraron piedras y puñales para que no lo vuelvan a repetir. Es necesario mandar un claro mensaje señalando que determinados juegos se acabaron para siempre. **¡Nunca mais!**

Actualidad Apnabi

CONTRATOS REALIZADOS (01 Enero 05 / 15 Marzo 05)

CATEGORIA	MODALIDAD	FIRMADO / NO FIRMADO
5 Monitores T.L.	C. Fin de Obra	Firmado
1 Monitor T.L.	C. Sustitución	Firmado
3 Educador C.D.	C. Sustitución	Firmado
1 Monitor Vivienda	C. Sustitución	Firmado
1 Monitor Vivienda	C. Fin de Obra	Firmado
1 Pers. Apoyo Coordinación T.L.	C. Fin de Obra	Firmado
2 Educador Colegio	C. sustitución	Firmado
1 Ama de Casa	C. Sustitución (T. Parcial)	Firmado

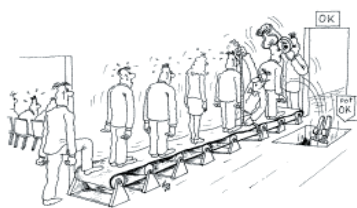


CONTRATOS FINALIZADOS (Enero 05 / 15 Marzo 05)

CATEGORIA	MODALIDAD
10 Monitores Vivienda	Fin de contrato
3 Monitores Vivienda	Fin de contrato: incorporación de los trabajadores sustituidos
1 Gobernanta	Fin de Contrato: incorporación del trabajador sustituido
1 Profesor	Fin de contrato: incorporación del trabajador sustituido.
11 Educador C. Día	Fin de contrato: incorporación de los trabajadores sustituidos

La interna (I)...

De tanto decir que viene, que viene, parecía que la convocatoria de plazas del centro de día, no iba a llegar nunca, y por fin, cuando menos te lo esperas (como la mayoría de cosas en esta casa) llegó.



Antes de continuar dar la enhorabuena a las profesionales seleccionadas en la convocatoria interna ¿he dicho interna?, que si que esta vez lo ha sido, que solo se podían presentar profesionales contratados en la casa, y que había criterios como la antigüedad, la mejora de condiciones de trabajo y otros. ¿Que el representante del comité tenía voto?, esos orujitos matinales..., os recuerdo que el representante de los

trabajadores tiene voz, pero no voto.

A ver, ya sé que no es para echar cohetes y abrir champán, pero desde nuestro punto de vista se ha mejorado en mucho frente a lo que se ha hecho hasta ahora.

Aquí también hay que reconocer los esfuerzos que la empresa ha hecho en esta línea, se ha abierto un poco una puerta que estaba cerrada, será cuestión de ir abriéndola entre las dos partes un poco mas y de que nadie de un portazo.

¿Que se puede y se debe mejorar? Hombre, ¡por supuesto!, pero ahí es donde

entramos todos, y explico porque el artículo se titula “**la interna (I)**”: Hace tiempo en otro LanBerriak expusimos ideas para regular las convocatorias internas en la empresa, pues damas y caballeros, a la hemeroteca, (quizás mejor debería decir a desempolvar el tablón laboral, o en su defecto una visitilla a la página web) y a releer el artículo, para que nos enviéis sugerencias, ideas y propuestas, y así elaborar un documento que acordar con el gerente, bueno, digamos, con el nuevo gerente.



El Talante

Después de muchas incertidumbres, esperas, quinielas y apuestas llegó el nuevo gerente, y por donde menos nos lo esperábamos, por la ría, o mas bien por la ribera de la ría.

Llega en un momento curioso, que si las elecciones europeas, que si Bush ahora quiere ser bueno y se acerca a Europa, que si el plan Ibarretxe..., y todo con **un nuevo talante** (mira que se ha puesto de moda la palabrita).

Y con todo esto , a que corriente sumamos al nuevo gerente:

¿A la constitución europea? Confesémoslo, nadie se la ha leído, así que es difícil decir que van por ahí los tiros, ya que no sabemos muy bien ni lo que es.

¿Tipo Bush? Uffffffff, esperemos que no, mejor ni lo nombramos.

¿Tipo plan Ibarretxe? Como dirían en vaya semanita, a ver si somos capaces de nombrar la palabra 100 veces en el artículo, y con la disculpa eludimos entrar en el tema.

Conclusión, solo nos queda el nuevo talante, dialogante, conciliador, escuchando a todas las partes..., en fin , haciendo paralelismos con el terreno político, esperaremos a los 100 primeros días de gobierno, para hacer un análisis.



Aldartea

Hainbeste zalantza, itxaronaldi, kiniela eta aposturen ostean, azkenean iritsi da kudeatzaile berria... eta gutxien espero genuen lekutik, itsasadarretik, edo hobeto esanda itsasadarreko erriberatik.

Oso momentu bitxian iritsi da, europar hauteskundeak datozela, Bush orain bihotz onekoa bihurtu ta Europara hurbiltzen hastea, Ibarretxe plana dela ta..., eta hau guztia aldarte berri batekin (modan jarri zaigu hitz madarikatua)

Eta guzti hau gainean dugula... non kokatu kudeatzaile berria?

Europar hauteskundeeekin? Aitortu dezagun, inork ez du irakurri, beraz ez dakigu ildo horretik joango den ez bait dakigu zer den ere.

Bushen antzekoa? Buffffffff, Ezetz espero dugu, hobeto aipatu ere ez egitea.

Ibarretxe plana bezalakoa? Vaya semanitan esango luketen bezala, ea 100 bider aipatzen dugun hitza artikuluan, eta aitzakiarekin ez dugu gaiari buruz ezer esaten.



Konklusioa, bakarrik geratzen zaigu aldartea... elkarrizketarako irekia, bateratzailea, alde guztiak kontutan hartzen..., beno, politika arloarekin paralelotasunak eginez, gobernuko lehen 100 egunak pasatu arte itxaron beharko dugu analisi bat egiteko.

A mi ni me va... ni me viene...

- Que digo yo, que parece que al gerente que echaron, perdón se fue, le han ofrecido el papel de protagonista en la nueva película "Dirige como puedas" y al equipo de colaboradores que tenía les han ofrecido "papeles" de figurantes, aunque estos últimos no se ponen de acuerdo están con fuertes discusiones para repartirse las responsabilidades en esos "papeles". Esperemos que con el gerente actual y su "equipo" de confianza no haya una segunda parte, ni disputas, ni discusiones..., que a mi ni me va ni me viene, pero por comentarlo...

- Que digo yo, que parece que el gerente en poco tiempo ha hecho importantes cambios en su centro, esperemos que sepa elegir bien a su "equipo"... Ánimo..., que a mi ni me va ni me viene, pero por comentarlo...

- Que digo yo, que parece que alguno y alguna intentan influenciar al gerente para seguir manteniendo su status laboral con su peloteo constante e incluso "estando" en su centro 10 - 11 ó 12 horas diarias, esperemos que el gerente no caiga en los mismos errores que el anterior, dada su dilatada trayectoria profesional en el trato con "verduleras/os"..., que a mi ni me va ni me viene, pero por comentarlo...



In - Formación en Prevención de Riesgos Laborales



Planes de emergencia: normas básicas

Con el ánimo de ir centrando el tema de los planes de emergencia: ¿qué son?, ¿Para qué sirven?, ¿qué agentes intervienen?, ¿mi servicio lo tiene?... exponemos lo que consideramos una guía básica para la elaboración y preparación de un plan de emergencia, dando definiciones y funciones a realizar de cada una de las figuras integrantes en el mismo así como la relación de los medios materiales de los que disponer. Creemos que después de su lectura tendrás una idea aproximada para saber si tu servicio tiene un plan de emergencia adecuado y viable.

La Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 20 que “el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas...”.

Asimismo, cabe destacar los apartados 10 y 11 del Anexo I del RD 486/1997 de Lugares de Trabajo en los que se establecen las disposiciones de seguridad relativas a “vías de evacuación” y “condiciones de protección contra incendios”.

En un plan de emergencia se deberá contar con un inventario pormenorizado de los medios de autoprotección que posee el edificio en lo referente a recursos humanos y materiales.

Recursos materiales

- Instalaciones de detección.
- Instalaciones de señalización.
- Instalaciones de alarma.
- Instalaciones de intervención.

Recursos humanos

Entendiendo por ello, el conjunto de personas que actúen en forma activa o pasiva en la aparición de un siniestro.

Se deberá formar y evaluar periódicamente al personal, a efectos de instrucción, aplicación y actualización del plan de emergencia.

Grupo de emergencia

Estará formado por personas del centro.

Jefe de emergencia

Preferentemente con capacitación en el tema, de no poseerla, deberá adquirirla.

Esta persona deberá conocer bien los sistemas de extinción, los sistemas de detección y alarmas, así como las instalaciones eléctricas, de ventilación y aire acondicionado, de suministro de agua, de calefacción, etc. Deberá canalizar las actuaciones de los equipos tanto en la fase de lucha contra el fuego, como la organización de la evacuación, declarar la



emergencia general o el final de la misma. Solicitar, coordinar y prestar todo su apoyo a las intervenciones de los servicios externos de intervención (bomberos, ambulancias, policía, etc.) Estará informado del estado y funcionamiento de todos los elementos de seguridad que posee el edificio.

Jefe de intervención

Dirigirá las operaciones de extinción en el punto de la emergencia, donde representa la máxima autoridad, e informará y ejecutará las órdenes que reciba del jefe de emergencia. Deberá ser una persona permanentemente localizable durante la jornada laboral, con un conocimiento bastante, profundo teórico-práctico en seguridad contra incendios, buenas dotes de mando y un profundo conocimiento del Plan de Autoprotección.

A la llegada del servicio público de extinción les cederá el mando de las operaciones informando y colaborando con los mismos en lo que le sea solicitado

Equipo de primeros auxilios

Serán personas que habrán adquirido los conocimientos necesarios para:

- Aplicar los primeros auxilios a los accidentados.
- Indicar la forma de evacuación de los heridos
- Efectuar la selección de los mismos de acuerdo a su gravedad.
- Marcar el orden de traslado a los centros de asistencia

SITUACIONES DE EMERGENCIA

Son tres las situaciones:

- CONATO DE EMERGENCIA. Sólo afecta a las personas que deben actuar en los primeros momentos para controlar el incidente.

- EMERGENCIA PARCIAL: es aquella situación de emergencia que no pudo ser neutralizada con los medios disponibles, debiendo solicitar la participación de bomberos, dando aviso a la totalidad del centro o zona donde se produce el siniestro para que los trabajadores se preparen para una posible evacuación.

- EMERGENCIA GENERAL: es aquella situación de emergencia que supera la capacidad de los medios humanos y materiales. Con la alarma general se señala el momento de inicio de la evacuación total de edificio.

Otros elementos

Planos

- Distribución de equipos de defensa contra incendios.
- Niveles de riesgo.
- Vías de evacuación.
- Vías de acceso.
- Puntos de reunión.
- Guías para traslado de heridos.
- Recursos exteriores.

Simulacros

- Simulacros de evacuación parcial.
- Simulacros de evacuación total.

Es aconsejable llevar constancia de las personas que sufren alguna discapacidad o problema específico, etc.



Algunas cosas que debes saber sobre tu trabajo y nunca debes preguntar a tu jefe

Os Seguimos informando de las cuestiones laborales que pueden ser de más utilidad para todos vosotros. En esta sección vamos a tratar los **desplazamientos** (viajes) y los **calendarios laborales**.

DESPLAZAMIENTOS (VIAJES): SEGÚN CONVENIO VIGENTE DE APNABI (Art. 45 y Art.46).



APNABI abonará a los trabajadores/as los gastos de locomoción que precisen para acudir a su centro de trabajo, entendiéndose que los medios a utilizar (transporte público) sean los más baratos.

No habrá obligación de pago cuando el domicilio del trabajador se encuentre a menos de 2 km. de distancia del centro de trabajo. A estos efectos, tanto el centro de trabajo como el domicilio del trabajador serán los del momento de la fecha del contrato, repercutiendo cualquier modificación posterior en quien realice la citada modificación.

Cuando la Dirección de APNABI designe a un trabajador/a para que utilice su vehículo particular, le indemnizará por km. recorrido (la cantidad de euros estipulada en ese momento por km.).

CALENDARIOS LABORALES: SEGÚN CONVENIO VIGENTE DE APNABI (Art. 14).

A comienzo de año se establecerá el calendario laboral anual. Se establecerá atendiendo a la normativa del Gobierno vasco (Dpto. de Trabajo y Dpto. de Educación en caso del Colegio Aldámiz).

“Deberá exponerse un ejemplar del calendario laboral en un lugar visible de cada centro de trabajo”. (Estatuto de los Trabajadores: art. 34.6).

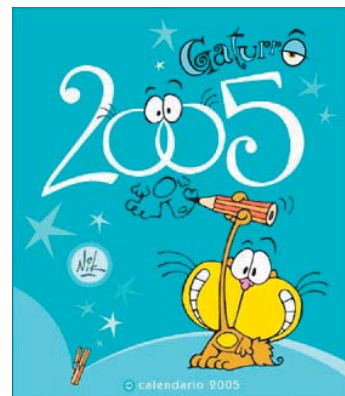
La elaboración de los calendarios laborales anuales es competencia y obligación de la empresa y deberá ajustarse al número total de horas de la jornada anual de todas las categorías laborales existentes en la empresa, respetando las vacaciones y descansos establecidos por convenio y/o por ley.

Para que sean válidos cada calendario laboral deberá estar firmado por la empresa y por el comité de empresa.

En el calendario laboral expuesto en cada centro de trabajo se reflejará los días del año que se trabajan y el horario de dichos días (los días que permanecerá abierto el centro de trabajo), así como los días de vacaciones, puentes, festivos... (los días que permanecerá cerrado el centro de trabajo).

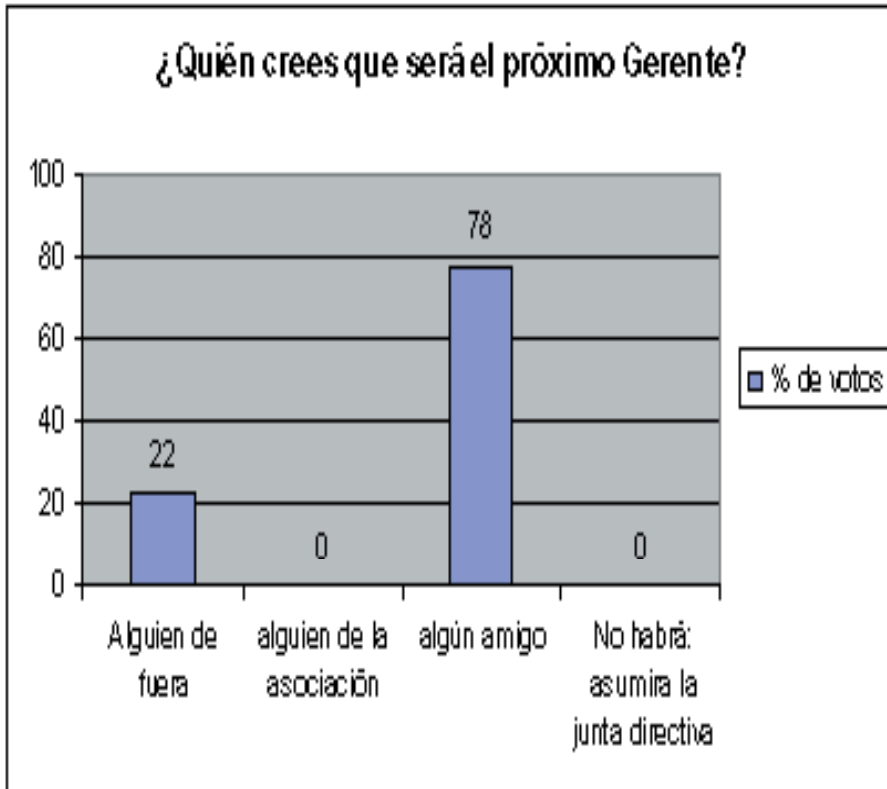
En el siguiente Boletín trataremos otros temas de interés, pero recuerda que todos los trabajadores contratados por Apnabi (eventuales o fijos) tienen los mismos derechos.

Si tienes alguna duda o problema ponte en contacto con cualquier miembro del Comité.



Resultado de la encuesta

Los resultados de la encuesta: **¿Quién crees que será el próximo Gerente?** han sido los siguientes:



¿Te sorprendieron los resultados? Pues veremos si la siguiente encuesta te pilla en fuera de juego...

La encuesta **¿Algo cambiará con el nuevo Gerente?** ya está colocada en tu web:

<http://asanblada.0catch.com>

Con un simple clic puedes dar tu opinión. ¡Así de fácil!

Por cierto, si quieres que hagamos una encuesta sobre un tema en concreto solo nos tienes que mandar un email.



Opina sobre...

Con el nuevo Gerente, ¿crees que algo cambiara?

- Si
- No
- No, porque lo han elegido los que estaban antes
- Si, nueva persona... nuevas maneras
- Me da igual, todo seguira igual

[View Stats](#)

Bravenet

Cada Canción con su follón

Camaradas, va siendo hora de que cada uno conozca sus propias capacidades y sepa si es un buen trabajador (entendido como persona implicada en la situación laboral de su empresa y dispuesto a lo que sea por un buen convenio) . Pues bien aquí es donde vais a empezar a pagar... con sudor... ¡famej Léase con la musiquilla de la serie homónima).

CADA CANCIÓN CON SU FOLLÓN

En la columna de izquierda hay un titulo de una canción y en la derecha el foco de problema laboral asociado a la canción (que nadie se de por aludido personalmente, nos referimos a problemas , no a personas- es que hay que aclararlo todo, que luego da pie a mal entendidos).

Lógicamente están desordenados, se trata de unirlos con una flecha (de paso trabajáis un poco la motricidad fina y la pre-escritura) .

Antes de responder léanse todas las preguntas, utilícese bolígrafo negro, en su defecto, azul, (el rojo en este contexto podría resultar provocativo), en caso de que el LanBerriak se reutilice, usar lápiz, y marcar suave para que el siguiente no vea la respuesta.

Si tienes alguna duda, ...pregunta al compañero, que para eso están

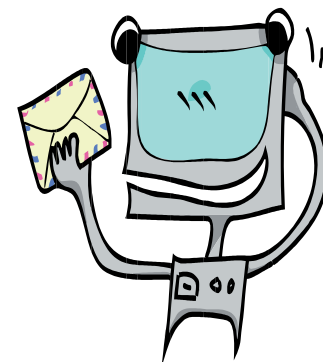
La Bien pagá	①	<input type="radio"/>	Dedicada al anterior gerente
Mi casita de papel	②	<input type="radio"/>	Colegio
Háblame de ti	③	<input type="radio"/>	Dedicada al nuevo gerente
	④	<input type="radio"/>	Dedicada al comité
El 7 de septiembre		<input type="radio"/>	La comunicación en esta empresa, hasta ahora, por lo menos
Sobreviviré	⑤	<input type="radio"/>	Consultas
Contamíname	⑥	<input type="radio"/>	¿Subida salarial?
Un beso y una flor	⑦	<input type="radio"/>	Una de calendarios
Donde están las llaves	⑧	<input type="radio"/>	Una de calefacciones
Cuando tu vas	⑨	<input type="radio"/>	Viviendas
Y ¿cómo es él?	⑩	<input type="radio"/>	

Si ves que la misma canción corresponde a mas de una opción, o los problemas se están generalizando y contagiando..., o no nos lo habíais contado pillines, y si no eres capaz de asociar ni una , quizá deberías de acudir más a las Asambleas.

Cartas LanBerriak:

Dada la situación actual laboral, los trabajadores nos han pedido que estas cartas sean anónimas. Nosotros comprendemos y respetamos esta decisión pero deseamos que para posteriores cartas esta condición desaparezca. Desde Lanberriak nos reservamos el derecho de continuar con esta sección.

En este Boletín hemos seleccionado las siguientes 3 cartas:



Trabajo con Padres...

¿¿OS ACORDAIS DEL TRABAJO REALIZADO CON LOS PADRES DE APNABI ??

En el año 1990, un grupo de profesionales de APNABI, viendo la necesidad de crear un sitio en donde los padres se pudiesen formar y expresar, creamos "Charlas a Padres". Tras años de trabajo en 1995 se creó el "Espacio de encuentro y formación de padres-madres". Esto se hacía de manera voluntaria, o sea, no se cobraba un duro. Las demandas de los padres y nuestras inquietudes por mejorar el programa, nos lleva a formarnos fuera del horario laboral y de nuestra provincia: Vitoria, Barcelona, Cuenca, Toledo, Donosti.

Planteamos a la empresa realizar nuevos proyectos sobre "Grupos de acogida a padres nuevos", "Grupos de padres-madres de niños pequeños", "Grupos de Autoayuda", "Grupos de Dinamización Asociativa".

El 23.11.2001, el entonces "gerente saliente" nos convoca a una reunión y nos propone la realización de un proyecto para la BBK, en donde se recojan los programas anteriormente mencionados. Por supuesto de manera totalmente voluntaria y fuera de nuestras horas laborales. De nuevo confiamos en las promesas de gerencia, que nos felicita por el proyecto realizado y nos dice que esperemos su respuesta.

La última vez que preguntamos al "gerente saliente", sobre el proyecto fue el 10.06.04, contestándonos que se estaban estudiando ponerlo en marcha, y que ya nos respondería.

Cual es nuestra sorpresa cuando, por casualidad oímos que ya se han puesto en marcha dos grupos, organizados y dirigidos por otros profesionales de APNABI y aprobados por el "gerente saliente", antes de irse y dejar de besarnos las manos.

NOS SENTIMOS ENGAÑADAS Y UTILIZADAS, POR UN HOMBRE QUE PREDICA LA BONDAD Y EL COMPARTIR CON EL PRÓJIMO, Y QUE NOS DEJA SUS SATÉLITES BIEN COLOCADOS, PARA QUE NOS GUIEN POR EL BUEN CAMINO, ESO SÍ, DÁNDONOS TOLLEJAS PARA QUE NO PISEMOS LA RAYA,..

Noticias Breves

· Después de más de 6 años en **Ortuella** van a poner la Calefacción. El frío que todos hemos pasado durante este invierno por la margen izquierda ha llegado a descender a 12 ° grados en el centro. Nos llena de indignación, entre otras cosas, que con el nuevo gerente este grave problema se haya solucionado en muy pocos días y con el anterior gerente y su maravilloso equipo nunca haya habido una respuesta clara y concreta sobre la mesa.

· El **Comité de Seguridad y prevención** ha iniciado en Febrero visitas a los diversos centros. Es de agradecer el interés demostrado por los trabajadores del Centro de día y su responsable. Esperamos que cunda el ejemplo en el resto de los servicios para el bien de todos: empresa y trabajadores.

Por otro lado, en Abril visitaremos el nuevo centro de día de Arrigorriaga. Además de las típicas valoraciones pediremos el plan de emergencia de dicho centro.

· La **situación de los planes de emergencia** preocupa especialmente a los delegados de prevención: no hay (70%), están inacabados (10%), etc. Como en Ortuella, llevamos más de 6 años sin planes de emergencia. Creemos que es una situación límite y que debe darse una pronta respuesta. A fuerza de ser sinceros, los delegados tienen una sensación de no estar cumpliendo con su trabajo y esto es malo para todos. De hecho, para zanjar la situación de una vez por todas, han pedido a la empresa un plan pormenorizado (con fechas y presupuesto) de cómo se van a elaborar dichos planes. Sabemos de los esfuerzos que está realizando la empresa y esperamos que en próximos días los ponga en manos de los delegados.

· El Comité de empresa ha realizado diversas **reuniones por centros** informando a los trabajadores de la situación laboral de la empresa y preguntándoles por sus inquietudes. Tiempo Libre y monitores de Formación lo han dejado para después de las vacaciones de Semana Santa.

· **Convenio.** Que ¿Qué es eso? Pues el documento donde se plasman por escrito tus mejoras salariales, tus derechos y deberes... Que llevamos años sin firmarlos. Pues tienes toda la razón. Es hora de cambiar esta situación. Las cosas claras: a este paso podemos seguirlo sin firmar años y años... Si te da igual, pues el Comité puede firmar unos mínimos, subidita IPC y se acabó. Ya está firmado. Si quieres conseguir alguna poquita cosa o por lo que hemos estado peleando todos estos años es necesario: MOVERNOS. Si no, está claro. No nos engañemos. No nos van a regalar nada después de tanto tiempo. Si te conformas con el "regalo" del 2% a cuenta, seguir con el convenio del 98, si pasas de la formación, plan de euskaldunización, equiparación de jornadas y salarios, etc... Dilo claramente, la próxima Asamblea te está esperando. Es asunto de todos.

- **Entremanos** esta inmerso en un duro plan de saneamiento debido a los graves problemas económicos por lo que está atravesando. La situación es bastante grave. Según la empresa, con el objetivo de mantener a los trabajadores de ajuste y trabajadores con discapacidad, se ha producido un despido de una trabajadora (comercial) con una indemnización máxima de 45 días por año trabajado.

- Utiliza los **foros de la web** (asanblada.0catch.com) para expresar tus opiniones, preguntas, malestares. Si tienes algún problema informático en la sección "**dudas sobre la web**" te podemos ayudar o al menos, intentarlo.