

“La presión es tanta que la gente está reventada” Condiciones de trabajo en la cadena de montaje de la industria automovilística

BERTA CHULVI

Así se expresa un trabajador de la cadena de montaje de Seat. Las mismas manifestaciones las encontramos entre los operarios de Ford y Nissan. Los incrementos de productividad se realizan a costa de la salud de los trabajadores, y en empresas como Nissan, la presión por la vía del chantaje ya muestra la cara más negra del futuro: “Tras el referéndum hemos retrocedido 30 años”, explica un delegado de prevención de CCOO.

“Lean production”; en castellano, “producción ligera”. Esa fue la aportación de Toyota a los sistemas de organización del trabajo en la industria automovilística que conquistó a los gurús del management a principios de los años 90. De la era del “taylorismo” se pasó al imperio del “toyotismo” y todas las empresas automovilísticas adoptaron nuevos sistemas de trabajo que se conocen como “lean production” y que consisten en “aligerar” el proceso productivo de todo lo que puede suponer costes innecesarios en términos de existencias acumuladas, espacio desaprovechado, excesivo movimiento de materiales y herramientas, tiempos dedicados a la preparación de las máquinas, etc. Se utiliza el sistema de suministro “Justo a tiempo” (JAT) y se eliminan los stocks. Se somete a los operarios a un esquema de trabajo basado en la rotación entre puestos de las mismas características en cuanto al trabajo rutinario. Al operario se le exige implicación, polivalencia y que aporte sus conocimientos a la empresa.

Estos cambios se argumentan desde la eficiencia y la motivación, pero ¿cómo afectan estos sistemas de producción a la salud y a la vida de los trabajadores? Son muchas las investigaciones que muestran que los sistemas de gestión que conocemos como “producción ligera” minan la salud de los trabajadores, empeorando las exposiciones psicosociales y ergonómicas, por lo que también se conocen como “management by stress”, y se los relaciona con estándares de trabajo más intensificados y con reducciones de plantilla, pero lo más ilustrativo son las declaraciones de quienes los padecen en primera persona.

Suprimir stocks y sobrecargar puestos

La desaparición de los stocks en fábrica tiene consecuencias que describen perfectamente los operarios de Ford en Valencia: “Al final, el trabajador de la cadena es el responsable no sólo del montaje de la pieza, sino también de la secuenciación, de comprobar el estocaje y avisar cuando está a punto de terminarse, de observar cualquier anomalía, fallo o defecto de almacenaje. En realidad, se produce una inversión de papeles: la responsabilidad de los trabajadores que se dedicaban al almacenaje y abastecimiento ha sido trasladada directamente al operario final. Esa mayor responsabilidad influye directamente en enfermedades relacionadas con el estrés, ha-

biéndose dado ya en Ford un intento de suicidio a pie de línea que a nuestro entender está relacionado con la presión a la que se somete a muchos trabajadores”, explica Miquel Rosanleny, delegado de CCOO en el centro de Almussafes.

La desaparición de stocks también repercute en la salud física de los trabajadores. Así lo explica un operario de la cadena de montaje de SEAT: “Antes los parabrisas estaban almacenados en la fábrica, ahora llegan a la cadena directamente del exterior y llegan demasiado fríos, con lo que el producto adhesivo que sirve para fijarlos no funciona”. La empresa lo soluciona a costa de la salud de los trabajadores: “En lugar de hacer un pulmón de calor, donde se calienten los parabrisas antes de entrar en la cadena, lo que la empresa hace en invierno es poner junto a nosotros unas estufas que arrojan directamente el calor sobre el parabrisas y sobre la persona que lo monta. La boca se nos seca muchísimo y nos vemos obligados a trabajar por encima de las temperaturas adecuadas”, explica un operario.

Todo para llenar 1 minuto con 32 segundos

La ampliación de responsabilidades de los trabajadores de la cadena no tiene en cuenta que las cargas de trabajo están “reventadas”, por utilizar la expresión que utilizan los operarios: “Cada operario de la cadena tiene un ‘tacto de coche’, llamamos así al tiempo que el vehículo está delante del trabajador. La empresa es capaz de todo para conseguir llenar cada segundo de ese tiempo. Por ejemplo, imagínate que estás poniendo la S de SEAT en un portón en alto. Poner la S te lleva 1 minuto y 10 segundos. Entonces, para aprovechar los 22 segundos de tiempo pasivo que te quedan, te ponen a apretar un tornillo en el bajo del coche. El resultado es que en una jornada tú haces ese movimiento 329 veces, porque son 329 coches los que pasan por tus manos. Así que tú te estiras para poner la S y te agachas para apretar el tornillo 329 veces. La ergonomía simplemente no existe”.

La situación en Nissan no es muy diferente, sin embargo se agravará aún más como resultado del referéndum celebrado recientemente. Jesús García, responsable de salud laboral de la Federación de Industria de CCOO-Cataluña, lo explica con claridad: “El chantaje que ha planteado la dirección de Nissan



“Tenemos a un 60% de la plantilla con lesiones musculoesqueléticas que la empresa no quiere reconocer”

como condición para producir el nuevo modelo, supone no sólo una congelación salarial, sino el aumento de la jornada anual en 112 horas y la exigencia de un incremento de la productividad del 6% con el aumento de los ritmos de producción”. “Estas condiciones –señala Jesús García– se trasladan ‘por decreto’ a todas las empresas proveedoras, a las contratadas y a las subcontratadas de Nissan, si quieren tener carga de trabajo con la principal”.

Las condiciones de trabajo en las subcontratadas de Nissan, como Acciona, son aún peores: “Si el carro pasa más rápido, más rápido tienes que montar las piezas. Aquí no hay ninguna medida, ningún control sobre la carga de trabajo. Eso provoca un gran número de accidentes. Tenemos a un 60% de la plantilla con lesiones musculoesqueléticas que la empresa no quiere reconocer. El año pasado de 300 personas, 170 sufrieron algún golpe”, explica un delegado de prevención de CCOO en este centro de trabajo.

Aportar ideas, pero sólo si reducen costes

Estos nuevos sistemas de organización se justifican con argumentos sobre la humanización del trabajo: “Si a las personas se les permite aportar ideas se encontrarán más autorrealizadas y todos ganamos”, afirma la empresa. Los trabajadores denuncian que la realidad es muy distinta: “Sólo se aceptan las ideas que su-

ponen un ahorro de costes. Por ejemplo, propusimos hacer un foso para que los contenedores subieran y bajarán. Con él, los trabajadores harían menos movimientos forzados y el funcionamiento de la cadena sería más ágil; pero esa idea, como suponía invertir dinero, no se aceptó”.

Las rotaciones no son la panacea

Se crearon con el argumento de evitar que los trabajadores se perpetuaran en los puestos más duros, pero han creado muchos problemas. Impiden la profesionalización de los operarios y son el origen de lesiones: “Antes, a una persona alta la ponían en un puesto de trabajo adecuado a su estatura, ahora, con las rotaciones, te ves a alguien que mide 1,80 en un hueco de motor en el que apenas cabe”, explica un trabajador de la cadena de montaje. Además “han servido para enfrentar a unos trabajadores con otros”, explica un operario de Seat.

Vigilar y castigar

La coerción para la participación del trabajador no es tanto física como ideológica e institucional. Los mecanismos de control se incrementan y se hacen invisibles. Los trabajadores cuentan que “los mandos intermedios disponen de unas hojas, que se llaman *skillmatrix*, donde nosotros sabemos que evalúan a cada uno de los componentes del grupo e incluyen comentarios personales sobre sus actitudes, etc., pero que nunca hemos visto”. El mismo trabajador plantea que hay una constante amenaza por parte de la jefatura: “Un fallo en un tornillo de seguridad equivale a una sanción de dos días sin empleo y sueldo”. Hasta en los pequeños detalles se aplica un régimen disciplinario: “No podemos tener radios porque dicen que gastamos luz de la empresa y nos jugamos el tipo si no venimos con el uniforme. El otro día un chaval se arremangó los pantalones porque tenía calor y el mando le obligó a bajárselos. A mí me recuerda cuando estaba en la mili”.