

En el primer convenio se marcaron tres criterios de ascenso: antigüedad, libre designación de la empresa, concurso, que desde el II Convenio en adelante quedan reducidos a dos: concurso y libre designación, adjudicándose un 30% por el primer sistema y el resto por el segundo. De tales criterios quedan excluidas las categorías de jefes y encargados que son ascendidos todos por libre designación de la empresa.

En realidad la dirección ha ascendido por voluntad siempre más de un 20%, en particular entre los empleados, intentando convertir la expectativa del ascenso en un lazo de fidelidad al jefe y a la empresa. La total falta de control de los trabajadores en este campo permite que la empresa, en la práctica, juegue con los ascensos como le convenga. Y esto puede hacerlo, aparte de no respetar sus mismas reglas, a través de dos mecanismos: la Junta calificadora de Concursos y el control de las plazas propuestas a ascenso.

La Junta calificadora, que determina quienes son aptos para el ascenso -bien después de concurso o de prueba libre- está compuesta por representantes del personal, de la empresa y por técnicos externos cuyo asesoramiento haya sido recabado por aquella. Debido a la escasa representación real de los trabajadores, la Junta ha sido siempre un instrumento de la empresa. Pero, el último término, ser declarado apto en el concurso o prueba libre no significa subir automáticamente, puesto que el número de plazas disponibles para ser ocupadas cada año, está, nuevamente, en manos de la empresa. La práctica de "reserva de plaza" para los fieles parece haber estado bastante extendida, con lo cual algunos trabajadores han esperado el ascenso, ya declarados aptos, durante años.

Según los datos de la propia empresa entre 1961 y 1974 -ambos inclusive- se presentan a pruebas de ascenso, como mí

nimo, 47.990 trabajadores; hay 2 años, el 1963 y el 1967, en que la empresa no registra el número de presentados. Resulta, por tanto, que algunos se han presentado más de una vez. De este sorprendente número de concursantes, la SEAT recoge la cifra de aprobados sólo 6 años, con un resultado de 3.216, es decir, el 33,91%. Si suponemos que en los años en que este dato no se registra hay un mínimo de aprobados de 25% resulta que a los 3.216 aprobados señalados habrá que agregar unos 5.775 más.

El total de ascendidos sería, pues, de 13.991.

El total de oficiales obreros y empleados de primera y segunda categoría es hoy de 9.800.

Aún admitiendo que en estos 14 años considerados, haya habido bajas, hay que concluir que la mayor parte de los ingresos en categoría superior se han dado ya en el interior de la empresa, desde categorías inferiores.

Pero puede extraerse otra conclusión, a saber, que no ascienden todos los decharados aptos en las pruebas, puesto que el expediente personal también cuenta.

Tanto la libre designación como la intervención unilateral de la empresa sobre las pruebas de concurso y sus resultados tienden a crear trabajadores subordinados a sus jefes y preocupados por quedar bien ante ellos, lo que constituye un importante germen de división, que no ha sido suficientemente puesto en evidencia por la misma vanguardia obrera al reflexionar sobre las categorías y los criterios de ascenso.

Exceptuados los últimos 3 ó 4 años, en los que los ascensos han obedecido, al menos en parte, también a una fuerte presión de los especialistas, la SEAT ha concedido grandes ascensos cuando había grandes expansiones e interesaba mante

ner ante nuevos y antiguos, la ilusión de la movilidad ascendente.

Toda la política de la empresa va dirigida, pues, a individualizar la problemática de la categoría y de los ascensos. El test clave en el análisis de la respuesta obrera a esta problemática está en saber hasta qué punto dicha respuesta se ha convertido en colectiva.

La respuesta de los trabajadores a la valoración empresarial

Hay una característica del sector del automóvil que probablemente podemos aplicar a muchas otras industrias en España: la homogeneización de la fuerza-trabajo por cuanto se refiere al contenido objetivo de la cualificación. Tanto los obreros comunes, como los oficiales obreros en gran parte, como la mayoría de los administrativos y muchos técnicos, independientemente de la "categoría" que formalmente tengan, realizan un trabajo igualmente descualificado.

Es precisamente contra esta igualación objetiva contra la que a la empresa le interesa realizar una política de división y diversificación; y es, así mismo, esa condición igual lo que permite unificarse a los trabajadores contra la política empresarial en la valoración de la fuerza-trabajo.

Tanto a través de las entrevistas como en algunos documentos, se señala el descontento de los trabajadores por la valoración de puestos. En la primera plataforma que aquellos presentan como alternativa al Convenio, en 1969, se expresa la "necesidad de constituir comisiones compuestas por representantes de la Delegación de Trabajo, parte social y produc

tores interesados, con el fin de revisar la actual valoración de puestos de trabajo".

En la plataforma preparatoria al VIII convenio -que luego finalizaría en Laudo- en Julio de 1974, se pide "auténtica valoración de puestos..."

Tanto por la propuesta excesivamente abstracta como, sobre todo, por el débil planteamiento colectivo frente a la valoración empresarial hay que concluir, en una primera aproximación que ha afectado muy poco a los trabajadores de SEAT, con excepción de los últimos años; cierto que en las Plataformas el valor "K" ha sido rechazado, pero la práctica de gran número de trabajadores se ha dirigido, más bien, a obtener coeficientes más altos que en aquel -a menudo por reclamación individual- que a plantear luchas coherentes para su eliminación, o control.

Es en torno del sistema de categorías donde se ha definido, aunque a diversidad de niveles, con más claridad la lucha de los trabajadores contra la valoración y dominio empresariales.

Ya en la primera plataforma se aborda el problema de la cualificación que los trabajadores traen al llegar a la empresa, reclamando el reconocimiento de los títulos, desde los de oficialía a los de Ingeniero o Licenciado; pero no aparece un claro rechazo del sistema de exámenes establecido por la empresa para la asignación de la categoría.

Sólo en la plataforma de septiembre de 1973 se reivindica "el reconocimiento de los títulos, dando trabajo en la categoría y especialidad correspondiente". Así mismo en la plataforma del año siguiente -Julio 1974- se vuelve a exigir "el reconocimiento de todos los títulos, facilitando horas dedi-

cadav al estudio..."

La realidad es que a pesar de estas declaraciones únicamente los Peritos se han movidos por el reconocimiento del título, posiblemente porque a la inmensa mayoría de los trabajadores de la SEAT dicha cuestión no les afecta.

Es a un nivel mucho más concreto -el de las consecuencias que el sistema de categorías produce- donde los trabajadores han articulado respuestas colectivas de una cierta envergadura.

Dos son, a mi entender, los principales frentes en los que han luchado los trabajadores a propósito de las categorías: el primero se refiere a la reivindicación de categorías más altas o, con otras palabras, del ascenso de categoría; el segundo afecta a la disminución de la distancia económica entre categorías o a la desaparición de algunas de ellas.

Por lo que se refiere al primero de estos niveles la preocupación que parece haber estado presente en los últimos años -a tenor de las plataformas de los trabajadores desde 1969 en adelante- es la lucha contra la arbitrariedad de la empresa; frente a cada renovación del convenio se ha insistido en que todos los ascensos se hagan por concurso o prueba libre, agregándose en algunas ocasiones la necesidad de objetividad en las pruebas y excluyendo puntuaciones de jefes y "méritos que nada tienen que ver con la preparación que se requiere" para subir a categoría inmediata. Ante el VII Convenio Colectivo, en 1974, se exige la abolición de las letras "que son motivo de constantes divisiones entre los trabajadores... puesto que no responden a méritos profesionales". Parece, pues, que a este primer nivel lo que se exige es simplemente una mayor objetividad en el paso de categoría.

Bien es verdad que en la plataforma que aparece en Sep. 1972, se cita al VII Convenio se plantea que "los aumentos de categoría sean automáticos para el especialista; que a los 3 años pase a tercera y a los 6 a oficial de segunda y que a los 6 meses de estar en un puesto de categoría superior -práctica que la empresa emplea para evitarse el tener que ascender- se adquiriera automáticamente tal categoría". Después ya no se vuelve a hablar en tales términos. Pero hay algunas experiencias que conviene tener en cuenta. Es el caso de la secc. 118 (T 7 D) que realiza una serie de acciones y propugna boicotear exámenes a fin de que se les conceda categoría de oficiales, exigiendo esa calificación "porque hace 6 meses que están haciendo dicho trabajo" (17). Dicha reivindicación es asumida por A.O. que pide la solidaridad de todos los trabajadores (18). El planteamiento de la 118 es sintomático: la empresa convoca 250 plazas de oficiales a ocupar mediante examen. Los trabajadores opinan que el examen sería aceptable sólo si fuera controlado por ellos. Como esto es difícil proponen "que al que lleva 3 años se le reconozca la tercera categoría y al que lleva 6 la segunda" "¿Es que lo sale la producción si no sabemos hacer quebrados?" argumentan los trabajadores; y en esta argumentación se adivina algo importante: que son conscientes de que los exámenes de la empresa no miden lo que hace falta para producir, porque en las tareas actuales se aprende con la práctica.

Por tanto, no tiene sentido subir la categoría sólo a través de los complicados caminos de la empresa.

Además de la 118 existe otra experiencia que merece ser analizada: la de los carretilleros.

Estos trabajadores, han sufrido durante años controles en sus caciquiles por parte de sus jefes. Aún así, ya en 1969, in

terponen demanda ante Delegación de Trabajo para conseguir el paso de especialistas a oficiales, alegando que el manejo de la carretilla mecánica es una tarea más cualificada que muchas de las que están realizando oficiales terceros y segundos.

No hay respuesta alguna durante mucho tiempo, debido en parte a que los trabajadores habían delegado su lucha a un abogado que en nada se preocupaba del asunto.

La experiencia de Octubre de 1971 y las amenazas de despido pendientes sobre varios carretilleros, les hicieron comprender la necesidad de luchar ellos mismos directamente por sus reivindicaciones. Después de varios intentos, logran unirse y presentar a sus jefes una reivindicación formal: ascenso a segunda categoría y aumento de la prima. Como siempre, aquellos contestaron con evasivas. Entonces los carretilleros inician un boicot a horas extra y al trabajo de los domingos -que hasta entonces habían realizado- manteniendo esa actitud durante todo el año 1973. No abandonan la vía legal, aunque escogen un abogado de confianza. El resultado es que la empresa se ve obligada a contratar 110 carretilleros más, lo que pone de manifiesto el volumen extraordinario de horas suplementarias que el grupo estaba realizando. El Julio la empresa se compromete a ascenderlos a oficiales de tercera, pero mediante exámenes. Los trabajadores los rechazan, por primera vez en la historia de SEAT, y la empresa se ve obligada a reconocerles la categoría a finales de este mismo año.

Esta experiencia, que logra combinar el recurso legal con la lucha directa en la que se utilizan formas conflictivas difícilmente atacables por las sanciones de la empresa, lográndose mantener, así, una contundente unidad, muestra un

nuevo camino: que la estrategia de la empresa en la valoración no se puede romper utilizando las mismas armas, sino sencillamente oponiéndose a tal valoración.

Fuera de estos dos casos, la presión por ascensos de categoría ha seguido otros dos caminos: el individual en la mayoría de los casos, hasta fechas recientes era pidiendo el ascenso al jefe, lo que exigía un comportamiento premiable por la empresa; o el de interponer las demandas a Magistratura contra la valoración realizada por la empresa, las demandas se han intensificado desde 1973 en adelante, siendo cada vez más las colectivas, que a veces llegaban a incluir una entera acción. Este tipo de lucha no es despreciable ni legalista; en realidad ha de ser encuadrada en la concreta situación político-laboral del país en la que las demandas a Magistratura han sido un tipo de lucha asumida por trabajadores que no se habían arriesgado a enfrentamientos más abiertos con la empresa, o en momentos en que la correlación de fuerzas no permitía otra cosa.

En todos estos casos, sin embargo, no ha sido puesta en cuestión la existencia de las categorías ni puesto de relieve su papel divisorio, sino únicamente denunciada una forma de asignarlas que se creía incorrecta. En los últimos años la reivindicación de abolición de categorías o de disminución de su abanico ha aparecido en conflictos de gran radicalismo, pero probablemente no ha sido una exigencia planteada por gran número de trabajadores que, si caso, se han demostrado más preocupados por la política de las empresas de ubicar al máximo de fuerza-trabajo en las categorías bajas.

Una batalla más importante, sin embargo, es la que se ha dado en torno a la reivindicación de aumentos iguales para todas las categorías, es decir, lucha indirecta contra el

sistema categorial. En SEAT esta exigencia aparece en la primera plataforma de convenio en 1969 y se repite desde entonces invariablemente. Por otro lado también se ha generalizado a lo largo y ancho del país, al menos desde 1972. Tal reivindicación, sin duda, tiene dos aspectos que es necesario subrayar; por un lado es una reivindicación que ha jugado un importante papel unificador entre trabajadores de diversas categorías, entre obreros y empleados, sobre la base de que "el coste de la vida ha aumentado igual para todos", y que ha permitido elaborar amplias plataformas masivamente apoyadas, cuyo ejemplo más concreto y palpable lo tenemos en la misma SEAT. Pero además la reivindicación igualitaria es un ataque frontal contra la estructura de las categorías y su instrumentación por la empresa; en efecto, aparte la reducción del abanico categorial que implicaría a largo plazo, la consecuencia más inmediata de la reivindicación igualitaria puede ser el abandono del planteamiento individual del ascenso -uno de los más queridos objetivos de la empresa- preparando el campo para el rechazo directo del sistema categorial. Los resultados, por lo demás de esta reivindicación igualitaria, los hemos visto al analizar el crecimiento de los salarios en SEAT.

Aún así, hay que admitir que son muchos los trabajadores que aceptan el modelo individualista propuesto por la empresa con respecto a las categorías. Por supuesto, que la necesidad de un salario más alto o de un puesto de trabajo seguro juegan un papel importante en tal planteamiento, también hay que decir que éste es uno de los campos en los que la concienciación de los trabajadores necesita dar más avances.

Lucha contra la empresa, defensa contra la descalificación. Se perfilan con mucha claridad, dos polos: la profesio-

nalidad por un lado, el igualitarismo por otro, que parecen rechazarse mutuamente, ¿Por dónde puede pasar el futuro de la lucha obrera contra el dominio empresarial de las categorías y aún de la valoración de puestos en tanto este segundo sistema permanezca vigente?

El primer dato a tener en cuenta es la objetiva descualificación existente en ciertos sectores, como el automóvil. ¿Se trata de un proceso irreversible o puede ser todavía corregido?

El igualitarismo absoluto que pasa por la eliminación de las categorías puede plantear un grave riesgo hoy: el de cortar las posibilidades de enriquecimiento individual, si existen diferencias reales en las diversas tareas, puesto que la diversidad de categorías estimularía su aprendizaje y el igualitarismo podría generar abandono de tal perfeccionamiento.

¿Pero esto quiere decir que hay que defender a ultranza la profesionalidad? También aquí se corre otro riesgo: el de aprobar una descualificación generalizada (19).

Se trata de analizar los diversos casos y sectores. En ciertos sectores, en los que hay un avance técnico real, algunas categorías pueden tener más sentido que en otro en que las tareas sean realmente homogéneas. En ciertas secciones -de una misma fábrica- la categoría será un mero instrumento político, mientras que en otras puede responder a diferencias reales en la complejidad del proceso productivo.

El problema para los trabajadores es, a mi entender, doble, y así se puede percibir en las luchas italianas y se adivina ya en las que empiezan a darse en España. Se trata en primer lugar de luchar contra la acción discriminatoria

en que las categorías se han convertido en manos de la empresa. En este sentido parece importante reducir el arco de categorías reales y, sobre todo, reducir al máximo el tiempo de estancia en las categorías más bajas. A tal objetivo se orientan todas las reivindicaciones que pretenden o bien pactar los pasos de categoría -que en la práctica se convierte en negociación del ascenso desde esas categorías más bajas- o bien fijar períodos de estancia en cada categoría.

Pero se trata, también, de defender la profesión, de que las diversas categorías tengan un contenido real, de que que de garantizado el acceso de los trabajadores a ese contenido de experiencia y saber reales: es decir, que la empresa garantice que una persona que está 3 años en una categoría pueda adquirir los conocimientos necesarios para pasar a la siguiente. Aquí las cosas no son tan sencillas. Porque como se ha dicho más arriba, gran parte de las tareas en el sector del auto, y en otros, están objetivamente descualificados. Por ello la rotación y el enriquecimiento de tareas en las que los patronos, por otros motivos, están también interesados, pueden ser recualificadoras, a condición de que los trabajadores tengan control sobre esos procesos y a condición de que los ciclos a que se de lugar sirvan, efectivamente, para cualificar. Es una transformación bastante en profundidad, sobre todo si se miran las cosas desde la perspectiva española, lo que aquí se requiere, en la organización del trabajo.

Pero, aún puestas así las cosas, el problema de base no se soluciona: en efecto la contradicción que los trabajadores tienen que resolver está entre la salvaguarda de la profesionalidad por un lado y la eliminación del poder divisor que la estructura categorial comporta hoy, por otro. Porque

no se puede olvidar que, contrariamente a lo que sucedía a principios de siglo, hoy los empresarios están interesados en que se respeten las categorías.

Si vamos al fondo de las cosas, la valoración de la fuerza-trabajo, como en general la organización del trabajo, enfrenta no sólo dos fuerzas en la empresa capitalista, sino también dos concepciones: por parte de los trabajadores la unidad de la clase que aún con diferencias de matiz tiene unos intereses comunes que la condición común expresa; por parte del capital la necesidad de controlar esa fuerza-trabajo con intereses a él adversos, objetivo para el que la división de los trabajadores es esencial.

El avance por parte de los trabajadores en la problemática de su valoración está en la negociación de esos elementos. Lo mismo que se han negociado los aumentos económicos parece que no hay otro camino que pasar directamente a la negociación del sistema categorial: por lo que se refiere al número de categorías, a los criterios de paso de una a otra, etc...

Ciertamente que hasta ahora reivindicaciones semejantes han figurado en las plataformas presentadas por los trabajadores ante el convenio. Pero éstos no han logrado todavía llegar a una verdadera negociación sobre las mismas.

Las experiencias de otros países han demostrado que la lucha por la profesionalidad es compleja, porque no necesariamente existe uniformidad de criterios entre los trabajadores, sobre la manera en que, con relación a la estructura categorial, se ha de tutelar esa profesionalidad.

Esta diferencia de criterios aparece en las respuestas a la pregunta del cuestionario que decía: "En relación con las categorías, ¿de qué serías partidario?:"

- De eliminarlas 22,91%
- De dejarlas como están 6,25%
- De aumentar su número 37,50%
- Ausencia dato 14,58%

.

Notas al Capítulo 3 - DE LA VALORACION DEL TRABAJADOR A LA VALORACION DEL PUESTO DE TRABAJO.

- (1) Publicada en el Boletín Oficial del Estado de Noviembre 1970.
- (2) Publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, 7 de Septiembre de 1974.
- (3) Nos referimos a la ENCUESTA INDICATIVA llevada a cabo entre los trabajadores directos de taller. A ella nos referiremos en diversas ocasiones.
- (4) Entrevista sobre categorías y valoración de puestos.
- (5) Entrevista sobre categorías y valoración de puestos.
- (6) CACACE N., "Qualifiche e organizzazione del lavoro", en Quaderni di Rassegna Sindacale nº 30, Roma 1971, p.79s.
- (7) VEGARA, J.M., La organización científica del trabajo ¿ciencia o ideología? cit.
MOLSOSA, J., La organización del trabajo. Cómo funciona la empresa capitalista. Avance. Barcelona 1976.
- (8) Ordenanza Laboral Siderometalúrgica art. 7-14. B.O.E., 25 Agosto de 1970.
- (9) SEAT I Convenio Colectivo 1959-60.
- (10) SEAT - Reglamento de Régimen Interior, 1963, art. 31-34.
- (11) SEAT - III Convenio Colectivo, 1964-65.
- (12) SEAT - VI Convenio Colectivo, 1970-71.

- (13) SEAT - VI Convenio Colectivo, 1970-71.
- (14) SEAT - Reglamento de Régimen Interior, art. 52.
- (15) PACI M., "Qualifiche e mercato di lavoro", en Quadernu-
li si Rassegna Sindacale nº 30, Roma, 1971, p. 37.
- (16) Son datos de las Memorias.
- (17) ASAMBLEA OBRERA (A.O.) nº 52, 22 Mayo 1972.
- (18) A.O. nº 54, 7 Julio 1972.
- (19) LETTIERI A., "Qualifiche e valutazione del lavoro", en Quaderni di Rassegna Sindacale, nº 30. Roma, 1971.

.

CAP. 4 - MEDICIÓN DEL TRABAJO : TIEMPOS Y RITMOS

LOS TIEMPOS

Significado de la medición del trabajo

Veamos cómo la Oficina Internacional del Trabajo define, en la "Introducción al Estudio del Trabajo" (1), la medición del trabajo.

La medición del trabajo "mide el tiempo que se invierte en ejecutar una operación o serie de operaciones de tal forma que el tiempo improductivo se destaque y sea posible separarlo del productivo". El objetivo es, por tanto, eliminar al máximo el tiempo improductivo, tomando medidas para reducirlo... siendo una de las más importantes la fijación de tiempos tipo acertados.

De tal definición se deducen estas conclusiones: a menos que se apliquen otros correctivos, la mayor reducción del tiempo improductivo en un ciclo determinado (una jornada, un proceso de fabricación de una pieza, etc...) más carga de trabajo; en la empresa privada los máximos beneficios que se derivan de esta eliminación de tiempos muertos -que se traduce en mayor producción- van al capital y no al trabajo; independientemente de la objetividad de los métodos de medición de tiempos, si no hay un control por parte de los trabajadores, no se garantiza que los tiempos no sean disminuídos más allá de lo fijado, de manera arbitraria.

Los métodos de medición de trabajo

Tres son los métodos principalmente utilizados en la medición del trabajo: tablas, cronometraje y estimación. Todos

tres, bien por separado bien mezclados, se dan en SEAT, aunque el menos usado es el de simple estimación. El método de estimación de tiempos se utiliza en SEAT para medir los tiempos de los llamados "indirectos a rendimiento medio" o "directos de producción interior" (2). Puede afectar entre el 2 y el 5% de los trabajadores de la fábrica.

En teoría la estimación de los tiempos se basa en descomponer elementos - lo mismo que el cronometraje y las tablas- como son: movimientos a realizar, máquinas que se utilizan, tiempos de aprovisionamiento de material, etc... y en estimar, en base a tal diferenciación, un tiempo para cada uno de los movimientos que entran en la operación que se realiza.

Tenemos, seguidamente el método de cronometraje, posiblemente el más extendido y conocido. Es también el más utilizado en SEAT, aunque no en forma "pura", sino en combinación con el método de "tablas".

Si volvemos al Manual de la OIT citado anteriormente podemos descomponer el cronometraje -"estudio de los tiempos" es llamado en dicho manual- en las siguientes etapas.(3).

- 1 - Obtener y registrar toda la información posible acerca de la tarea, del operario y de las condiciones en que éste trabaja.
- 2 - Registrar una descripción completa del método, descomponiendo la operación -por ejemplo, fabricación de una tuerca- en "elementos".
- 3 - Examinar este desglose para ver si se están utilizando los menores métodos y gestos.
- 4 - Medir el tiempo con un instrumento apropiado, generalmente un cronómetro y registrar el tiempo invertido por el operario en llevar a cabo cada "elemento" de la operación.

- 5 - Valorar el ritmo, es decir, determinar simultáneamente la velocidad de trabajo efectiva del operario por correlación con la idea que tenga el analista de lo que debe ser el ritmo tipo.
- 6 - Determinar los suplementos (en tiempo) que se añadirán al tiempo básico de la operación: suplementos por fatiga, por necesidades personales, por incomodidad, etc...
- 7 - Determinar el tiempo tipo de toda la operación.

La primera de estas fases no suele tenerse en cuenta en la habitual práctica del cronometraje ni en SEAT ni en otras fábricas; pero es evidentemente, una fase importante para tener criterios completos de fijación del ritmo tipo, de los suplementos, por cuanto elementos como calor, humedad, dureza de la operación, etc... imprescindibles para una valoración justa, se detectan ahí.

Las fases clave, sin embargo, son la 5 y la 6. En efecto, el problema que la valoración del ritmo tiene que resolver es el siguiente: partiendo del supuesto de que los tiempos de los diversos elementos han de ser los que correspondan a la actividad normal de un trabajador normal, la pregunta a la que principalmente hay que responder es: ¿cuál es la actividad normal, o con otras palabras, el ritmo normal? ¿Cómo puede saber el cronometrador que el trabajador no ha disminuído, o aumentado, expresado su ritmo saliendo del "ritmo normal"? O, con otras palabras, ¿a qué ritmo se ha de trabajar, para que, efectivamente, no haya tiempos muertos?. Los manuales tienen sólo una respuesta: "el ritmo tipo se obtiene a base de muchas observaciones; de esta manera el analista llega a hacerse una idea de lo que ha de ser el ritmo tipo (o "normal") pudiendo comparar luego cada caso con ese

ritmo tipo".

Si ello es complejo, lo es mucho más medir sobre una escala tal apreciación. Según los manuales, a la velocidad tipo se le aplicará un valor, 100, por ejemplo, disminuyendo o aumentando, y en los puntos que se juzga oportuno, tal valor para una velocidad inferior o superior a la normal.

Tanto este punto como el siguiente, es decir, la fijación del tiempo que se incorpora en la operación en concepto de fatiga, necesidades personales, etc... están en SEAT en manos de la empresa, sin que los trabajadores puedan ni discutir los tiempos ni siquiera controlar el correcto comportamiento de la empresa con respecto a sus propios criterios.

Según el método de tablas el estudio del trabajo se realiza de la siguiente manera. La máquina trae ya adjuntas unas tablas que describen minuciosamente todos los elementos de que constan las diversas operaciones, así como los suplementos incorporados por diversos conceptos. Por ejemplo, mover la mano derecha en tal dirección: 0,05 diezmilésimas de hora, mover la cabeza en tal dirección: 0,08 diezmilésimas... y así sucesivamente.

Este tipo de medición se aplica en las líneas, en transfers, en cadenas pequeñas...

Si las tablas se utilizan tal cual vienen con la máquina adquirida -piénsese en las cadenas que la SEAT compra a la FIAT o en otro tipo de maquinaria- se tienen en cuenta una serie de factores: por un lado es lógico que la empresa comprará, entre varias posibilidades, la máquina que en menos tiempo realice mayor producción; por otro lado no hay que olvidar que las tablas son resultado de cronometrajes, experiencias y comprobaciones anteriores, por tanto tienen incorpora

219.

das unas determinadas condiciones en ambientes, un determinado tipo de trabajadores, unas condiciones que pueden variar en el país, la función de la máquina; por último los suplementos que se agreguen a las tablas dependen de la empresa o, más en general, del tipo de relaciones laborales vigentes. Por ello, el "método de tablas" es tan controvertible como el cronometraje mismo.

En SEAT se da una mezcla de los dos métodos: tablas y cronometraje. Es decir, cuando se instala la cadena o la máquina se fijan los tiempos de tablas. Después de un tiempo se cronometra para verificar su corrección y aplicar los ajustes necesarios, en teoría, de reducción o ampliación de tiempos.

La práctica más corriente es que la empresa presione sobre los trabajadores para que sigan como mínimo los tiempos de tablas, escudándose precisamente en su "objetividad", porque así está marcado en las tablas..."

Después del período reglamentario de prueba, 3 meses según convenio, los tiempos quedan fijados.

Tiempos por cronometraje se establecen después que ha habido alguna de las modificaciones, a las que aludiremos en páginas sucesivas, por las que se presume que los tiempos necesarios para llevar a cabo la operación han podido cambiar.

Los tiempos en la SEAT

Según la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica (4) la revisión de tiempos o rendimientos se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

- Por reformas de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
- Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

El Reglamento de Régimen Interior de la propia empresa recoge con más detalle los señalados criterios: "La empresa de terminará, por mediación de sus servicios técnicos, los tiempos tipo que deben suponerse concedidos para las diversas operaciones que se realicen bajo sistema de incentivo"

Los tiempos tipo que deban suponerse concedidos para las diversas operaciones que se realicen podrán ser objeto de modificación por alguna de las causas que se indican, si implicasen variación en la duración del ciclo operativo:

- a) Cambio en las herramientas de trabajo, máquinas o equipos empleados,
- b) Cambio en los materiales,
- c) Cambios en los métodos o procedimientos de trabajo,
- d) Modificaciones en los planos o especificaciones técnicas de la operación,
- e) Cambios en las condiciones de trabajo que afectan a las operaciones en cuestión, incluyendo modificaciones en la distribución en planta o en la localización de los materiales, maquinaria o equipo,
- f) Error manifiesto en la determinación de tiempos (5).

Las tres primeras causas -a, b, c- continuamente presentes dinámicamente en el proceso productivo implican la necesidad, si se acepta el criterio de la empresa, de una revisión continuada de los tiempos. Continúa se están adqui

riendo nuevas máquinas o herramientas (a), como nuevos materiales de acuerdo con la fabricación de nuevos modelos (b), como así mismo la introducción de nuevos materiales, máquinas o trabajadores puede llevar al cambio de métodos (c) -es decir, a la introducción de nuevos o diversos movimientos en el procedimiento que se lleva a cabo- dando pie a que, en realidad, la medición del trabajo en SEAT sea continuada.

Conviene señalar que tanto en el RRI citado, como en los diversos convenios colectivos de dicha fecha en adelante, la modificación y fijación de nuevos tiempos queda, total y absolutamente, en manos de la empresa.

Hay que preguntarse, por tanto, por los tiempos que rigen en SEAT. Ahora bien el punto de vista que en el presente trabajo nos interesa es el de la influencia de este factor sobre las actitudes de las fuerzas presentes en la empresa; esto es importante a fin de entender la política de la empresa y la respuesta de los trabajadores a la misma.

Un análisis tecnicista de los tiempos tendría muy poco sentido en un estudio como el presente.

La repercusión de los tiempos sobre los trabajadores se concreta en el ritmo de trabajo. Tiempos más amplios tendrán como efecto ritmos menos acentuados de trabajo. Por el contrario, tiempos más estrechos provocarán ritmos más acentuados.

En teoría el problema de los tiempos es distinguible del problema de los ritmos, porque aún con tiempos amplios y razonables se podrían mantener ritmos elevados con el fin de sacar, por el motivo que fuese, una producción alta. Pero en la práctica, el trabajador está condicionado por los tiempos establecidos por la empresa en los ritmos de trabajo que de

sarrolla, como también por el número de máquinas que ha de atender.

En el sentido explicado, por tanto, haremos equivalentes aquí tiempos amplios y ritmos bajos, así como tiempos cortos y ritmos altos.

De los ritmos de trabajo, sin embargo, volveremos a hablar en el capítulo del rendimiento.

¿Son o no altos los ritmos en SEAT? ¿Han tendido a aumentar o más bien a disminuir en el último tiempo?

En SEAT por primera vez se alude directamente a los tiempos en el tercer convenio colectivo, año 1963, para señalar que "se mantendrán los tiempos actuales asignados a las diversas operaciones, salvo en caso de modificaciones tecnológicas, de medios o métodos de trabajo y demás casos previstos en el RRI..." (6).

Es evidente que una fijación de tiempos existe en SEAT desde su entrada en funcionamiento, pero hasta este momento ha estado en manos de la empresa, sin reglamentación específica de algún tipo explicitada.

A través de las entrevistas se pueden detectar dos respuestas a la pregunta si los ritmos son o no altos en SEAT. Los trabajadores responden uniformemente diciendo que los ritmos son altos. Por el contrario la respuesta de técnicos y cronometradores es más matizada; para algunos la SEAT tiene unos ritmos bastante llevaderos en comparación con otras empresas; para otros la SEAT está en peores condiciones, pero no tanto por los tiempos en sí, sino debido a que los escasos suplementos de fatiga concedidos, las pausas tan cortas en la cadena o el ambiente particularmente enrarecido hacen particularmente pesados los ritmos de trabajo.

En la encuesta introducimos una pregunta a este respecto: "¿Vas apurado en tu trabajo a causa de los tiempos?" que, como es obvio, no pretendía si no reflejar la opinión subjetiva, e individual, del fenómeno.

Las respuestas, en porcentajes, son las siguientes:

¿Apurado por causa de los tiempos?

SI	75,60%
NO	19,51%
Ausencia Dato	4,87%

Hay que recordar que son trabajadores directos, en gran parte ubicados en la cadena, las personas que responden a esta encuesta. Sin embargo, quedan pocas dudas de la idea que estos trabajadores tienen de los ritmos de trabajo a que la imposición de los tiempos actuales o el número de máquinas a atender les somete. También existen pocas diferencias entre la opinión de los simples especialistas (con un 77,72% de respuestas afirmativas) y los oficiales (con un 71,42%), sencillamente porque muchos trabajadores con categoría de oficial siguen haciendo exactamente las mismas tareas que realizaban cuando eran sólo especialistas.

La tendencia de la empresa, en opinión de los trabajadores, expresado en las entrevistas, ha sido aumentar continuamente los ritmos. Las máquinas más automatizadas traían consigo tiempos más estrechos y menos posibilidad de sacar, merced a la habilidad adquirida -como podía lograrse en las manuales- ciertos tiempos de descanso. En un intento de aproximarnos más a la evolución real de los tiempos y del nivel de saturación y a la consiguiente influencia de estos dos fenómenos en los ritmos reales de trabajo, utilizamos en nuestra encuesta otro indicador: la evolución del tiempo pasivo. Aug

que apreciación subjetiva, ésta podría ser más objetivable, por su referencia al tiempo concreto, que la simple opinión sobre si la tarea obliga a ir o no apurado que, por supuesto, depende de lo que cada uno entienda por ritmo normal y por ritmo apurado.

La pregunta formulada fue la siguiente: "Hace 5 ó 6 años -o cuando entraste, si tu entrada en SEAT es más reciente- ¿tenías más, menos o igual tiempo pasivo entre faena y faena?"

Las respuestas fueron éstas, en porcentajes:

Más tiempo	31,25%
Menos tiempo	12,50%
Igual	43,75%
Ausencia Dato	12,52%

Las respuestas, siempre indicativas, señalan que para un 31,25% los ritmos han aumentado con relación a finales de la década 1960-70 -entonces había más tiempo pasivo-, mientras que para un 12,50% los ritmos habían disminuido. El grupo más numeroso, un 43,75% estima que los ritmos han permanecido igual lo que, como es obvio, no contradice la respuesta a la pregunta anterior sobre si tales ritmos son apurados o normales.

El acortamiento de los tiempos se ha realizado, casi siempre, con ocasión de un nuevo cronometraje a través de alguno de los criterios señalados anteriormente; pero en diversas ocasiones protestas individuales o colectivas se han registrado por los aumentos de ritmos, debido a que los trabajadores no admitían que el reajuste llevado a cabo por la empresa estuviese justificado.

De todos modos los aumentos de ritmos han sido la tónica

en las empresas españolas, con unos o con otros métodos en los últimos 15 años (7).

La política de la empresa en relación con los Tiempos

En el actual momento capitalista español, las empresas han tendido a conseguir un objetivo fundamental: eliminar al máximo los tiempos pasivos, conseguir el máximo de saturación para así obtener la más alta productividad. Obviamente, en esto no han ido más allá de cualquier empresa capitalista de cualquier país. En lo que, sin embargo, han variado ha sido en el modo de llevar a cabo ese objetivo, para lo cual, gracias a las relaciones laborales imperante -explicables en un contexto socio-político determinado- han podido ejercer un absoluto control sobre tiempos y ritmos, que se ha traducido en diversas prácticas concretas.

La práctica más extendida ha sido el puro y simple aumento de los ritmos, forzando la velocidad de las cadenas. Tal práctica ha sido tanto más utilizada cuanto menos combativa era la clase obrera en la fábrica o cuanto más prentorias eran otras necesidades que aún debía cubrir: puesto de trabajo y salario mínimo. En SEAT, esto se dió, según la opinión generalizada de los trabajadores, hasta bien entrados los años 60, particularmente valiéndose la empresa de la entrada de nuevos trabajadores y del período de prueba.

Cuando surgen las primeras luchas por los ritmos -en 1966 y en 1967 en la famosa huelga del 850- la empresa cambia ligeramente de táctica; en momentos de baja del movimiento obrero tiende al aumento paulatino -"hoy 5 coches más, otros 5 dentro de tres días, etc..."- de los ritmos o a elevar los

ritmos en unas secciones y no en otras para dividir una posible sección de los trabajadores.

En momentos de mayor combatividad del movimiento obrero la empresa utiliza otras tácticas: por ejemplo variando continuamente los ritmos y las cargas en determinadas secciones donde resulta a los trabajadores mucho más difícil el control de los coches o las piezas que están pasando: así en pinturas que hasta hace pocos años estuvo diseminado por varios talleres o que aún ahora, en un solo taller, la diferenciación entre sus secciones no permite un control rápido por parte de los trabajadores. Contrariamente los ritmos han sido elevados más difícilmente en Montaje final por ese sistema, pues el control de los trabajadores es más fácil, porque al realizar una operación más corta y mecánica perciben inmediatamente cuando la velocidad a la que se ha de apretar el tornillo X o empalmar la puerta Y, ha sido aumentada. Pero, en estas secciones, los ritmos han sido y son todavía aumentados, bajo razones "técnicas"; cuando los paros técnicos de la cadena se elevan por encima de lo previsto y la producción habitual corre peligro de no salir, una vuelta a la palanca de mando de la cadena eleva el ritmo para conseguir los coches necesarios. Si los trabajadores protestan hay amenazas sobre la prima, controlable precisamente a través de esos paros técnicos (la incidencia).

En algunas ocasiones la SEAT ha llegado a imponer sanciones por protestar contra la reducción de los tiempos (8).

El aumento de los ritmos no siempre se ha verificado por el puro y simple procedimiento de elevar la velocidad de las cadenas. Un método mucho más sutil ha sido empleado: El de mantener un ritmo determinado de producción retirando, sin embargo, algunos trabajadores de la sección (9). Esto permi-

tía a la empresa solventar necesidades de personal en otras secciones o en otras cadenas, sin tener que aumentar la plautilla global, al tiempo que ofrecía menos posibilidades de ataque por parte de los trabajadores. Es en tal contexto en el que se ha de colocar la exigencia expresada por ciertas secciones de comprobar las "cargas", como veremos en páginas posteriores. En algunas secciones ni siquiera se conoce "cuál es el trabajo que corresponde a la actividad normal".

La estrategia de la empresa se explica también en la elección del período para aumentar los ritmos. En la reciente historia de SEAT hay dos momentos que particularmente la empresa aprovecha para ello. El primero se registra después de la firma de los Convenios y principalmente después de Convenios en que los trabajadores han obtenido aumentos considerables en sus salarios. (10). La empresa necesita "recuperar" los márgenes de beneficio que tales aumentos han reducido y aprovechado la euforia obrera de las primeras semanas para ir aumentando, en general de manera solapada, los ritmos de producción.

De aquí se deriva no sólo la necesidad perentoria que los trabajadores tienen de negociar los tiempos y ritmos al mismo tiempo que los aumentos salariales, sino la más perentoria aún de dotarse de instrumentos eficaces propios de control de esos tiempos y ritmos: delegados que vigilen las líneas, publicidad de las cargas en todo momento por parte de la empresa, debate continuado sobre los efectos que tales ritmos tienen sobre la salud de los trabajadores, etc...

Pero la SEAT ha elevado ritmos en otras ocasiones, en particular cuando se ha dado una necesidad inmediata de aumentar sobremanera la producción. Este es el caso del año 1972 (11). Como hemos visto la producción recibe ese año un extraor

dinario impulso. Si se examinan las luchas obreras del período, puede notarse que uno de los factores que explican tal aumento es la continuada elevación de los ritmos.

Esta práctica de un serial de aumento de ritmos abierto, indiscriminado y casi descarado denota cuán débiles han sido, a pesar de todas las luchas, los planteamientos y la estrategia obrera ante la organización patronal.

Aparte del aumento puro y simple de los ritmos, con independencia del cronometraje o tiempos de tablas que se hubiesen establecido, las empresas, y no nos referimos sólo a SEAT, presionan fuertemente en el momento mismo del cronometraje.

Por un lado existe la práctica de poner fidelísimos "especializados en ser cronometrados" en los puestos en que aquel se va realizando. Ello resulta fácil y factible por la empresa para máquinas individuales -conocido es el caso de la Hispano Olivetti- donde hasta fecha muy reciente existían monitores, especializados en este menester- pero bastante más difícil en la cadena. Aunque en SEAT ha existido y posiblemente todavía existe, a juicio de los trabajadores, tal práctica en las máquinas individuales, no ha sido detectada por ellos en las cadenas, que es donde se da la máxima concentración de trabajadores. Esta práctica, supone, por lo demás, contar con cronometradores fidelísimos, muy integrados a la empresa. La dirección ha intentado llevar con los cronometradores una política de favor: prestigio, sueldos altos, trabajo en corbata... eran elementos a través de los cuales un tiempo no era difícil asegurarse la fidelidad de unos hombres que pasaban de no ser nada a convertirse, a través de un breve cursillo, en personajes "importantes" en la empresa. El convencimiento de la científicidad del cronometraje que du -

rante estos cursillos se les imbuía, contribuía a completar la imagen del fiel servidor en los intereses de la empresa. Pero las reivindicaciones obreras han calado también entre los cronometradores, al tiempo que al crecer en número -hoy los cronometradores están entre 100 y 120- su condición en fábrica empeoraba. Ya no todos los cronometradores están integrados y en algún momento han llegado a protestar contra las manipulaciones que la dirección hace de su cronometraje.

Porque, y éste es el último recurso de la empresa para controlar los ritmos, las oficinas de métodos y tiempos se encargan de "nivelar" los tiempos relevados en el taller. Es decir, si la apreciación del cronometrador sobre el ritmo del trabajador ha dado como resultado tiempos superiores a los estipulados por la tabla o a los que parece prever una "mejora" de método, entonces los tiempos son corregidos y recordados. Porque el problema de fondo en una modificación de tiempos es éste: después de una transformación tecnológica, un cambio de materiales o un cambio en el método de trabajo, la empresa presupone que la nueva medición tiene que eliminar tiempos improductivos, o, con otras palabras, tiene que resultarle beneficiosa, por lo cual de una u otra manera consigue que los nuevos tiempos sean más estrechos. Posiblemente nunca se ha dado el caso contrario: que los tiempos hayan sido aumentados después de una modificación de las antedichas.

La práctica más corriente es la medición de los tiempos mientras el trabajador ya trabaja a prima, es decir, a un ritmo superior al que se estimara como normal.

Cuando se realiza un nuevo cronometraje, la velocidad del trabajador difícilmente es normal, admitiendo la posibilidad de objetivar esta categoría; aquel tiene ya una gran prácti-

ca, está trabajando a prima, el mismo cronometrador ha concebido la velocidad "normal" por encima de lo que la tenía tiempo atrás, etc...

Paralelo al de los tiempos se da el problema de la saturación, que no es sino una forma camuflada de cambiar los tiempos.

A menudo se introduce una modificación en una máquina, por la cual, a través de una nueva pieza o una nueva herramienta la máquina va más revolucionada; de resultas el tiempo pasivo que el trabajador tenía queda acortado. Para la empresa la elevación de la producción en este caso se debe a la renovación técnica introducida.

Lo mismo cabe decir de los trabajadores en máquinas individuales. El trabajador no cualificado de la máquina individual antes se limitaba a poner la pieza en la máquina, apretar el botón y retirarla; había otros trabajadores, con categoría de oficial, que preparaban la máquina en el caso de que fuese necesario intervenir sobre ella, y un tercer grupo que trabajaba en la verificación de piezas. Ahora la SEAT está convirtiendo a los especialistas-operadores en oficiales de tercera y encomendándoles el trabajo de preparación y verificación.

¿Qué ha obtenido con ello? Por un lado ha obtenido una mayor saturación: es decir, ha logrado que los 2 minutos, por ejemplo, que al operador quedaban libres entre operación y operación -una operación consistía en: ir a buscar las piezas, colocarlas en máquina, apretar los mandos correspondientes, retirarlas- sean ahora ocupados con el trabajo de verificación o, eventualmente, de preparación. Ha logrado, por tanto, sacar más rendimiento a un trabajador, ahorrándose, por añadidura, otros; pero además, en conjunto, ha logrado

que la operación le saliese menos costosa, puesto que donde antes tenía que pagar oficiales de segunda y de primera ahora paga sólo oficiales de tercera, cuya diferencia salarial con los especialistas es mínima.

En términos estrictos no se modifica el tiempo de máquina, pero es como si al ya existente se le agregase un nuevo ciclo.

Otra posibilidad que en SEAT, sin embargo, se ha dado menos, es que tratándose de máquinas automáticas un trabajador lleve dos o tres al mismo tiempo, trabajando, como es obvio, cada una de ellas a rendimiento menos individualmente, pero consiguiendo en conjunto un rendimiento muy superior.

Todos estos "cambios de método" la SEAT entiende que se deben a adelantos técnicos y sus frutos son atribuidos a la empresa. En realidad la saturación general existente en SEAT es elevada; es decir, el tiempo pasivo que queda a los trabajadores es poco, cada vez menos, según opinión generalizada entre los trabajadores, como vimos en páginas anteriores.

En lo que llevamos dicho se comprueba, pues, que el objetivo fundamental del estudio de los tiempos es la reducción máxima de los tiempos muertos y la coordinación de todas las actividades con el objeto de aumentar la productividad.

Pero existe además un objetivo indirecto de importancia: en tanto sea la empresa la que impone los tiempos y los retoca, cuando lo cree conveniente, dicha actividad se convierte en un importante instrumento de control sobre la fuerza-trabajo.

El afán de cronometraje de la SEAT no se ha parado en los obreros de taller. En parte los empleados están cronometrados y trabajan, por tanto, a rendimiento medio. Sus crono-

trajes se traducen en escalas de este tipo: para saber rendimiento 95 tienen que hacer 300 bonos al día o clasificar teléfono de tarjetas perforadas, o pasar tantos programas, etc... El cronometraje aquí, es ciertamente, más complejo que en el taller, porque la práctica del empleado puede jugar un papel distinto, la fatiga es de distinto signo, etc...

El cronometraje en oficinas, aunque afecta todavía a un número limitado de empleados, data ya de los primeros años 60.

La empresa ha pretendido llevar el cronometraje a límites irracionales, como cuando se pensó en aplicarlo al trabajo de los ordenanzas, debiendo retirarse de tal propósito al darse cuenta de que habría tenido que doblar su número, puesto que parte de los ahí ocupados son disminuidos físicos de las cadenas.

Importante es subrayar, por último, que la utilización de los cronometradores y su multiplicación -cuando en definitiva los tiempos dependen de la oficina- obedecen también a la necesidad que tiene la empresa de enfrentarse lo menos posible con los trabajadores por los tiempos, delegando esta función en los cronometradores mismos.

En SEAT, como en otras muchas empresas, se dan casos de enfrentamiento entre trabajadores y cronometradores; el trabajador, descontento, se dirige contra aquel individuo que "le fastidia" los tiempos y el cronometrador responde a menudo como persona convencida de que su tarea es científica "y además lo ha hecho él"; este enfrentamiento individualista ayuda a que no se llegue a discernir el problema principal que es lo que busca la empresa. Se están dando ya en SEAT casos de cronometradores que explican que los tiempos no dependen de ellos sino de la empresa, pero todavía son los senos.

La cientificidad del estudio del trabajo

La cientificidad del estudio de los tiempos está planteada en entredicho en análisis serios. Pero de lo que aquí interesa hablar no es de esa cientificidad en abstracto, sino de la fiabilidad que a los ojos de los trabajadores tienen estos sistemas.

La empresa hace lo posible para permear el cronometraje del máximo nivel de cientificidad; en los cursillos y en la práctica de cronometradores y mandos intermedios el estudio de los tiempos -como "racionalidad" de la producción- queda en un alto pedestal; ante los propios trabajadores los tiempos de tablas son exhibidos como algo objetivo e independiente de los intereses de la empresa.

En realidad no se puede decir que la empresa gaste, respecto a los trabajadores, excesivas energías en convencer de la objetividad del estudio de tiempos.

Sin embargo, ni en el caso de SEAT ni en otras empresas españolas, los trabajadores, o la vanguardia la dan demasiada importancia al tema: a explicar el significado de los tiempos dentro de las concretas condiciones en que el trabajador se mueve y a buscar una alternativa evaluada por los propios trabajadores.

Efectivamente los trabajadores se dan cuenta de que "aquello va demasiado deprisa, que no es normal", pero no han dedicado muchos esfuerzos a examinar los porqués de un tal sistema de fijación de tiempos, y las posibles alternativas al mismo. En consecuencia las reacciones a menudo han sido individuales, aunque hayan comportado la movilización de una sección entera, y han tenido más características de revuelta contra los tiempos que de ordenada línea de batalla que va

hacia unos objetivos.

Un planteamiento de lucha contra los tiempos impuestos por la empresa requiere el convencimiento previo de su no-objetividad por encima de las concretas relaciones laborales existentes.

Consecuencias negativas del actual sistema de tiempos

Las consecuencias negativas del actual sistema de tiempos afectan no sólo a los trabajadores, sino también a la empresa. Si en algunos países se ha llegado a desmontar el sistema de cadena y decidido que sean los trabajadores mismos quienes, dentro de unos márgenes, se fijan el ritmo, ha sido principalmente por las negativas consecuencias que para la empresa se derivaban bien porque tenía que pagar unos elevados costes en hacer frente a las luchas obreras, bien porque para ciertos trabajos los obreros escaseaban, bien porque el modo de producir estaba afectando peligrosamente a la calidad de los productos y por tanto a su competitividad.

La SEAT no ha tenido que enfrentarse, hasta ahora, a grandes luchas por los tiempos -porque los trabajadores han tenido que reivindicar mejoras más elementales- ni el mercado de mano de obra ha presentado problemas para obtener cuantos trabajadores para la cadena fueran necesarios, sino todo lo contrario.

Tampoco, por lo que respecta al problema de la calidad ha habido problemas. No porque la calidad no haya sufrido, puesto que cronometradores y obreros están concordes en afirmar que los actuales ritmos de trabajo obligan a dar 4 puntos de

soldadura en vez de 6, a verificar una pieza cada 30 en vez de una cada 10, y hasta a mandar al ciclo de producción piezas no del todo correctas si hay peligro de paro técnico por falta de material, etc..., sino porque la SEAT no ha tenido problemas de concurrencia. En el interior ha sido una marca hegemónica, al exterior ha exportado muy poco, con excepción de los últimos años. Pero es muy posible que de ahora en adelante el problema de la calidad espiece a pesar mucho más.

Las negativas consecuencias de los ritmos para los trabajadores se concretan en trastornos físicos o psíquicos, amén de fatiga, nerviosismo y agotamiento. A ello nos referiremos en capítulos posteriores con detalle.

Ahora basta constatar que, según los resultados de la encuesta, una amplia mayoría está convencida que los ritmos de trabajo pueden ser dañosos a su salud. Así, a la pregunta: "¿Crees que el ritmo de trabajo que llevas en SEAT te puede dañar la salud seriamente?", el 65,85% de los entrevistados respondieron afirmativamente, destacando los talleres de montaje, mecánica y chapistería en tal convencimiento.

LA SUJECION A LA CADENA

La cadena

La cadena es, sin duda, el símbolo de la moderna organización del trabajo, el símbolo del taylorismo. Posiblemente contra ella se han dirigido los más fuertes ataques obreros entendiéndose que allí se materializaba la máxima explotación en la condición de fábrica; pero también en su defensa, como en su utilización primero, se han desarrollado varios reos -

estructuraciones patronales. Sólo recientemente la cadena empieza a ser modificada -que no abolida- en ciertos lugares y en determinadas elaboraciones.

¿Qué significa la cadena en la lógica patronal? ¿Qué consecuencias tiene para el trabajador tanto en la condición de fábrica, como en sus reivindicaciones, o en su posible organización?

La cadena ha sido el máximo vehículo de materialización de las grandes producciones en serie. En un principio -el automóvil es el ejemplo más típico, pero evidentemente no el único- la cadena albergaba la preparación final o el montaje del producto: bien fuese del coche, del chaleco, del paquete de arroz, del helado... Por distintas cintas transportadoras o en manera más manual a través de depósitos, llegaban a la línea las diferentes partes del producto final. En la línea eran acopladas.

Pero esos elementos se elaboraban fuera de la cadena, en máquinas individuales o en grupos de máquinas.

Poco a poco, sin embargo, y gracias al avance de la mecanización -fundamentalmente a la utilización de máquinas transfer- la fabricación de las diversas piezas fue pasando a línea, en general a líneas más cortas que las clásicas.

Las características fundamentales de las líneas o cadenas son dos, y han tendido a ir acentuándose por la propia dinámica del objetivo fundamental de la cadena, la máxima productividad en el mínimo tiempo.

La primera de estas características es la parcelación. Las tareas que cada trabajador realiza en la cadena, se han ido acortando rápidamente. Donde antes un hombre hacía una operación de 3 minutos de duración, ahora hay tres trabajadores

res cada uno de los cuales realiza una operación que dura 1 minuto; tiempo después, una nueva multiplicación de los trabajadores realizará la operación a medio minuto. ¿Qué hace la empresa con ésto? Evidentemente no solo la rapidez del trabajo y con ella la multiplicación del producto. Un trabajo elevadamente parcelado puede ser aprendido rápidamente, puede permitir un fácil intercambio de trabajadores no sólo en la misma cadena, sino de una cadena a otra y de una sección a otra; una operación larga requeriría un aprendizaje largo relativamente y por tanto podría suceder que en un momento determinado una cadena hubiese de quedar inactiva por falta de personal a causa de huelga, enfermedad u otros motivos. Se comprende que ésto sería grave tratándose de una cadena que puede -y tal es el caso de una gran fábrica de automóviles- bloquear la producción de toda la factoría al quedar parada.

Merced a la intercambiabilidad casi absoluta de los trabajadores, en pocos minutos fuerza-trabajo excedente de otras secciones o cadenas puede estar a pleno rendimiento en estos puestos. Por último un trabajo muy parcelado permite un ritmo veloz. No es casualidad que la parcelación haya corrido parejas con el aumento de los ritmos de trabajo en las tareas en cadena.

La segunda característica es la de progresiva descualificación de la fuerza-trabajo de las cadenas. Es en parte consecuencia de la característica anterior que impide la visión de conjunto que es propia del trabajo cualificado, profesional.

¿Qué se deriva de estas características? Para los trabajadores está pronto dicho por lo que se refiere a lo negativo. La descualificación es una consecuencia que incide sobre

la propia profesión. La parcelación tiene efectos graves en la profesionalidad y en la misma salud psíquica del trabajador.

Pero no puede negarse que la cadena ha tenido una consecuencia que se ha revelado positiva para los trabajadores. La homogeneización a que ha conducido y la presencia física masiva sobre puestos de trabajo similares, han posibilitado en manera notable la organización obrera. La condición de fábrica, como base común de las reivindicaciones, ha unido más de lo que pueda parecer a los trabajadores y ha posibilitado el acercamiento de técnicos y administrativos en tanto en cuanto también estos sufren las condiciones negativas de un trabajo altamente parcelado y descualificado aunque no siempre esté en la cadena clásica.

¿Qué se deriva, por el contrario, para la empresa? O, con otras palabras, ¿qué función tiene para la empresa la implantación de la cadena? La primera respuesta, intuitiva, es que la cadena aumenta al máximo la productividad, puesto que permite sacar muchos más productos acabados en menos tiempo.

Investigaciones del IITRI de Chicago (12) han demostrado que la ganancia de la parcelación llevada al límite en la cadena no está para la empresa en el tiempo ahorrado -a menudo es superior al tiempo total realizado con una parcelación inferior o con el montaje individual o de grupo- sino en el costo de la fuerza-trabajo, dados los bajos niveles retributivos de los no cualificados.

No es por casualidad que, efectivamente, la mayor parte de los trabajadores de las grandes fábricas metalúrgicas estén en trabajos en cadena y al mismo tiempo sean no cualificados o escasamente cualificados.

Por último la cadena posibilita una jerarquización más rígida, al restringir el campo de iniciativa de los trabajadores.

La cadena en SEAT

La tendencia que se puede observar en SEAT, todo a lo largo de su historia, es la paulatina preponderancia de las cadenas. Las cadenas han aumentado en todos los talleres, al tiempo que ha aumentado la fuerza-trabajo ubicada en ellas.

Pero conviene distinguir varios tipos de cadenas. Está, en primer lugar, lo que podríamos llamar la "cadena clásica"; la que se da en Montaje o en Carrocerías, en Chapistería, en ciertas elaboraciones de Mecánica. Este tipo de cadena ha tan dido a permanecer inmutada por lo que respecta a su organización y características. Pero ha sido alargada según las nece sidades y sus tareas han estado fuertemente sometidas al pro ceso de parcelación. Ciertamente hay diferencias entre la cadena de montaje y la de mecánica: esta última está más me- canizada por lo que se refiere a los utensilios manejados por los trabajadores que aquélla.

Cuando hablamos de los "trabajadores de las cadenas" nos referimos precisamente a estas cadenas "clásicas" y a esta fuerza de trabajo.

Ciertas elaboraciones antes realizadas en serie de máqui- nas atendidas individualmente se han ido automatizando y que- dando vinculadas en línea. La tarea de los trabajadores de estas "cadenas" sigue siendo la misma que ejercían en sus má- quinas individuales: transportar el material y pulsar los mandos de la máquina, con una diferencia, es decir, que an-

tes no estaban sujetos al ritmo de línea y ahora sí. Contrariamente a lo que ha sucedido en SEAT con la cadena clásica, en el tipo que ahora analizamos la tendencia que la primada ha sido la de disminución del personal ocupado. Obviamente, ello es debido a una mecanización que no se ha dado en las otras, en las cuales la fuerza humana sigue siendo fundamental.

Por último se han multiplicado también las cadenas cortas, algunas de las cuales son de velocidad regulable por los trabajadoras o pueden ser paradas en un momento determinado para el descanso, y otras no.

Las condiciones de trabajo en cadena

La sujeción al puesto de trabajo es la principal característica de la condición del trabajo en cadena. Independientemente del ritmo de trabajo y del esfuerzo que se haya de poner, o físico y psíquico, que sean por supuesto factores importantes de la condición de la cadena, la sujeción al puesto de trabajo es lo que por excelencia contradistingue tal condición.

La SEAT introduce los descansos reglamentados y con ellos los relevos, sólo en el VII Convenio Colectivo, es decir, en 1973. Esto es, sin duda alguna, uno de los más válidos indicadores del grado de explotación que en la factoría barcelonesa se ha dado en comparación con sus homólogos europeos.

Estos descansos reglamentados se introducen para los obreros directos a rendimiento medio que trabajan en línea mecanizada, mientras que los que no trabajan en línea tienen re-

gular sus descansos por el ritmo de producción.

Es importante tener presentes las condiciones que la empresa exige, sin embargo, para conceder este descanso reglamentado y el relevo.

Estas son, según el Art. 97 del citado Convenio:

1. Condicionamientos técnicos.

- Trabajos en línea mecanizada que determinan exactamente el ritmo.
- Velocidad de la cadena no modificable a voluntad del operario.
- Incapacidad de variar el orden de ejecución de las cargas.
- Paros técnicos inferiores al 5%

2. Condicionamientos organizativos.

- Imposibilidad de crear pulmones entre puestos de trabajo concatenados.
- Imposibilidad de adelantar o retrasar el trabajo.
- Número de operarios superior a 14 personas.

3. Imposibilidad de acumulación del factor de necesidades personales.

- Período de pausas no acumulables.
- Tiempo de paso inferior a 15 minutos.

Las condiciones del apartado n.3. significan: que las pausas entre operación y operación, es decir, el tiempo de pasivo, sean tan breves que resulte imposible acumularlas para obtener, si no es parando, el tiempo de necesidades personales; que de soporte a soporte, es decir, el tiempo que transcurra entre cada paso de la propia tarea, haya menos de 15 minutos.

¿Cómo se resolvían en la cadena, antes de 1973, las pau -

sas para necesidades personales?

Al no haber relevos el trabajador tenía que procurar, cuando se alejaba, que su puesto quedara cubierto. En algunos lugares era factible, porque los compañeros de al lado, apurando más aún los ritmos, realizaban el trabajo del que se había ido, el cual, a su vez, luego hacía lo mismo con la tarea de aquéllos. Pero en ciertas secciones, como pinturas, esto resultaba muy difícil; allí tenía que intervenir el encargado y colocar a otro hombre en la línea. Puede comprenderse que gran parte del trabajo de los encargados consistía en esto. No faltaban tampoco jefes "duros" que se oponían, en especial con respecto a algún trabajador, a que se alejasen ni un minuto de la línea. Conocido es el caso de la sección de Celestino, donde se veían obligados a orinar en la propia línea - año 1972! hasta que un día abandonaron todos masivamente la cadena y no volvieron hasta 20 minutos después. Aparte este episodio colectivo, los enfrentamientos, disputas y tensiones más individuales eran frecuentes. Por estos problemas y porque llegó un momento en que los ritmos eran ya tan elevados que resultaba difícil que el compañero hiciera el trabajo, la empresa no tuvo más remedio que poner los relevos, sumándose a ello, obviamente, la presión de los trabajadores contra los ritmos de trabajo.

Los 30 minutos de descanso quedan divididos en 2 pausas de 15 minutos cada una: una antes del bocadillo, la otra después.

A juicio de los trabajadores son totalmente insuficientes. Comparándolas con ejemplos de otros países, no sólo resultan insuficientes, sino hasta ridículas. En FIAT hay una pausa de 40 minutos, con uistada ya en 1969. Lo mismo en la Renault donde existen, además, salas de reposo. En ciertos países se

cialistas, las salas de reposo están preparadas con equipos de masaje; cada 2 ó 3 horas, los trabajadores de las cadenas reciben unos 10 ó 15 minutos de atención. Esta es la única manera no sólo de eliminar la fatiga, sino también de evitar algo mucho más grave y que amenaza con convertirse en una verdadera plaga en SEAT, las desviaciones de columna y otras deformaciones y disminuciones físicas.

En la SEAT la única posible distracción en estos 15 minutos consiste en fumar un cigarrillo en la esquina del taller o tomar un café o un refresco en la máquina automática.

Aparte de escasos, los minutos de descanso están irracionalmente distribuidos; existe un relevo para un máximo de 14 trabajadores que empieza la sustitución según un orden establecido, cambiando cada 15 minutos; realiza una vuelta de antes y otra después del bocadillo.

Resulta obvio que los 4 relevos en la primera hora de cada período no tienen todavía necesidad de ser sustituidos, desde el punto de vista de la fatiga o las necesidades personales y los 4 últimos tampoco porque tienen muy cercana o bien la pausa del bocadillo o bien la terminación de la jornada. Parecería mucho más razonable que hubiese más relevos y que concentrasen las sustituciones en las dos horas intermedias, en el supuesto que los minutos de pausa siguiesen invariados.

Teniendo en cuenta la pesadez de la mayoría de los puestos de la cadena, las pausas concedidas resultan muy cortas. Los mismos cronometradores de SEAT guiándose por modelos que la OIT propone como razonables, estiman que el tiempo de pausa debería ser de 1 h y 20 minutos para los hombres y de 1 h y 40 minutos para las mujeres (13).

Dicha pausa incluiría únicamente ciertos suplementos: de necesidades personales y fatiga entre los constantes, incomodidad (trabajo en pie o en posturas anómalas), ruido y monotónía entre los variables. Los propios manuales de la OIT tienen en cuenta otros posibles suplementos: uso de fuerza, mala iluminación, condiciones atmosféricas anormales, concentración intensa de trabajadores, tensión nerviosa, etc...

En la práctica las cadenas vienen programadas ya de FIAT, por lo que se refiere a los tiempos de cada tarea. Al número de personas y a la velocidad general de la cadena. Se han realizado ajustes cuando las cadenas han sido alargadas. En estos casos se trata de "equilibrar" la cadena, de que ésta sea rentable por lo que se refiere a velocidad y producción y lo menos costosa posible por lo que se refiere al empleo de fuerza-trabajo. Colocar mucha gente en la cadena suele resultar perjudicial, aún para la misma empresa; es lo que sucedió en la famosa huelga del 850, la en 1967, cuando la empresa había pretendido incrementar la producción parcelando las tareas hasta límites inconcebibles y colocando, en consecuencia, tantos hombres en la cadena que mutuamente se estorbaban.

El espacio, por tanto, es vital, porque si la operación sobre un coche requiere 3 minutos y la cadena avanza a metro por minuto, aquel trabajador necesita tres metros, al cabo de los cuales ha de dejar el coche y recoger otro 3 metros más atrás. Cambiar tiempos en la cadena en ciertas tareas independientemente de otras, o realizar un reajuste generalizado de tiempos resulta tarea complicada. Pero lo que sí se puede hacer, y de hecho se hace, es reducir todos los tiempos en proporción igual por el simple artificio de aumentar la velocidad de la cadena.

En las pausas de 1,20 h. o de 1,47 h. a los que nos hemos referido como alternativa a las actualmente vigentes, podría ir incluído la consecución del bocadillo; habría que averiguar si se ha de hacer colectiva o individualmente. En algunos países el bocadillo se consume en comedores apropiados y cada trabajador se distribuye el tiempo de consecución como quiere, en el arco de unas determinadas horas. Es obvio que esto tendría sus ventajas desde el punto de vista de posibilidades de autodecisión. Pero también lo es que precisamente la pausa colectiva del bocadillo, que la SEAT se ha visto obligada a mantener porque no ha querido costearse la cantidad de relevos que hacerlo de otro modo habría requerido, ha permitido a los trabajadores contar siempre con una mínima condición necesaria para el mantenimiento de la organización obrera. Asambleas, reparto de propaganda o de plataformas reivindicativas, decisiones, información, solidaridad, etc... se han realizado en este período, sin que la empresa haya podido hacer mucho para impedirlo. Si los talleres más grandes han aparecido siempre más combativos ha sido, entre otras cosas, por esta facilidad de encuentro.

La SEAT defiende -y ésta es en general, la línea empresarial- que las pausas establecidas equivalen a los "suplementos por necesidades personales", mientras que los "suplementos por fatiga" están incluídos en el desarrollo de la operación misma; es decir, que si un movimiento necesita 0,05 diez milésimas de hora se agregaría, por ejemplo 0,005 de descanso antes del movimiento siguiente. O con otras palabras, que ya hay unos tiempos muertos calculados precisamente como suplementos de fatiga.

Este razonamiento, a primera vista correcto, incluye una doble trampa: en primer lugar que precisamente la tendencia

en el estudio de los tiempos va a la reducción de ese tiempo pasivo; en el segundo lugar que un espacio de tiempo en exceso breve -como son estos intervalos- no permite una recuperación puesto que, en definitiva, la atención y el impulso físico siguen puestas sobre el proceso de producción.

Las pausas en las cadenas que tienen pulmones intermedios -el caso más típico es una línea de prensas- no tiene problemas; es obvio que el trabajador se podría alejar de la máquina por el tiempo que dure el contenido del pulmón. Está, sin embargo, la exigencia de los ritmos impuestos para sacar la prima o la misma producción normal.

Otra característica de la condición en la cadena es la sujeción a un ritmo que fácilmente puede ser alterado por la empresa, aunque no por el trabajador.

Los ritmos en las cadenas han venido aumentando lenta pero continuamente. La mayoría de las cabinas de control en las cadenas no están precintadas: por tanto los jefes pueden, en determinadas ocasiones, elevar el ritmo. Esta es una práctica muy corriente cuando paros técnicos superiores a los previstos hacen temer que no se llegará a la producción programada, o en épocas anteriores a la Negociación, cuando se puede pensar que las huelgas de presión sobre el convenio harán peligrar el nivel de stocks. Pero también en situación de "normalidad" la elevación de los ritmos por tal procedimiento ha sido realizada. O bien la empresa ha elevado los ritmos metiendo a más hombres en una determinada cadena y, al retirarlos, no ha vuelto los ritmos a la situación de partida, sino que los ha rebajado proporcionalmente menos. En suma, la cuestión de los ritmos en las cadenas ha reflejado el casi absoluto poder de la empresa en este aspecto y las dificultades de los trabajadores aún para apreciar, con exacti-

tud, la cuantía del aumento, aunque a menudo presintieran que lo había.

Una de las reivindicaciones obreras ha sido, a este respecto, el precintado de las cadenas para que nadie pudiese manipularlas. Es ésta una medida de relativa eficacia, pues la empresa, podría intervenir aún con cadena precintada. Son dos posiblemente los caminos coherentes para evitar esta manipulación y que están ya apareciendo, aunque muy en germen, en el último periodo: en primer lugar la existencia de "delegados" o representantes obreros que tengan posibilidades técnicas de controlar tiempos y ritmos que con anterioridad hayan sido pactados; en segundo lugar, información y discusión que permita educar a los trabajadores sobre el significado y las consecuencias de los ritmos y del trabajo en cadena.

Es evidente que hay un problema de información y concienciación. A este respecto resulta sorprendente constatar que siendo elevados los ritmos, al menos según el sentir común de los trabajadores directos, prácticamente en la mayoría de las secciones de fábrica se termina 20 minutos o media hora antes de finalización del turno.

Como decía alguno de los entrevistados "trabajamos como si fuéramos a destajo". Y más sorprendente aún si se tiene en cuenta que, aunque se termine antes, no es posible moverse de pie de máquina hasta que suene el timbre que señala el final de la jornada.

Por tener unos minutos libres al final, los trabajadores se someten a sí mismos a ritmos todavía mayores de los que les impone la empresa. En realidad, las pausas que habría que conquistarle a la empresa, los trabajadores se las sacan de sus propias espaldas, con el inconveniente de que están

mal colocadas, porque quedan justamente al final de la jornada.

Resulta ilusorio que la empresa nunca haya hecho nada por combatir esta práctica que objetivamente daña la calidad del producto (y evidentemente, también la salud de los trabajadores, aunque ésto pueda preocuparle menos). Es más, ha habido mandos que más bien la han estimulado. Tal es el caso de una cadena de chapistería donde, después de denuncias y un escrito, se ajustó la velocidad de la cadena a la producción requerida y se puso un candado a la cabina de control. El jefe correspondiente procedió a preguntar, trabajador por trabajador, "si preferían terminar 20 minutos antes o justo con el toque del timbre". La mayoría respondieron que preferían tener esos 20 minutos de respiro al final. Entonces se hicieron públicos los resultados de tal "encuesta", los mandos procedieron a quitar el candado y continuó la historia de la regulación de la cadena a discreción de la empresa.

¿Qué explicación tiene la actitud de la empresa ante un "acortamiento" semejante de jornada? La calidad hasta ahora -por supuesto dentro de unos límites- a la SEAT le ha preocupado poco. Son muchísimos los casos en que intereses de jefes y jefecillos han primado sobre la calidad del producto. Lo que importa a la empresa es continuar con el dominio sobre los ritmos. Y es obvio que mientras los trabajadores sigan conservando ese margen final la empresa tiene una buena excusa para seguir apretando la velocidad. Un ambiente de deatajismo individualiza el problema y ésto es, precisamente, lo que interesa a la empresa que para ello, casi estimula la competitividad por terminar antes de la hora.

Es posiblemente este planteamiento individualista lo primero que los trabajadores tienen que superar para enfrentarse

coherentemente al problema de los ritmos.

Por último, y sobre esto volveremos con insistencia al hablar de las condiciones de trabajo, las cadenas son las principales fuentes no sólo de fatiga, monotonía y nerviosismo, sino también de deformaciones e invalidez. La incomodidad del trabajo en las cadenas -posturas poco naturales, esfuerzos sobre ciertas partes del cuerpo, etc...- es una de las características más acentuadas por los trabajadores al hablar de la cadena.

"Son muchos los que están mal de la columna vertebral, del estómago o del corazón mismo y que continúan a la cadena, porque si van a la calle se tienen que marchar con una miseria de ocho o nueve mil pesetas". (14).

Una tercera característica de este trabajo, por último, es la que se refiere a la duración de las operaciones en la cadena. La tendencia a la ampliación de tareas (job enlargement) en ciertas grandes fábricas europeas no está afectando a SEAT. Pero es en las cadenas, precisamente, donde la parcelación que ha caracterizado al taylorismo se ha mostrado más agudizada.

Un estudio técnico de la cadencia de trabajo que permitie se ver el efectivo grado de parcelación existente en las cadenas de SEAT no ha podido ser realizado. Sólo a título de ejemplo, podríamos citar las respuestas a una pregunta del cuestionario realizado planteada en los siguientes términos: "¿Cuánto dura la operación que efectúas actualmente?"

Estas son las respuestas en términos relativos:

Menos de 1 minuto	22,91%
de 1 a 1 1/2 min.	14,58%
de 1 y 35" a 3 min.	20,83%

De 3 y 5" a 5 min.	8,33%
Más de 5 minutos	33,34%

Si estos porcentajes correspondiesen a la realidad, ello equivaldría a decir que casi la cuarta parte de los trabajadores deben realizar la misma operación unas 450 veces al día; un 14,58% tiene que hacerlo 300 veces al día; un 20,83% se ve obligado a repetir lo mismo 150 veces al día...

La máxima parcelación se da entre los no cualificados -en particular en los talleres de Prensas, Mecánica y Montaje- de los cuales el 60% realiza operaciones que no superan el minuto y medio de duración. Sin embargo, también entre los oficiales se dan operaciones muy cortas -el 40% de los oficiales entrevistados por nosotros efectúa operaciones cuya duración está por debajo de los 5 minutos- debido probablemente a que, como ya hemos señalado en más de una ocasión, muchos de ellos siguen realizando la misma operación que cuando eran especialistas.

La parcelación existente es, por tanto, extrema en la SEAT.

Contra la sujeción a la cadena

Las protestas y acciones más significativas respecto a la condición específica de la cadena se han registrado por los problemas de relevos y pausas, principalmente antes de que en el VII Convenio apareciese la reglamentación que actualmente está en vigor, amén de las luchas contra los ritmos en general.

También, aunque mucho más lentamente, las consecuencias del trabajo en cadena sobre la salud, empiezan a entrar en

el área de preocupación de los trabajadores de SEAT.

A tal respecto un objetivo empieza a prospectarse lentamente, por ahora quizá sólo entre la vanguardia, un primer instrumento de disminución de la negatividad de estos puestos de trabajo: la rotación.

Las consecuencias positivas que la rotación puede tener para la salud son evidentes -aunque por supuesto no se trate de una panacea- sobre todo si tenemos en cuenta la abundancia de malformaciones, desviaciones de columna... originadas por trabajar siempre en una misma e incómoda posición o por levantar pesos accionando siempre los mismos músculos, etc...

Pero, la rotación no tiene sólo estas ventajas. Hay algo muy importante que tener en cuenta, de lo cual los trabajadores de SEAT que abogan por la rotación son bien conscientes. Con la rotación la empresa tendría menos posibilidades de reducir tiempos aprovechándose de la práctica que un trabajador tiene de la tarea que lleva realizando durante años. Rotando, habría personas que aprenderían el nuevo trabajo mucho más rápidamente que otros y la empresa se vería obligada a un cronometraje continuado, porque siempre habría trabajadores que no "sacarían la faena" en el mismo tiempo que sus compañeros. Este cronometraje continuado, sobre todo si acompañado de una postura más activa por parte de los trabajadores, podría obligar a la empresa a una aproximación más realista a los tiempos normales de elaboración.

La realidad es, sin embargo, que la rotación encuentra resistencias por parte de los trabajadores mismos, muchos de los cuales no quieren hacerlo porque tienen un buen puesto, otros porque ya no son jóvenes y temen que les cueste tener que acostumbrarse cada poco a un trabajo nuevo (aunque en

términos relativos), lo cual es verdad.

Es obvio que tampoco la empresa está interesada en la rotación, pero es probable que no oponga mucha resistencia si hay presión por obtenerla de parte de los trabajadores. En realidad, desde el punto de vista de la empresa es más importante cómo se hace esa rotación que la rotación misma, y ahí es donde, posiblemente, surgirán los mayores problemas. Quién decide la rotación, cada cuanto tiempo se cambia, entre qué tipo de tareas puede haber rotación... he aquí los verdaderos problemas que pueden convertir ese proceso no sólo en un elemento de disminución de malformaciones físicas, sino también en un factor de enriquecimiento de las tareas y de control obrero sobre la condición de fábrica.

El arma más genérica que puede utilizar la empresa para imponer su voluntad, y por tanto las variaciones que le convengan en el ritmo de la cadena, es la ocultación de las cargas de trabajo de las diversas secciones. La carga de trabajo se desglosa en: número de coches o piezas que hay que producir a ritmo normal o al ritmo X al que circule la cadena (en el supuesto de trabajo aprisa), número de trabajadores necesarios para cubrir dicha producción, con sus respectivos relevos en el caso de que se trate de una cadena que ha de tenerlos, distancia de soporte a soporte, velocidad de avance de la cadena, porcentaje de pausas técnicas admitidas, etc... El control sobre todos estos datos podría ser un arma poderosa en manos de los trabajadores, por lo cual la empresa se muestra remisa en comunicar las cargas, aunque por ley deba hacerlo.

Este problema se presenta acuciante, sobre todo, en pinturas.

Son los trabajadores de pinturas los que más insisten en

que no conocen las cargas o deja de hacerlo en cuanto los trabajadores disminuyen sus presiones.

Este fenómeno tiene, efectivamente, una explicación. En carrocerías o en chapistería, dada la mecanización del proceso o la sencillez de la operación, es difícil que los coches o las piezas tengan que dar la vuelta para ser retocados; hay, en general, una sección de repasado final que basta para este menester. Pero en pinturas las carrocerías que han de ser repasadas pueden ser muchas en ocasiones, debido a una mala mezcla de pintura, a un mal desengrase, a un mal lijado; algunos de estos procedimientos no sólo son manuales sino que dependen de la pericia -aunque muy elemental- del trabajador. Si una línea tiene una carga de producción de 700 carrocerías pintadas y un día en vez del 3% de fallos con el que se calcula hay el 4% o hasta el 5%, por los motivos que he dicho, la empresa está interesada en que esas 25 o 30 carrocerías para completar el cupo sean realizadas. Este es el motivo por el que hace lo posible para tener desinformados a los trabajadores en lo que se refiere a sus cargas de trabajo.

Ha habido muchas protestas por este motivo, particularmente en pinturas, pero hasta ahora los trabajadores no parecen haberlas planteado en manera suficientemente fuerte para oponerse a la empresa. Porque en realidad resulta bastante difícil, sin contar con verdaderos y suficientes representantes, el control obrero de las cargas y la articulación de una respuesta a la política de la empresa.

Por otro lado, pinturas se adapta a chapistería; si de chapistería vienen más coches, se pintan más, si vienen menos, se pintan menos. En teoría esto se logra dando más velocidad a las cadenas o reforzando con hombres ciertos proce -

sos. El aumento de velocidad en las cadenas se supondría que va acompañado de un aumento de fuerza-trabajo. Pero no existiendo posibilidades de control por parte de los trabajadores, la empresa se encuentra con las manos libres para intervenir como quiera y cuando quiera.

El control de las cargas aparece como el primer paso para intervenir en la fijación de tiempos y ritmos y en otros extremos de la organización del trabajo.

Pero la cadena resulta débil para la empresa en términos de relaciones laborales, de relaciones de fuerza. Un grupo de trabajadores puede lograr pararla, y ello ha sucedido a veces.

Sin embargo, hasta ahora, la correlación de fuerzas no ha obligado a la SEAT a introducir modificaciones en la cadena - islas o pulmones - o entre cadenas de diversos talleres - pulmones más amplios - por ejemplo, entre pinturas y montaje o entre chapistería y pinturas. La organización fuertemente jerarquizada, el estricto control aplicado, el recurso a la fuerza pública, si era necesario, han dado al capital una seguridad y una garantía a prueba de cualquier lucha.

Es presumible que para el próximo futuro, sin embargo, las cosas cambien. La organización del trabajo rígida y centralizada imperante en la SEAT se podrá convertir en un importante obstáculo al poder empresarial, porque será precisamente el punto débil de la organización capitalista del trabajo.

La respuesta de los trabajadores

La lucha contra la organización empresarial concretada en el "estudio del trabajo", es decir, en el dominio de los tiempos, ha sido muy desigual en SEAT.

Examinemos, en primer lugar, el nivel básico del planteamiento: la comprensión del significado de tiempos y ritmos en la producción capitalista. La primera gran lucha de SEAT - la de 1967- es contra los ritmos; el rechazo de los ritmos impuestos y la exigencia de su "control por los propios trabajadores" aparece en todas las plataformas elaboradas por éstos a partir de 1969.

Sin embargo, en términos generales, ésta parece una reivindicación asumida sólo por la vanguardia. En momentos de gran efervescencia se logra arrancar una lucha contra los ritmos sólo en ciertas ocasiones, es decir, en aquellas que parecen tener una organización obrera más activa; la dirección de las luchas obreras es, en este problema, muy consignista. Se habla de que "es necesario controlar los tiempos y ritmos", se asegura que "en FIAT han logrado reducir o controlar los tiempos". Pero hay dos elementos, claves a mi entender, que apenas aparecen en tales análisis: por un lado el examen y la explicación de las consecuencias concretas que se derivan de ritmos tan elevados, por lo que se refiere a la salud física y nerviosa, aunque tal planteamiento aparece en ocasiones (15) éstas son las menos; sobre todo se describen los beneficios que se derivan para la empresa de tales aumentos de ritmos, dando a la lucha un enfoque exclusivamente económico. Por otro lado se habla en continuidad de "controlar los tiempos", pero no se ofrecen instrumentos concretos para ello, sino en muy contadas ocasiones (16).

Es obvio que las luchas por los salarios y contra los despidos pueden haber tenido mucha más importancia en concretas coyunturas, pero en realidad las reivindicaciones por los tiempos han quedado abstractas. Un indicador bastante claro, a mi entender, de que la generalidad de los trabajadores no han interiorizado en este período el significado de los tiempos y sus consecuencias es que en gran número de secciones sobre tiempo al final de la jornada, como ya se ha señalado. Ello da pie a que psicológicamente no estén preparados contra nuevas reducciones de tiempos.

Sin embargo, es innegable que la maduración de la exigencia de control de los tiempos ha ido en aumento. Ello implica que en Noviembre de 1974 se llegase a reivindicar reducción de ritmos de trabajo en lugar de expediente de crisis (17) y que durante el año 1975, no sólo en SEAT, sino en multitud de empresas, la reducción de ritmos haya sido una exigencia comunmente planteada para aliviar el problema del paro.

De todos modos, luchas por los tiempos se han dado, en particular en el período 1972-1973, lo que demuestra que los trabajadores han sentido, a veces profundamente, la pesadez de los ritmos de producción.

Antes del período de las grandes luchas un Jurado no representativo, y más en concreto la Comisión de Productividad, que decide en problemas de tiempos, contribuía a bloquear o individualizar las protestas. Dicha Comisión estaba compuesta por dos representantes del personal y dos de la empresa, al tiempo que mandos de los talleres donde se registraban problemas estaban presentes en las deliberaciones como consultores.

Muchas quejas ya ni siquiera llegaban a la Comisión por-

que eran bloqueadas por enlaces no representativos o soluciones dadas en manera individual o paternalista por los mandos. Las intervenciones de la Comisión misma eran individualizadoras, afectando principalmente a puestos de trabajo colocados fuera de la cadena. Los trabajadores de la cadena -en opinión de un miembro de dicha Comisión- no recurrían a la Comisión, sino que "sacaban el tiempo marcado como fuera".

Sin embargo, de 1971 en adelante, empiezan a registrarse acciones colectivas para abordar el problema de los tiempos.

Ya a finales de 1970 varios grupos de soldadores del taller 7 logran que la empresa no aumente los tiempos, a pesar de la intención de hacerlo (18), a base de una acción colectiva que no es si no trabajo a ritmo lento, pero que se revela eficaz.

Aunque limitadas, las acciones contra los ritmos han ido creciendo en contundencia, en términos generales. En 1971 y primeros meses de 1972 se manifiestan en forma de ritmo lento, "dejando pasar coches de largo" (19) o de denuncias interpuestas en Delegación de Trabajo contra la empresa (20). En Julio aparecen los primeros paros parciales contra los ritmos y esta tónica continuará durante todo el año 1973, sin abandonar la táctica del trabajo a ritmo lento. En 1974, vuelven los paros a mediados de año después del "impasse" de los primeros meses.

Pero las luchas por los ritmos no se generalizan, aunque esa reivindicación está presente en todas las plataformas. La "protesta legal" que supone la denuncia y la "protesta casi no legal" que explicita el trabajo a ritmo lento, atrae a la lucha a un cada vez mayor número de trabajadores, pero sólo de algunas secciones concretas. Algunas secciones de mecánica: bloques, motores, las cadenas del taller 7 y algunas

otras de pinturas son las que destacan en este tipo de protesta. Nuevamente es, sin duda, el factor organización obrera el que aquí juega un papel decisivo. Pero posiblemente ni siquiera en estas secciones el problema de los ritmos está masivamente asumido. Sin embargo, siendo secciones de trabajo en línea, la fuerte solidaridad ya existente posibilita que cuando las vanguardias "empiezan a dejar pasar motores o carrocerías" el resto de trabajadores les sigan.

En estas mismas secciones se detecta, hacia el final del período que analizamos, un planteamiento más concreto y realista del "control sobre los ritmos": es la exigencia de "conocer las cargas y el trabajo que corresponde a actividad normal"; (21), en efecto. este conocimiento habría permitido convencer a la generalidad de los trabajadores de la sección, con datos en la mano, de que el trabajo que la empresa les estaba exigiendo no sólo era desproporcionado, sino aún por encima de lo que la empresa misma aseguraba tener derecho a exigir.

Es pensable que el problema de los tiempos y ritmos de trabajo se va a convertir, poco a poco, en una exigencia más generalmente asumida. Para responder en este momento las vanguardias obreras, los sindicatos obreros, tendrán necesidad de haber elaborado estrategias muy concretas y coherentes.

En ocasiones se ha visto la solución a esta problemática en la existencia de "cronometradores honestos" o cronometradores de confianza o hasta cronometradores del propio movimiento obrero. Es más, en algunas empresas -no es éste el caso de SEAT- se ha exigido a la dirección la entrada de tales cronometradores.

El problema de los ritmos no es sólo cuestión de cronometraje; la empresa puede disponer de diversos métodos para el

varlos aún después de haber establecido unos determinados tiempos. Por tanto los "cronometreadores autónomos" tendrían sentido sólo si los trabajadores tuviesen, al mismo tiempo, otros instrumentos de control sobre las prácticas empresariales. Pero además, los tiempos no son algo objetivo; su apreciación puede variar notablemente de un cronometrador a otro. No es posible lograr los tiempos correctos, en abstracto; lo único posible es pactar los tiempos; con tal pacto presupone la libre expresión de las dos fuerzas presentes -empresa y trabajadores- se comprenderá fácilmente que los acuerdos a que se llegue dependerán de muchos otros factores aparte la medición, posiblemente necesaria, del tiempo requerido para cada operación.

.

Notas al Capítulo 4 - MEDICION DEL TRABAJO: TIEMPOS Y RITMOS

- (1) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción al estudio del Trabajo, O.I.T. Ginebra 1973, p. 118s.
- (2) LOPEZ P., Los tiempos en SEAT, No publicado. Barcelona, 1975.
- (3) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción al estudio del trabajo, cit. p. 243s.
- (4) ORDENANZA LABORAL SIDEROMETALURGICA cit. art. 12.
- (5) REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR, cit. art. 54.
- (6) SEAT - III CONVENIO COLECTIVO 1963, art. 116
- (7) DIAZ CARDIEL V., SARTORIUS N., Clase obrera y multinacionales, cit. p. 26-35.
- (8) ASAMBLEA OBRERA, nº 19, Junio 1971.
- (9) ASAMBLEA OBRERA, nº 8, Septiembre 1970.
- (10) ASAMBLEA OBRERA, nº 6, Marzo 1970; nº 73, Enero 1973; nº 74, Febrero 1973.
- (11) ASAMBLEA OBRERA, nº 58, Junio 1972.
- (12) CACACE N., "Qualifiche e organizzazione del lavoro", en Quadernuli di Rassegna Sindacale, nº 30, Roma, Mayo-Junio 1971, p. 831.

- (13) LOPEZ P., Los tiempos en Seat, No publicado. Barcelona 1975.
- (14) Entrevista sobre el TRABAJO EN CADENA.
- (15) ASAMBLEA OBRERA, nº 8, Septiembre 1970; nº 59, julio 1972, en la que 2 suicidios son atribuidos a los ritmos de trabajo imperantes.
- (16) En multitud de ocasiones ASAMBLEA OBRERA se refiere a ese control, pero sin pasar del planteamiento consignista. Así, por ejemplo, en los números: nº 8, Sept. 1970; nº 15, Mayo 1971; nº 62, Sept. 1972; nº 76, Marzo 1973; nº 85, Junio 1973.
- (17) ASAMBLEA OBRERA, nº 124, Noviembre 1974.
- (18) ASAMBLEA OBRERA, nº 10, Noviembre 1970.
- (19) ASAMBLEA OBRERA, nº 57, Mayo 1972; nº 58, Mayo 1972.
- (20) ASAMBLEA OBRERA, nº 57, Mayo 1972.
- (21) ASAMBLEA OBRERA, nº 76, Marzo 1973.

• • • • •

CAP. 5 - LAS EXIGENCIAS DEL RENDIMIENTO

Incentivar el máximo rendimiento.

El rendimiento y su valoración se vinculan al problema ya tratado de los tiempos. En efecto, el cronometraje mismo identifica no sólo el ritmo del trabajador en relación con un ritmo tipo, sino también el rendimiento del trabajador en rela - ción con un rendimiento tipo o un "desempeño tipo" (1); "el desempeño tipo es el rendimiento que se obtiene a la veloci - dad que se ha calificado de ritmo tipo", se dice en el Manual citado.

Parecería que el primer problema reside en calcular cuál ha de ser, concretamente, ese rendimiento tipo o normal.

Lo llamativo, en el mismo Manual, es que inmediatamente a continuación del problema del rendimiento se habla de los incentivos; y en ciertos casos, de la "utilidad de aplicar incentivos para que el rendimiento no descienda por debajo del nivel tipo" (2).

En realidad, la estimulación del rendimiento es uno de los ejes básicos del taylorismo que parte del principio de que la "vagancia" de los obreros se vence sólo a través de incentivos económicos.

La crisis general del taylorismo ha afectado también al aspecto del incentivo; ya a principios de los años 60 se ha - blaba en el noroeste de Europa de crisis del sistema de primas (3) a raíz de la contestación obrera contra el mismo consistente, sobre todo, en el trabajo lento.

En las luchas obreras de finales de la misma década en Ita - lia, Francia, Inglaterra, etc... los incentivos fueron tam -

bién alcanzados por la rebelión antitaylorista; las propuestas obreras tendían, especialmente a arrebatár a la empresa la maniobrabilidad sobre el incentivo bien a través de la obtención de aumentos en la parte fija del salario, bien a través de la consecución de una prima de fábrica -el superpremio en el caso de los metalúrgicos italianos- mínima garantizada que quebrase las maniobras discriminatorias, entre sección y sección o entre grupo y grupo, cuando no entre individuo e individuo, realizadas por las empresas.

Pero todas esas crisis y contestaciones han afectado escasamente al sistema de incentivos en España en términos generales. Las razones se pueden adivinar fácilmente: férreo control salarial y debilidad del movimiento obrero. Aún así y, sobre todo, en algunas empresas, ciertos enfrentamientos por parte de los trabajadores contra las prácticas patronales se han registrado.

En su forma clásica el incentivo -prima o premio- es la palanca a través de la cual la empresa pretende incrementar el rendimiento real, sea lo que fuere de los diversos mecanismos que para la medición de éste se proponen.

La actualidad del incentivo

La más importante transformación que se ha dado en las grandes empresas -y en SEAT se refleja claramente- es el paso de la medición del rendimiento individualizada a la medición colectiva. El incentivo, consiguientemente, pasa a ser primordialmente de equipo. En la medida en que exista poca organización obrera la prima colectiva puede ser fácilmente planificada por la empresa: ésta fijará el rendimiento nor -

mal y el óptimo, favorecerá la competitividad y conseguirá que se cree un clima de máximo rendimiento. Por el contrario, a medida que exista una mayor conciencia del significado de la prima y más posibilidades de organización por parte de los trabajadores, la existencia de prima colectiva en una sección puede resultar contraria a la lógica patronal, por cuanto es un elemento que permite comprender a los trabajadores la arbitrariedad a la que están sometidos y actuar colectivamente -por ejemplo a través del trabajo lento- contra ella.

A nivel de sección o grupo, la lógica de la prima comienza a ser controlable por los trabajadores y utilizable contra la empresa misma. Es entonces cuando la empresa pretende elevar el cálculo del rendimiento a niveles más altos y menos controlables por los trabajadores: a nivel de taller o a nivel de fábrica.

Entre los dos extremos -la prima individualizada y la prima de fábrica- las empresas tienden, en la medida de lo posible y en función, sobre todo de la fuerza real de los trabajadores, a proponer la prima colectiva por grupos. Esto les permite mantener una división entre grupo y grupo de trabajadores y desencadenar un estímulo colectivo funcionando en base a las leyes del pequeño grupo; en efecto, "los mismos compañeros sirven de acicate para que no desmaye en la consecución de una prima alta" (4).

Con el primer Convenio Colectivo la SEAT instaura este tipo de prima para los trabajadores implicados en la producción directa, para los cuales lo producido colectivamente es el factor determinante de la prima.

Para los demás la prima sigue funcionando con mecanismos individuales, aunque haya muchos que coinciden en una cantidad idéntica cobrada por prima; el factor determinante para

éstos es el esfuerzo individual que tienen que aparentar ante el jefe en cuanto a dedicación, aplicación, eficiencia, etc...

Para los trabajadores, por el contrario, y mientras la prima no sea abolida, la conveniencia está en que sea lo más colectiva y uniforme posible, lo cual permite coordinar la presión por su aumento, o aún por su supresión, y oponerse a las maniobras divisionistas de la empresa.

Las primas en SEAT

Es de notar que en el primer Convenio Colectivo de SEAT, 1959, se dice: "No han sido objeto de negociación cuestiones, alguna de ellas tan importante como el establecimiento y mantenimiento de los sistemas de incentivo directo a la producción, por considerar que la actual línea de actuación de la empresa con relación a las mismas es satisfactoria" (5). En realidad, lo que ésto refleja es una extrema debilidad obrera para imponer una mínima regulación de la prima por un lado, y por otro que hasta entonces la SEAT no ha tenido necesidad de incentivos sistematizados, debido fundamentalmente a lo reducido de la propia producción.

La prima queda regulada en detalle, a partir del II Convenio, coincidiendo con la primera gran expansión de la SEAT.

Cuatro elementos entran en la determinación de la prima en la empresa: el rendimiento, las características del puesto de trabajo que se ocupa, la eficiencia del centro de trabajo medida por la calidad de la producción, las horas trabajadas a prima.

Por lo que respecta a la medición del rendimiento la empresa distingue los trabajadores directos de los indirectos (más tarde diferenciará en los directos, entre directos de producción interior y de producción principal, y en los indirectos, entre indirectos de factoría y de división comercial). Para simplificar el análisis vamos a limitarnos a la primera distinción que, es, por lo demás, la principal.

¿Cómo es calculado el rendimiento de los trabajadores directamente productivos, es decir, de aquellos a los que se puede medir el tiempo ocupado en una operación, o dicho de otro modo, la cantidad de operaciones realizadas en un tiempo determinado?

Supongamos que el tiempo concedido por la empresa para realizar una operación o serie de operaciones -por ejemplo, montar 15 coches- a rendimiento óptimo -100 sobre una escala sea de 30 minutos y que el trabajador o grupo de trabajadores la hayan realizado en 32 minutos.

El rendimiento obtenido en dicha operación, o el obtenido en la serie de operaciones realizadas a lo largo de una jornada de 7 horas 30 minutos se calcula a través de la siguiente operación:

$$\text{Rendimiento} = \frac{\text{Tiempo concedido (Tc)}}{\text{Tiempo invertido (Ti)}} = \frac{30}{32} \times 100 = 93,75\%$$

Se comprende que según el tiempo invertido sea mayor o menor el rendimiento expresado en porcentajes se acercará, o aún superará, al óptimo o al normal, pudiendo hasta quedar por debajo de éste. El primer problema aquí subyacente es el del tiempo concedido o "rendimiento óptimo", como puede comprenderse; a mayor tiempo concedido, más elevado resultará el rendimiento registrado que se derive. Ahora bien, según

la propia Ordenanza Laboral y, sobre todo, según la práctica concreta de la empresa, a lo largo de su historia, es aquella la que fija el rendimiento óptimo (o tiempo concedido para una operación o serie de operaciones), considerándose rendimiento mínimo o normal el 75% de aquel.

Pero la empresa ha tendido a rebajar el tiempo concedido o, con otras palabras, a elevar el rendimiento óptimo, apoyándose en que los adelantos técnicos o los cambios de método permitan un mayor rendimiento. Con ello el rendimiento considerado mínimo o normal ha ido subiendo también proporcionalmente. Resulta, pues, que no sólo para conservar la cuantía de la prima, sino hasta para no ser penalizado en el salario fijo, el trabajador se ha visto obligado a rendir cada día más.

Esta no es una mera disquisición teórica, sino que podemos presumir que se ha cumplido en el caso de SEAT.

En el cuestionario utilizado una pregunta intentaba acercarse a este fenómeno, y era la siguiente:

"¿Hay que sacar hoy más piezas (o coches) que hace 6 ó 7 años -piensa en 1968 ó 1969- para mantener la misma prima?"

Las respuestas, sin pretender presentar diferencias cuantificables con los años de referencia, posibilitaban una apreciación global. Hélas aquí: (en porcentajes)

Hay que sacar más piezas (o coches) . . .	92,68 %
Hay que sacar menos	2,43 %
Hay que sacar por un igual	2,40 %
Ausencia de dato	2,49 %

Los datos son tan elocuentes que ahorran todo comentario y hacen inútil pretender detectar en qué grupos de obreros,

en qué talleres y en qué elaboraciones se tiene una mayor sen-sación de sobrecarga. Sencillamente es una opinión casi unánime que para tener hoy la misma prima que en 1940 ó 1945 hay que sacar más piezas o, en general, realizar más trabajo. Podría objetarse que efectivamente se sacan más piezas por la misma prima, pero que ello puede ser debido a un alza generalizada de la productividad imputable, en gran parte, al avance técnico. No es descartable esta posibilidad, pero quizá conviene recordar que en los últimos años -y sobre todo en los trabajos en cadena- no parecen haberse dado avances técnicos espectaculares y que, por otro lado, como vimos con anterioridad, la opinión de que los ritmos han aumentado es también generalizada pudiendo atribuirse el aumento básicamente a un mayor esfuerzo humano.

Desde un punto de vista normativo, la empresa tiene las máximas atribuciones en la organización del trabajo y concretamente en la fijación del rendimiento (6).

En efecto, las vías de reclamación para el trabajador, así mismo establecidas por ley, han estado, hasta ahora, fuera con control de éste; la intervención sindical o de la autoridad laboral, y hasta la misma intervención de la Comisión paritaria (previstas en el art. 7 del capítulo II de dicha Ordenanza) se han resentido de la inexistencia de sindicatos obreros.

Por ley, así mismo, el trabajador está obligado sólo al llamado rendimiento "mía mismo" o "rendimiento normal", que se calcula en un 75% del rendimiento óptimo; pero el problema está en lo que se ha de entender por rendimiento óptimo y con qué criterios se ha de calcular. La susodicha Ordenanza, como el propio Reglamento de Régimen Interior, llaman rendimiento óptimo "a las tareas a realizar en cada puesto por un

trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo en dicho puesto", tareas que determina la empresa.

Salta inmediatamente a la vista que la indeterminación de tal definición favorece la intervención arbitraria de la empresa, puesto que los trabajadores nada cuentan en determinar lo que es un "trabajador normalmente capacitado" ni cuál es el "conocimiento normal" de la tarea, ni, obviamente, cuál es el "desempeño tipo".

El cálculo del rendimiento, pues, está en manos de la empresa, como el mismo Reglamento de Régimen Interior reconoce -"el rendimiento es el dato con el que la empresa conoce y valora el trabajo concreto realizado por el trabajador"- y este dominio sobre el cálculo del rendimiento, como veremos, es lo que permite a aquélla hacer del incentivo un elemento divisorio y discriminatorio.

El segundo problema está en la valoración monetaria que la empresa asigna a cada nivel de rendimiento. Como se pone de manifiesto en el gráfico I. en el que dicha valoración está codificada con el módulo M, y en declaraciones de los propios cronometradores de la empresa, resulta que "los trabajadores directos de fabricación principal -es decir los que directamente fabrican los coches- son aquellos a quienes en dicho módulo se asigna un valor menos por rendimientos inferiores al 83%, siendo sin embargo, los que tienen valores más altos a rendimientos superiores al 96%. ¿Por qué? Se trata de estimular a estos trabajadores, que son los que más impulsan la producción, introduciendo notables diferencias entre quien trabaja a rendimiento normal y quien lo hace a rendimiento óptimo (100).

La pendiente de los indirectos es, por el contrario, muy suave, porque dado que el rendimiento no es medido sino esti

mado por el jefe, se crearían muchos problemas y turbaciones si hubiese notables diferencias en el módulo M entre unas secciones y otras, o entre unos trabajadores y otros".

Debido a la arbitrariedad que los jefes pueden ejercer sobre los trabajadores indirectos, en SEAT se han registrado peticiones por parte de algunos de éstos para pasar a rendimiento medio, es decir, al rendimiento medio de los trabajadores directos en cuya sección se hallan.

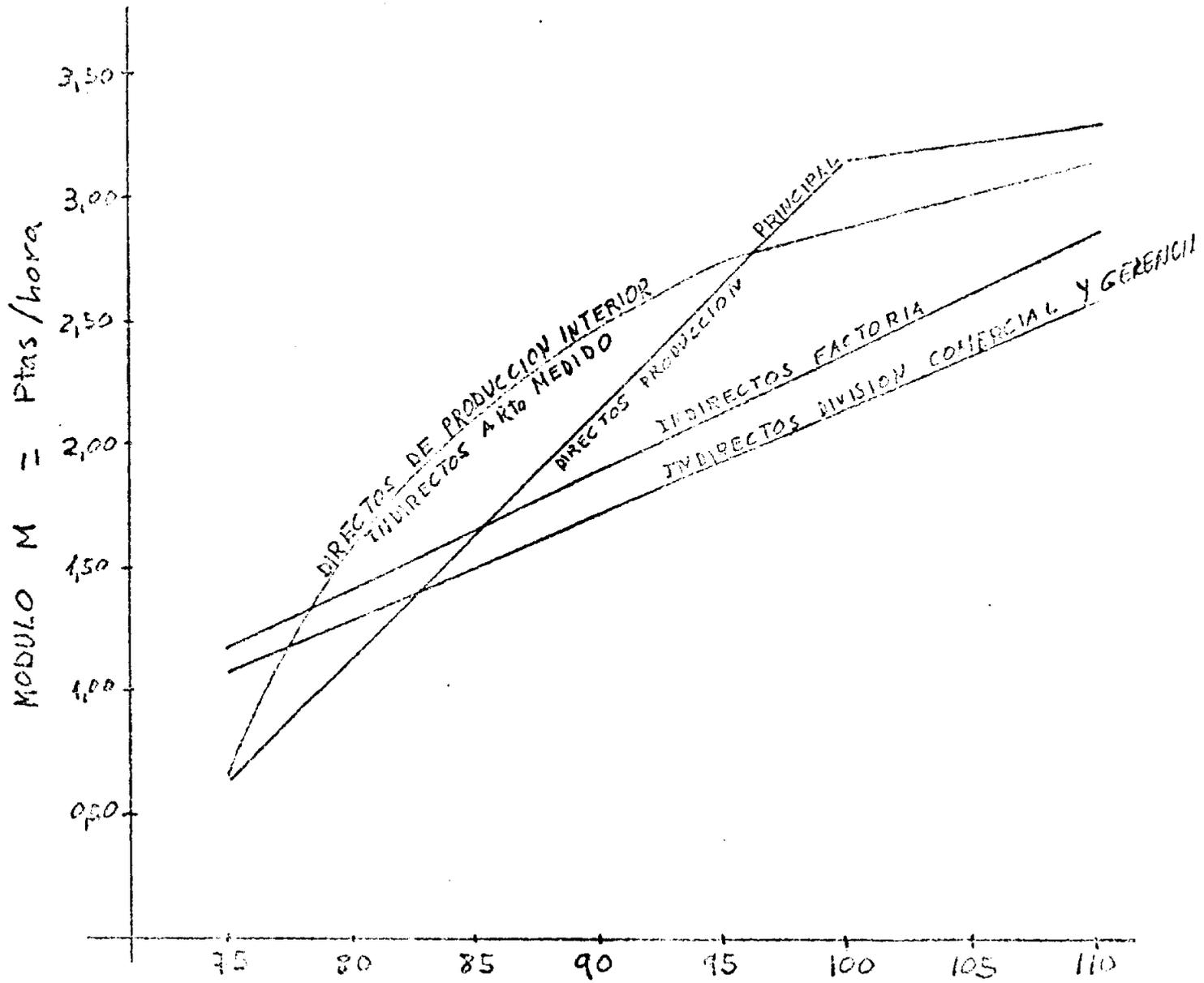
De todos modos, la ligera oscilación del módulo M en los indirectos entre los que "rinden" 75% y los que llegan a 100% o más, tiene por consecuencia que también las variaciones en la prima sean escasas.

La primera conclusión que hay que sacar de todo ello es que el control del rendimiento está en manos de la empresa. La segunda es que los "criterios" reales de medición se reducen: a la cantidad producida en el caso de los directos y a la necesidad de mantener un comfortable clima de "justicia y equilibrio" en los indirectos.

El segundo elemento presente en el cálculo de la prima es el puesto de trabajo que se ocupa. En él están incluidos dos aspectos, ya desde el II Convenio, aspectos que quedan totalmente sistematizados en el VII Convenio como factor F y valor K, "El factor F, como señala en el artículo 100 de dicho Convenio, es función de las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de capacidad y responsabilidad".

Si se examinan los coeficientes que a través del factor F se asigna a los distintos puestos de trabajo, se aprecia una exacta reproducción de la jerarquía de fábrica que la empresa pretende mantener, en la que a paridad de categoría los empleados tienen coeficiente más alto que los obreros. ¿Quiere ello decir que sus tareas requieren más capacidad y responsabilidad? (?).

GRAFICO I. LA MEDICION DEL RENDIMIENTO, CC. 1973



F. López P. Los tiempos en Seat. No publicado. Barcelona

El factor F, más bien cumple notadamente con la función de introducir en la prima una división existente en la fábrica que nada tiene que ver con el rendimiento. "El valor K, es función de las exigencias del puesto de trabajo por conceptos de esfuerzo y condiciones". Todos los puestos de trabajo de la factoría quedan divididos en 4 grupos a cada uno de los cuales se atribuye un valor, de más a menos, según la dureza de los mienos (8).

Si se observa con detenimiento el detalle de los puestos de trabajo en los 4 grupos, se percibe que el mismo trabajo tiene mayor o menor coeficiente según esté en mantenimiento o en producción principal. Por tanto, parece que no tanto el esfuerzo cuanto el papel que el puesto juega en la producción directa es lo que la empresa tiene en cuenta.

En los últimos años los ataques de los trabajadores al valor K han sido continuos, bien declarándolo privo de objetividad, bien rechazando la clasificación que en su función la empresa hacía. Resulta, pues, claro que los trabajadores no están conformes con una clasificación de penosidad de los puestos de trabajo en la que ellos no intervienen.

El tercer elemento es el "coeficiente de calidad" coefi - ciente C. Este coeficiente se determina en base a un índice de deficiencias en la calidad de la fabricación, facilitado por la División Comercial después de la verificación del co - che.

También aquí cabe subrayar que es un índice en manos de la empresa, y que, en opinión de la generalidad de los trabajadores, ésta lo utiliza para regular la cuantía de la prima.

He aquí la contradicción en que se encuentran los trabaja - dores con un tal sistema de primas. Debido al continuo acer -

tamiento de los tiempos -en realidad la trampa principal de la prima está en que se mide como resultado de la relación entre producto y tiempo concedido, que se va paulatinamente reduciendo, sin que los trabajadores puedan tener el mínimo control sobre ello- el mantenimiento de un rendimiento primable les obliga, como está superdemostrado, a descuidar la calidad; luego la empresa les penaliza, precisamente, por haber descuidado la calidad.

Por último han de tenerse presentes las horas trabajadas a prima.

Según convenio se excluyen de la prima las llamadas horas de incidencia, es decir, el tiempo en que el trabajo haya sido interrumpido "por falta de materiales, herramientas, averías en máquinas y otras causas, durante el cual el trabajador efectúe trabajos a jornal".

El problema aquí es doble: si estas horas se han de pagar o no a prima y quién controla el tiempo efectivo de incidencia. Contra la práctica de la empresa, los trabajadores vienen manteniendo que la incidencia no debería existir y que -jándose, además, de la manipulación que la Seat hace de las horas de incidencia en modo de hacer cuadrar las primas.

Resulta obvio que la incidencia no está primada con el objeto de que sea lo más baja posible. En realidad, un desperfecto en una máquina puede ser reparado, a veces, por el mismo operador, sin esperar a que llegue el oficial de mantenimiento. La "penalización" de la incidencia obliga a que sea el operador el que efectúe la reparación lo que, una vez más, demuestra el escaso contenido de ciertas tareas de oficialía.

Por otro lado el peso cada vez menor de la prima en el conjunto del salario -como se verá- es una de las razones por

las que la incidencia y el absentismo son cada vez mayores en SEAT. He aquí la contradicción de la empresa. Con otras palabras, la estrategia de la empresa en relación con la incidencia ha fracasado debido a las alzas que en el salario no sujeto a prima han conseguido, sobre todo, las categorías bajas.

El segundo problema relacionado con la incidencia es, posiblemente, el que más influye en la práctica: el control sobre la cuantía de horas de incidencia. La complejidad de la fábrica y la multiplicidad de operaciones junto con la falta total de instrumentos de control por parte de los trabajadores dejan la cuantificación de la incidencia en manos de la empresa. La acusación que los trabajadores han dirigido a aquélla de jugar a conveniencia con las horas de incidencia no está priva de fundamento.

En realidad todo esto demuestra que el sistema de primas tal cual está implantado pretende ser, aparte de incentivo, un instrumento de regulación sobre los trabajadores: de su salario, de su integración a la empresa, de su comportamiento en general respecto al trabajo.

El efecto, la decisión sobre el peso relativo de cada uno de los elementos considerados no sólo está absolutamente en manos de la empresa, sino que es de una dudosa científicidad.

De hecho, manipulando uno u otro de los 3 elementos la empresa puede hacer variar la prima como le parezca. Las afirmaciones de los trabajadores de que la prima prácticamente ha permanecido invariada en los últimos años -en relación con los aumentos de la parte fija del salario- o de que un mes puede venir disminuída sobre el anterior sin que hayan mediado causas objetivas, es decir, menor producción, -lo que ha dado origen a algunos conflictos- avala la hipótesis.

La empresa puede jugar con el factor calidad o con las horas de incidencia como factores coyunturales, y con rendimiento y puesto de trabajo como factores fijos, con vistas a un continuo reajuste de los costos globales de la prima.

Funciones reales del incentivo

¿Qué papel real han cumplido los incentivos en la organización del trabajo en España en un período en el que, como hemos visto, han sido contestados en manera generalizada por los sindicatos europeos en sus respectivos países?.

Aproximémonos a esa realidad a través del caso de SEAT.

El Reglamento de Régimen Interior de la empresa, en su art. 53, afirma que con el establecimiento de un sistema de incentivos se trata de lograr los objetivos siguientes: en primer lugar conseguir la mayor productividad y calidad en el trabajo, en condiciones de máxima seguridad para el trabajador. En segundo lugar procurar oportunidad a los trabajadores para aumentar sus ingresos sobre el nivel de salarios correspondiente a los rendimientos mínimos establecidos. En tercer lugar reducir al mínimo los tiempos y esfuerzos perdidos.

Por lo que respecta a la empresa, pues, queda muy clara la búsqueda, a través del sistema de incentivos, de mayor productividad y calidad y de disminución de los tiempos pasivos, lo que es otra manera de expresar la maximización de la productividad. El principal papel, por tanto, parece ser económico. La empresa define, en efecto, dos niveles de rendimiento: el óptimo, a 100, y el normal a 75: Se sobreentiende

que el normal es el que corresponde a ritmo de trabajo normal. El incentivo que propone la empresa pretende acercar al trabajador al rendimiento normal, o bien superarlo, lo que significa producir entre un 20 y un 25% más de lo normal, si examinamos los rendimientos en general obtenidos por las diversas secciones. En tal porcentaje no se traducen para el trabajador los aumentos provenientes de la prima, y aunque así fuera es obvio que el principal beneficiario de ese 20 ó 25% es la propia empresa la cual consigue importantes ahorros en el coste indirecto de mano de obra: seguros sociales, impuestos, asignaciones familiares, plusos de diverso tipo...

Pero el sistema de incentivos no potencia, sino todo lo contrario, la calidad del producto. No sólo en el caso concreto de SEAT, sino en la producción en serie en general -sobre SEAT podrían citarse muchos ejemplos de lo contrario- el sistema de incentivo reinante no permite llevar a cabo la verificación necesaria ni poner el cuidado requerido para obtener una calidad aceptable. En tal sentido, a la empresa no se le oculta que hay una contradicción entre calidad e incentivo, por lo cual trata sí de que los trabajadores sean incentivados, pero con mesura. Si volvemos al gráfico de los valores de rendimiento, vemos que sobre 100 la pendiente decrece en los trabajadores de producción directa, con el fin de disuadirlos de rendir por encima de tales cotas, es decir, se trata de que un elevado ritmo de trabajo no dañe exclusivamente a la calidad.

En tal sentido puede decirse que el sistema de primas es también sistema de regulación de la producción.

Pero los incentivos cumplen para la empresa, además, una manifiesta función de control de la fuerza-trabajo, que se concreta a diversos niveles.

A través de las primas la empresa puede hacer variar el salario de un mes a otro, de una sección a otra, de una a otra categoría y aún de uno a otro individuo. Bien es verdad que no es la prima el único elemento que introduce esa posible variación; sin embargo, la prima es el principal de ellos y que al depender, aparentemente, del esfuerzo personal aporta un nuevo rasgo diferenciador: la competitividad individualista.

La complejidad del cálculo de la prima y la multiplicidad de factores que en ella entran tienen también el objetivo de que el resultado sea controlable sólo por la empresa que ahí cuenta con un importante instrumento de división.

La prima, en particular cuando representa un porcentaje sustancioso del salario real, puede convertirse en un instrumento de disuasión de anomalías laborales -puesto que en tales casos se pierde- a menos que no exista entre los trabajadores un grado de conciencia elevado. Entre los trabajadores indirectos, es decir, entre aquellos para quienes el regimiento es pura estimación subjetiva del jefe, la prima se convierte en un lazo de captación de fidelidades.

Para los trabajadores se trata de un estímulo económico como muy bien reconoce el RRI citado. Es obvio que el estímulo es tanto más determinante cuanto más peso tiene la prima en el salario total y tanto menos cuanto más claras sean otras motivaciones por parte de los trabajadores (9).

En el caso de SEAT, como en el de muchas otras fábricas, a medida que se ha potenciado la organización obrera, las reivindicaciones económicas se han dirigido a acrecentar la parte fija del salario. La prima ha ido perdiendo peso relativo.

En primer lugar hay que hablar, posiblemente, de un blo -

queo a las primas, por parte de la empresa. El crecimiento de la prima del grupo mayoritario, el especialista, ha sido sensiblemente menor, en términos relativos, al del salario fijo, como puede verse en el cuadro siguiente basado en datos de la misma empresa.

CUADRO XVIII - Salario fijo y prima del especialista.

Evolución sobre la base 100 en 1959.

(rendimiento 98-99)

<u>AÑO</u>	<u>SALARIO FIJO</u>	<u>PRIMA</u>
1961	150	101
1964	258	160
1966	320	201
1969	344	207
1970	544	220
1971	589	220
1972	680	284
1973	845	282
1974	1.134	369
1975	1.216	-

(Fuente SEAT. Dpto. de previsión y control de empleo; elaboración propia)

La afirmación de los trabajadores sobre la "inmutabilidad de la prima en los últimos años" tiene un cierto reflejo ya en estos datos. Pero la evolución de la prima reflejada en estos valores no puestra la verdadera realidad, puesto que estos datos se refieren al precio horario de la prima del especialista y no a la prima real que llega a mano de éste a fin de mes y que puede venir intervenida por una serie de factores, como vimos en páginas anteriores. A tal respecto se requería una aproximación a la prima cobrada realmente y

a su verdadera evolución en el último período. Al paso de esta exigencia salía una de las preguntas de nuestro cuestionario y que tenía una doble vertiente: "¿Cuánto sacas de prima ahora? ¿Cuanto sacabas hace 4 años?".

El período de comparación propuesto es breve, con el fin de que quien responda pudiese recordar los datos sin esfuerzo. He aquí los resultados, en términos relativos:

CUADRO XIX -

Prima cobrada hace 4 años (1972) - Prima cobrada ahora (1976)

%	%
Hasta 1.500 Ptas. 2,44	Hasta 2.000 Ptas. . . 14,63
De 1,501 a 2,000 12,19	De 2.001 a 2.500. . . 2,43
De 2.001 a 2.500 17,07	De 2.501 a 3.000. . . 24,40
De 2.501 a 3.000 29,26	De 3.001 a 3.500. . . 19,51
Más de 3.000 14,64	Más de 3.500 14,62
Ausencia dato 24,39	Ausencia dato 24,39

(Fuente. Encuesta propia)

De este cuadro se deduce que las primas han avanzado, en términos absolutos -hoy ya no hay nadie, como en 1972, cobrando menos de 1.500 Ptas. mensuales de prima- pero que el grado de avance no es muy alto. En efecto, la prima media cobrada entre los que responden a la pregunta es, en 1972, de 2.483 Ptas. mensuales, mientras que cuatro años más tarde en 1976, ha ascendido a 2.862.

El crecimiento relativo de la prima efectiva ha sido, por tanto, en estos cuatro años de 15 puntos (100 en 1972 - 115 en 1976). El crecimiento relativo del salario del especialista, por el contrario, ha sido de 100 puntos (100 en 1972 - 200 en 1976) (10).

Con todo, debido a los bajos salarios, las 2.862 de prima, en media, siguen teniendo importancia en la cantidad global del salario real, lo que contribuye a explicar la proliferación de conflictos en torno a esta cuestión.

Pero el peso relativo de la prima en el conjunto del salario ha disminuído, como se deduce de esta comparación -en el caso del especialista- entre el salario base y la prima.

CUADRO XX - Relación Salario fijo-prima: diversos años
(especialista)

<u>AÑO</u>	<u>SALARIO FIJO</u>	<u>PRIMA</u>	<u>PRIMA/FIJO</u>
1959	5,80	4,52	77,93 %
1964	14,60	7,27	49,79 %
1969	19,54	9,40	48,10 %
1972	8.931	2.483	27,80 %
1976	23.580	2.862	12,13 %

(Nota. En los tres primeros años citados las cifras se refieren a cantidades horarias. En los dos últimos a cantidades mensuales; en éstos la prima ha sido obtenida por encuesta)

(Fuente: Depto. de previsión y Encuesta).

Los datos del cuadro, en particular la relación porcentual prima-salario fijo; no pueden ser más expresivos.

Durante los primeros años la prima llegaba casi a equivaler al salario fijo. La prima sigue teniendo un peso importante hasta 1969-70 y aún notable que en 1976 equivale a poco más de la décima parte del salario fijo. Si tenemos en cuenta que en el salario real a fin de mes entran otros conceptos además de éstos, como son: plus convenio, pluses personales (puntualidad, familiares, etc...) trienios, etc... resulta

que la prima ha perdido mucha importancia.

¿Qué factores pueden haber influido en el declinar de la prima? Sin duda alguna la presión de los trabajadores, desde 1969 en adelante, dirigida sobre todo a obtener aumentos en la parte fija del salario. En tal sentido parece haber diferencias entre SEAT y otras grandes fábricas del Metal en las que la prima sigue representando un porcentaje más alto en relación con el salario total (11).

Por ejemplo, en 1974, la relación prima-salario fijo era en fábricas madrileñas: Robert Bosch: 56,96%; CASA: 46,19; Chrysler: 25,83%. Aún en el supuesto de que haya misma tendencia que en SEAT, van más atrasadas.

Pero aquél no es el único factor, dado que, en último término, la inexistencia de sindicatos obreros ha impedido una verdadera estrategia en torno a las primas. Hay un segundo factor, atribuible a las empresas y al bajo nivel salarial reinante. El bajo nivel salarial y la libertad de intervención sobre la prima que tenían las empresas ha permitido a éstas presionar, aún con una prima cada vez menos importante. Pero en esta táctica han vaciado a la prima de gran parte de su contenido incentivador. No es casualidad, por tanto, que los niveles de incidencia y absentismo hayan sido elevadísimos en los 2 ó 3 últimos años hasta el punto que en las negociaciones de Convenio de 1976 la empresa se ha visto obligada a plantear nuevamente el problema del rendimiento, aumentando considerablemente las primas (12).

Se puede decir que en SEAT el capital no ha sabido jugar la baza de los incentivos -faltan investigaciones que permitan ver qué ha pasado en otras empresas- porque tenía asegurada la disciplina laboral gracias al apoyo de una administración autoritaria y a la inexistencia de un sindicato obrero.

El incentivo no asegura, sino todo lo contrario, las condiciones de "máxima seguridad para el trabajador" como dice el art. citado del RRI de SEAT. Es precisamente el trabajo a prima, el destajo, etc... con la consiguiente superelevación de los ritmos, lo que provoca gran parte de los accidentes, ansias y nerviosismos, malhumores,... que a menudo la demagogia patronal atribuye "a las tensiones de la vida moderna".

Por lo demás, ante un análisis serio de la mecánica de los incentivos y de sus consecuencias sobre los trabajadores a todos los niveles, no resisten ciertas caracterizaciones según las cuales el salario según rendimiento es una "retribución del esfuerzo personal", "Reparto del fruto del progreso técnico", "liberación de la autoridad patronal" (13). En pura realidad es todo lo contrario a eso.

La respuesta de los trabajadores a la problemática de las primas

Entre los trabajadores de SEAT ha estado bastante extendida, a lo largo de estos últimos años, la conciencia de que la empresa manipula a conveniencia los incentivos y de que sobre ellos recaen las consecuencias negativas de tal manipulación. Consecuencias que se concretan en cansancio -el 63,4% de los encuestados afirma que se tienen que concentrar para obtener el rendimiento primable- en accidentes y enfermedad. Tal conciencia se ha concretado en luchas por las primas desde 1971 en adelante. En un principio las luchas tienen un ámbito parcial, abarcan sólo a algunas secciones o grupos, es decir, a aquellos más afectados por la política empresarial en torno a la prima o a aquellos en que la comprensión del

fenómeno se materializa más fácilmente en un cierto tipo de organización, pero desde Octubre de 1973 adquieren amplitud y profundidad.

A mediados de Octubre, al cobrarse la prima muy disminuída se producen paros y marchas durante dos días en los talleres 3, 5 y 7. Es posible que la proximidad del aniversario de Ruiz Villalba -día de gran lucha en SEAT, a raíz de la muerte de este trabajador en los enfrentamientos con la policía dentro de la factoría en Octubre de 1971 (14), haya influido en este clima de combatividad. De todos modos se trata de la primera acción de gran envergadura por la prima.

Entre finales de Noviembre y primeros de Diciembre se produce otra serie de conflictos por la prima, que comienza por asambleas, marchas y delegaciones a la dirección y acaba con paros en 3 talleres y en las mismas oficinas centrales. Esta segunda acción tiene otra característica: si bien comienza por las primas, se extiende a reivindicaciones económicas generales que se concretan en la exigencia de un aumento lineal de 3.500 Ptas. y en una prima mínima garantizada de 2.500, (aquí se ve, por primera vez, el significado de la reivindicación de prima mínima garantizada: es decir, oposición a la arbitrariedad de la empresa) y a reivindicaciones no-económicas: admisión de los despedidos de abril y dimisión del jurado de empresa y oposición, en general, al Convenio firmado a principios de año a espaldas de los trabajadores.

En respuesta a todas estas luchas -que pueden verse detalladas en un apéndice de este trabajo- la SEAT trata de introducir en los convenios los máximos elementos de comprensión de la mecánica de las primas, entrega tarjetas en las que se explica la fórmula de composición de las mismas, como si de un mero problema técnico se tratase.

Pero no era ni es ése la verdadera cuestión.

Los aspectos primordiales que manifiestan las luchas obreras en torno a la prima sin, a mi entender, dos: el primero se refiere a los criterios de composición del incentivo, al peso que cada uno de estos criterios tiene, a la asignación de tales criterios a los diversos grupos de trabajadores. El segundo toca la problemática concerniente a la cuantía económica de las primas. La mayoría de los conflictos concretos registran la presencia de ambos aspectos.

Veamos de entrar más en detalle en el análisis de los citados aspectos.

Las primeras reivindicaciones que planteaban la necesidad de un control sobre la política de incentivos de la empresa, aparecen en la plataforma de 1969, en la que se pedía un sistema de primas más justo, pasado sobre el principio de "a trabajo igual, salario igual". En las sucesivas se habla de la necesidad de "control de los trabajadores sobre las primas", para evitar la arbitrariedad de la empresa. ¿Qué significa, concretamente, tal exigencia? ¿Qué nivel de comprensión y apoyo de los trabajadores han bajo tales reivindicaciones?.

Se tiene la impresión, tanto examinando los documentos elaborados por los trabajadores, como a través de las entrevistas, que detrás de estas reivindicaciones no ha habido un análisis de la situación de fábrica que haya posibilitado la comprensión del papel jugado por el incentivo en la condición de fábrica; consecuentemente, no se especifican instrumentos concretos para dicho control exigido. Sólo en la plataforma para el convenio de 1975, que aparece en Julio de 1974, se explicita que "tiempos y primas serán controlados por los trabajadores elegidos en las propias líneas". Pero, ¿había

posibilidades entonces de obtener ésta? Había ciertas posibilidades porque estaba en alza la cuestión de la representatividad obrera como demostraría la gran huelga de pocos meses más tarde.

Este es, posiblemente, el máximo de concreción obtenido por la reivindicación de control de las primas. Sin embargo, la imposición de "trabajadores elegidos en las propias líneas" que en la práctica venía a ser una copia de lo que se había obtenido en la FIAT de 1970 en adelante, era bien difícil de llevar a cabo debido a las limitaciones que una estructura de enlaces y jurados, aún representativa dentro de la empresa, tenía dentro del sindicato vertical. En efecto, era impensable la coexistencia del sindicato vertical con el "poder obrero".

En la línea del primer aspecto que estamos analizando cabe tener en cuenta la experiencia de los carretilleros, principal ejemplo aunque no único, del intento de controlar por parte de los trabajadores algunos de los criterios de composición de la prima (15). Se trata de trabajadores -en el caso de los carretilleros es toda una especialidad la que lo hace colectivamente, pero se dan muchos casos de reivindicación individual- que exigen que la propia prima sea resultado de factores medibles -recuérdese el papel determinante que juega en la prima de los indirectos, o premio, la decisión subjetiva del jefe- o bien se les atribuya la prime media de la sección de trabajadores directos en que desarrollan su actividad.

Otro problema que en cierto modo se enfrenta con la normativa que regula la concesión de las primas, se refiere a la incidencia; se entiende por incidencia la interrupción del trabajo a prima debida a paros técnicos superiores a un mar-

gen de tiempo establecido o bien a absentismo laboral. Este capítulo de luchas en torno a las primas tiene dos vertientes: la una se enfrenta con la normativa misma, en el grado en que los trabajadores se han opuesto a la existencia de la incidencia; la otra, mucho más interiorizada -aquí se registra quizá la más clara oposición a la política empresarial de incentivos- versa sobre la utilización que la empresa hace de la incidencia; en efecto, en opinión de los trabajadores la empresa puede intervenir sobre la prima manipulando las horas de incidencia. Pero en este segundo aspecto la oposición obrera no se dirigiría tanto contra una normativa como contra el "mal uso" de la misma.

En opinión de los trabajadores, este uso incontrolado y arbitrario de la incidencia ha sido uno de los instrumentos más utilizados para disminuir la prima en los últimos años.

Por último hay que referirse a las luchas en torno al valor K. En un principio fueron luchas individualizadas, en las que el objetivo a menudo consistía simplemente en obtener un coeficiente más alto en dicho valor. A medida que estas respuestas iban asumiéndose colectivamente empezó a abrirse paso la necesidad de abolir el valor K. Así en el convenio de 1975 se pide su anulación para dar paso a la aplicación del art. 77 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica que prevé aumentos sobre el salario base entre el 20 y el 30 por ciento para los puestos de trabajo penosos, tóxicos o peligrosos y dictamina que el grado atribuido de penosidad, toxicidad y peligrosidad sea resultado de un acuerdo entre empresa y trabajadores o, en su defecto, del dictamen de la Delegación de Trabajo. Con tal reivindicación los trabajadores pretenden eliminar el margen de maniobra empresarial en la atribución de penosidad, toxicidad y peligrosidad que, como vimos en pá

ginas anteriores, está guiado por la importancia que dichos puestos tienen en el proceso productivo y no tanto por sus características objetivas.

Por lo que se refiere al segundo aspecto, la primordial y más extendida de las luchas se registra en respuesta a las "disminuciones de prima" o surge "contra los abusos de la em presa" (16), abusos que siempre se refieren a los aspectos económicos de la prima. Estas luchas, las más abundantes sin duda, abarcan a menudo solo a una sección o taller, pero a veces llegan a envolver a varios talleres en acciones que du- ran varios días.

La segunda reivindicación a este nivel es la de la "prima mínima garantizada" mensual para rendimiento normal, es de - cir, para el 75% que aparece por primera vez en la platafor- ma para el convenio de 1973; en aquel entonces los mismos tra- bajadores afirmaron que estaban estudiando una fórmula que hubiese garantizado esa prima mínima, pero lo único que ha aparecido en plataformas sucesivas ha sido la cantidad que cada vez se exige como tal prima mínima.

¿Qué significa la prima mínima garantizada? Podría pensar se que la prima mínima garantizada fuese una estrategia defi- nida para la anulación de las primas; en efecto una prima ga- rantizada a rendimiento normal pierde su característica in- centivadora.

Pero parece, más bien, que los objetivos de tal exigencia son otros: en primer lugar oponerse a la arbitrariedad de la empresa en el cálculo y concesión de las primas que posibili- ta discriminaciones y divisiones entre los trabajadores; es decir, una prima mínima garantizada tendría la validez de re- ducir el margen de maniobra de la empresa. En segundo lugar, la exigencia de la prima mínima garantizada, cuya cantidad

se pactaría en cada convenio, permitiría que la prima fuese en aumento al mismo nivel que la productividad. Ya en 1972 los trabajadores decían que "la prima no ha variado en los últimos 3 años".

La reivindicación de la prima mínima garantizada plantea, sin embargo, una contradicción no siempre fácil de resolver: porque si bien por un lado constituye un frontal ataque a la empresa en su poder sobre la prima -y por tanto sobre el salario- el mantenimiento de una prima elevada, mientras ésta no obedezca a otros criterios y siga controlada por la empresa, pone a los trabajadores en estrecha dependencia del salario de empresa, lo que a largo alcance parece ser más beneficioso para éste que para aquélla.

Por otro lado, las luchas por las primas -con todo lo economicistas que puedan parecer- juegan un papel incuestionable en el surgimiento y fortalecimiento de las luchas colectivas.

"Las reclamaciones por la prima, hechas a los jefes inmediatos, son inmemoriales en SEAT. En un principio estas reclamaciones eran individuales no sólo por la inexistencia de cauces colectivos reales, sino también porque las primas eran individuales; cuando se instaura la prima colectiva se crean bases objetivas para pasar a reclamaciones colectivas que, no se dan inmediatamente, ni mucho menos, pero que empiezan a aparecer poco a poco sobre esa nueva base" (17). Esta práctica colectiva, realizada por las secciones más combativas en un principio es encajada por la empresa: "el jefe no tiene más remedio, para quitarse el problema de encima, que aumentar unos puntos quitando incidencias a lo que fuese" (18).

Los trabajadores se van convenciendo, a base de estos hechos, de que los planteamientos colectivos son los únicos

que reportan victorias; las reivindicaciones, mensuales en algunas secciones, por la prima, pasan a convertirse en conflictos y a impulsar la conflictividad general.

He aquí, pues, que un contenido totalmente económico funciona como motor de planteamientos conflictivos más generales.

Pero aún en el fondo de las propuestas de control de las primas parece latir, por parte de los trabajadores, la admisión incuestionada de la lógica del incentivo ¿Es así realmente? ¿Es más bien falta de fuerza, de instrumentos, que permitan plantear seriamente su eliminación?.

Ciertamente no todas estas reivindicaciones han resultado asumidas con idéntica fuerza y generalización.

Sin duda alguna hay que decir que con la mayor fuerza han ido apoyadas las reivindicaciones contra los recortes y abusos de la empresa. Conflictos concretos han sido los instrumentos que han portado tales reivindicaciones con un cierto éxito puesto que, "como mínimo, al mes siguiente la prima ha venido sin rebaja..."

Del mismo modo ciertas luchas han apoyado la exigencia de que las horas de incidencia -que no son atribuibles a los trabajadores- no influyan sobre la prima. Las demás reivindicaciones, que primordialmente se refieren al control sobre la prima -la reivindicación de prima garantizada mínima es, sobre todo, una reivindicación de control- parecen haber sido asumidas más escasamente por la generalidad de los trabajadores, aunque hayan aparecido en varias plataformas. Ello se debe, muy posiblemente, a que la vanguardia no ha logrado plasmar concretamente la primordial característica de las reivindicaciones en torno al incentivo en SEAT. Ello era, en

cierto modo, obvio, puesto que el principal efecto de la manipulación empresarial sobre la prima se reflejaba bien en disminución de la prima, bien en su estancamiento año tras año.

Veamos con más detalle el problema del control de la prima. Las publicaciones obreras han hablado a menudo de control sobre las primas; sin embargo, ésta no parece haber sido ni una exigencia ampliamente interiorizada ni suficientemente concretada. Los escasos instrumentos con los que contaban los trabajadores -sin sindicato propio y faltos de libertad- no han posibilitado elaborar tácticas concretas de control del incentivo, lo que habría supuesto controlar los rendimientos -y aquí entrar en la problemática de los tiempos- controlar los puestos de trabajo, controlar el factor calidad y todos los otros factores escogitados por la normativa laboral al respecto. Posiblemente el aspecto más fácil de supervisar hubiera sido el de la incidencia -admitida la normatividad de la misma- si los trabajadores hubiesen contado con suficientes representantes en cada sección y línea que hubiesen llevado su propio control de las pausas técnicas, de las ausencias de trabajadores, etc...

He aquí el punto clave: las luchas colectivas no han abordado la abolición del incentivo, sino que únicamente se han opuesto al "mal uso" que del mismo hacía la empresa.

Esta puede ser la raíz de la derivación hacia un cierto economicismo en las reivindicaciones y luchas concretas en torno a esta problemática.

No pretendo afirmar, ciertamente, que la única lucha eficaz contra el planteamiento patronal del incentivo sea la que tiende a su abolición, porque ésto equivaldría, en el momento presente, a ponerse un objetivo abstracto. Pero la lu-

cha por el control obrero contra las manipulaciones de la prima requiere que se haya planteado su más profundo significado. Sólo entonces se puede proponer el control en términos progresistas para los trabajadores, es decir, no el control de unas condiciones y características de la prima exclusivamente implantadas por la empresa -y que por tanto permitirían a ésta huir siempre del control- sino el control de unas características de la prima negociadas entre los trabajadores y la patronal.

Otra consecuencia que se ha derivado del economicismo que ha invadido la lucha por las primas ha sido la parcelación de estas luchas; con muy pocas excepciones, las luchas no han trascendido de una sección a otra. Esto respondía a la estrategia de la empresa que bajaba las primas en unas secciones y no en otras o, sin motivo aparente, introducía diversificaciones en las primas. Precisamente el planteamiento primordialmente economicista inducía a luchar, generalmente, sólo a aquellos que habían sido afectados por la rebaja de las primas el mes anterior...

¿Cuál puede ser el futuro de las primas! La problemática del incentivo ha sido captada hoy tanto por los trabajadores como por las empresas. Para éstas parece que se trata sólo de reactivar la función incentivadora de las primas. Los primeros están empezando a reaccionar, cada vez con más fuerza, las primas con los ritmos y todo ello con la organización del trabajo, aunque es innegable que los aspectos economicistas juegan todavía un papel clave. Para tener una primera idea del planteamiento que los trabajadores pueden estar dispuestos a hacer sobre los incentivos en el inmediato futuro introducíamos en la encuesta una pregunta del siguiente tenor:

"Hablando de primas, ¿con cuál de estas posibilidades es-

tarías más de acuerdo?":

Resultados (en %)

- Que haya un salario fijo al mes aboliendo la prima	66,57
- Una prima mínima garantizada	20,83
- Un premio que no dependa de cronometrajes	6,25
- Que quede como ahora	0,00
- Falta dato	6,27

Los resultados indican una dirección muy precisa. Una gran mayoría está sencillamente por la abolición de la prima y la implantación de un salario fijo. Casi la cuarta parte prefieren que haya prima, pero que sea una prima mínima garantizada; es presumible que en estos influya el planteamiento realizado en las plataformas obreras de los últimos años que ve, precisamente, en tal dirección. Es significativo, así mismo, que nadie, absolutamente, esté conforme con el actual funcionamiento de la prima. Entre los que preconizan la abolición de la prima sobresalen los especialistas y los que trabajan en cadena, esto es, los que tienen prima colectiva. Mientras que entre los trabajadores a prima individual ésta puede ser todavía un aliciente, en particular si la empresa manobra con ella, los trabajadores de prima colectiva tienen planteamientos más abolicionistas, puesto que están menos expuestos a las divisiones que sobre la base de la prima la empresa puede introducir.

La voluntad de abolir la prima, por último, pone de manifiesto una concepción del salario que conviene explicitar. A la idea del salario función de la productividad que mantiene el capital y que, a través del mecanismo de las primas, pre-

tende transmitir a los propios trabajadores, éstos están op
niendo la idea del salario función del coste real de vida.
Los incentivos dejan de tener sentido en este planteamiento.

La abolición de los incentivos, sin embargo, si examina -
mos la reciente historia de otros países, es un problema com
plejo y espinoso. A la hora de la verdad quizá los mismos
trabajadores hayan de empezar por plantear a un cierto con -
trol que, por lo menos, minimice la arbitrariedad de las em -
presas en ese campo.

• • • • •

2

Notas al Capítulo 5 - LAS EXIGENCIAS DEL RENDIMIENTO

(1) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción al estudio del trabajo, cit. p. 262.

(2) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción... cit. p. 263.

(3) BOLLE DE BAL M., Sociología del trabajo. Nova Terra, Barcelona 1973, p, 101s.

(4) Entrevista sobre rendimiento.

(5) SEAT - 1er. Convenio Colectivo, p. 7.

(6) ORDENANZA LABORAL SIDEROMETALURGICA, Cap. II, art. 6.

(7) Valores del Coeficiente en el VII Convenio Colectivo, 1973-74. Ejemplos: Entre los trabajadores indirectos.

	<u>Empleados</u>	<u>Obreros</u>
Oficiales de 1ª	3,7	3,4
Oficiales de 2ª	3,2	3,0
Oficiales de 3ª	-	2,6

Los valores especificados por el coeficiente F son muchos.

(8) Valor K - VII Convenio Colectivo, 1973-74.

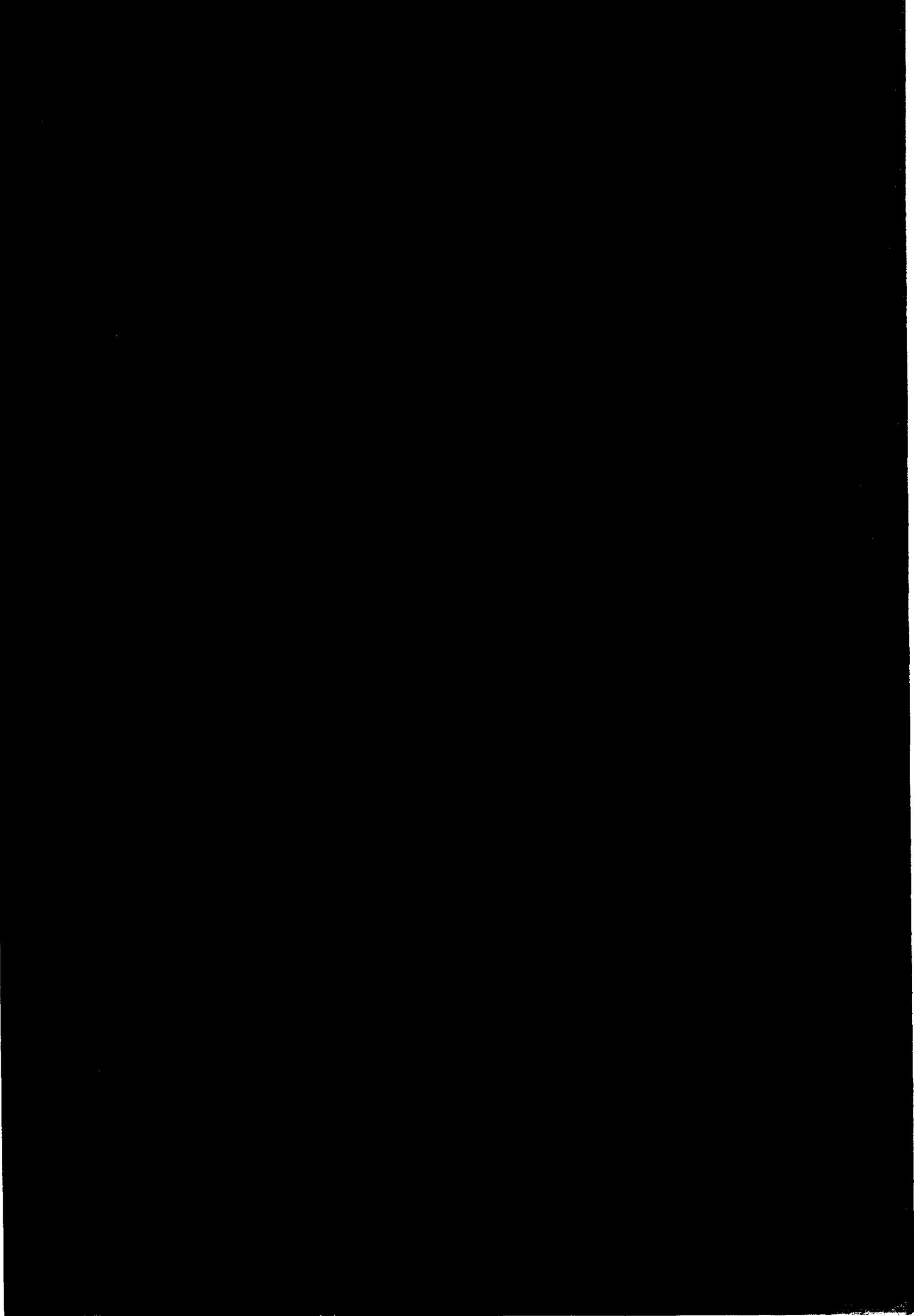
Grupo I	1
Grupo II	2,20
Grupo III	4,40
Grupo IV	6,00

(9) VEGARA J.M. La organización científica del trabajo... cit. p. 150.

(10) Ver la evolución de los salarios fijos en apéndice.

- (11) DIAZ CARDILL, V., SARTORIUS N., Clase obrera y multinacionales, cit. p. 19.
- (12) Aunque sale fuera del ámbito histórico de esta investigación, hay que subrayar el cambio de estrategia de la empresa en 1976, dirigido a hacer superar a la prima su papel incentivador, concediendo primas altas por rendimientos elevados.
- (13) BOLLE DE BAL, M. Sociología del trabajo, cit. p. 135.
- (14) Ver en CRONOLOGIA, al comienzo de la 3ª parte.
- (15) ASAMBLEA OBRERA nº 70, 15 Marzo 1973.
- (16) ASAMBLEA OBRERA nº 31, 18 Octubre 1971; nº 45, 20 Febrero 1972; nº 55, 17 julio 1972; nº 63, Noviembre 1972; nº 64, 28 Noviembre 1972; nº 69, 21 Febrero 1973; nº 84, 16 Julio 1973; nº 86, 1 Agosto 1973.
 INFORMACIONES OBRERAS nº 120, 2 Septiembre 1973.
 LUCHAS OBRERAS nº 14, 24 Febrero 1974.
- (17) Entrevista sobre organización.
- (18) Entrevista sobre organización.

.



CAP. 6 - EL AMBIENTE DE TRABAJO

EL CONCEPTO DE AMBIENTE DE TRABAJO

"Seguridad e Higiene" en la empresa

La normativa actualmente vigente sobre seguridad e higiene en el trabajo queda recogida, principalmente, en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo del 9 de Marzo de 1971.

Esta normativa es completada, por lo que respecta a su aplicación práctica, por las Ordenanzas Laborales de Rama, el Reglamento de Régimen Interior en lo referente a una empresa concreta y los propios Convenios Colectivos.

Es una normativa extensa, pero extremadamente abstracta y ambigua, sobre todo por lo que se refiere a las obligaciones de las empresas y a los organismos de control, a las posibilidades de intervención de los trabajadores, a las sanciones ante un eventual incumplimiento por parte empresarial...

Un ejemplo de esta ambigüedad extrema en lo referente a las condiciones ambientales, lo tenemos en el artículo 211 del Reglamento de Régimen Interior de SEAT, en el que se estipula que en la empresa "periódicamente se verificarán las condiciones ambientales de las distintas dependencias para comprobar el estado de iluminación, temperatura, ventilación y humedad, estudiándose las eventuales modificaciones; si hubiera lugar".

Esta ambigüedad fácilmente se convierte en libertad de acción para las empresas y en particular para las grandes empresas.

Según la legislación existente los trabajadores son meros agentes pacientes. En realidad, no juegan ningún papel acti-

vo alguno (1). Si los trabajadores no están contentos con las condiciones ambientales pueden, después de haber protestado ante la dirección de la empresa, elevar denuncia a las autoridades laborales. Desde ese momento éstas se entienden directamente con la empresa sin que los trabajadores, tratados como menores de edad, puedan intervenir.

Veremos en páginas posteriores que los trabajadores de SEAT han logrado estar presentes a veces en esta relación empresa-autoridades laborales, aunque sin notables éxitos por lo que se refiere a una intervención de la Administración sobre el ambiente, o a transformaciones substanciales del mismo.

La ambigüedad y poca concreción de la normativa y las escasas posibilidades de intervención y control por parte de los directos interesados, los trabajadores, ha permitido a las empresas prestar escasa atención, y sobre todo escasas inversiones, a la mejora y transformación del ambiente de trabajo lo que ha tenido, como se verá inmediatamente, graves consecuencias para la fuerza-trabajo.

Los diversos organismos que dentro de la empresa intervienen en la problemática del ambiente -tanto a nivel de análisis como de decisión- han estado controlados por aquella. Los trabajadores no han podido disponer de un instrumento autónomo de intervención, el sindicato, ni dentro de la empresa -aún los jurados que en los últimos años han sido representativos han encontrado numerosas barreras en éste y en otros campos- ni, mucho menos, fuera de la empresa.

En este contexto es obvio que los resultados por lo que toca al respeto de la normativa existente y, en mayor medida, por cuanto se refiere a cambios importantes en las condiciones de trabajo haya sido desfavorable a los trabajadores.

Un concepto global de ambiente

La normativa existente, la práctica empresarial y la presencia de la autoridad laboral parecen entender la inseguridad y la falta de higiene como una condición obvia de la producción en la que, el máximo son factibles algunas intervenciones puntuales que aminoren el riesgo, la toxicidad y la penosidad. Por otro lado, la condición de fábrica y los escasos instrumentos de intervención que hasta ahora han tenido los trabajadores han obligado a éstos a considerar, de acuerdo con los planteamientos empresariales, los peligros para la salud como un problema secundario con respecto a las grandes cuestiones salariales y de productividad. En los últimos años las plataformas obreras empiezan a vincular la salud en la fábrica a la organización del trabajo imperante y a su lógica, al tiempo que en algunos países, como Italia, la transformación del ambiente de trabajo pasa a ocupar un puesto preeminente en las preocupaciones de los trabajadores y en los objetivos del sindicato.

Está surgiendo una concepción global del ambiente de trabajo, de su vinculación con el modo de trabajar y con los objetivos de la producción, de su estricta relación con el papel y la fuerza que los trabajadores tienen en el lugar de trabajo y en la sociedad. Esta concepción global del ambiente de trabajo abarca los siguientes aspectos:

1. Las consecuencias del trabajo hoy sobre la salud, tanto física como psíquica, tanto a corto como a largo plazo.
2. La necesidad de superar una condición ambiental nociva, y por tanto, la necesidad de detectar sus causas tanto próximas como remotas, es decir los "factores nocivos".
3. Las condiciones en que se puede y se debe intervenir so-

bre el ambiente de trabajo, es decir, el papel que los trabajadores, los más directamente interesados, pueden jugar en la transformación del ambiente nocivo.

Veamos de detallar en términos operativos cada uno de estos tres elementos.

Los peligros que hoy corre la salud en el trabajador no están suficientemente analizados. Se requieren estudios sistemáticos y en profundidad. Los accidentes y las enfermedades profesionales no componen todo el conjunto de peligros existentes en la condición actual de trabajo. Hay consecuencias físicas y psíquicas que no se perciben a simple vista o que antes de manifestarse en forma rotunda han seguido un largo proceso nocivo, pero reversible si es cortado a tiempo. La misma fatiga y las llamadas molestias pueden presentar un límite por encima del cual hagan peligrar la integridad de la salud.

Un nuevo concepto está apareciendo para señalar esta global amenaza a la salud en el trabajo: la nocividad (2).

No parece posible que para detectar, analizar y correlacionar todos estos elementos, profundamente imbricados, puedan bastar unos "servicios técnicos", sean de la empresa o del sindicato; es necesaria la presencia activa de los trabajadores que son los que sobre la salud tienen las actuales condiciones en que se desarrolla la prestación de la fuerza de trabajo.

Es necesario, por otro lado, llegar a sistematizar todos estos nuevos datos. La primera barrera con la que un investigador se encuentra es la casi total ausencia, en el momento presente, de elementos que permitan dibujar cuál es el nivel de riesgo existente. Los servicios médicos e higiénicos

de las empresas disponen de algunos informes, por lo demás inaccesibles a un extraño, pero no de estudios sistemáticos; parece imprescindible recurrir a las fuentes directas, los trabajadores. En la presente investigación algunos de los instrumentos técnicos utilizados -entrevistas y cuestionarios- pretenden cumplir tal función. Aunque sus limitaciones son evidentes, y los resultados han de ser matizados, como veremos, pueden ser tomados como una primera aproximación metodológica al estudio de esta problemática.

Detectar los factores que provocan dicha nocividad es imprescindible, si se pretende superarla. Las investigaciones realizadas en ciertos países y la práctica sindical concurrente nos permiten partir ya de la hipótesis de dos conjuntos de factores nocivos que podemos describir con bastante precisión y cuya influencia en la nocividad es diversa y conviene aquilatar en su justa medida: el primero es la organización de la producción y del trabajo: al segundo lo llamaremos los "factores ambientales", (3).

En el primero han de tenerse en cuenta: la inseguridad presente en la maquinaria misma, lo que tiene mucho que ver con el propio desarrollo técnico, la distribución de máquinas, instrumental de todo tipo y material manipulable; la amplitud de los locales, etc... Seguidamente ha de considerarse la organización del trabajo, sobre todo los ritmos de producción y los sistemas de incentivos imperantes. Por último, hay que hacer mención a la jornada de trabajo, a los turnos y a la repetitividad de las tareas llevadas a cabo. Todo este conjunto de factores son las verdaderas causas de fondo de los accidentes, las enfermedades, las deformaciones y las molestias, La influencia de cada uno de estos factores puede variar y la estrategia para transformarlos y controlarlos

por parte de los trabajadores también. Todos ellos han sido analizados ya en los capítulos precedentes y, en tal sentido, pueden ser considerados ahora como variables intervinientes en el nivel de riesgo existente. Es importante subrayar que éstas son las verdaderas causas de la nocividad y que es imposible desvincularlas de la "seguridad e higiene" como pretende la práctica empresarial y la normativa vigente.

El segundo conjunto, que agrupa los "factores ambientales", recoge los elementos tradicionalmente considerados al hablar del ambiente: el ruido, la temperatura, la humedad, la luminosidad, los líquidos nocivos, el polvo, los gases tóxicos, las radiaciones... La lista es meramente indicativa, puesto que estos elementos no están presentes en cada lugar de trabajo o lo están en diversa medida o, por último, otros hasta ahora no considerados podrían aparecer con el desarrollo de nuevas técnicas productivas o la fabricación de nuevos tipos de bienes. Estos factores son consecuencias del primer conjunto considerado; pero no consecuencias ineludibles, o al menos no absolutamente ineludibles. Un diverso modo de producir, la aplicación de la técnica a la organización de la producción y, sobre todo, las inversiones en ambiente pueden eliminarlos. Podría ser que la eliminación total de algunos de ellos fuese imposible de no mediar inversiones muy altas; en este caso siempre es posible minimizar sus efectos sobre la salud, a base de una organización del trabajo que expusiese a los trabajadores lo menos posible a tales factores; por ejemplo, ante la imposibilidad de eliminar un ruido nocivo se podría pensar en exposiciones muy cortas al mismo separadas por intervalos de descanso y una continuada atención médica, amén de prevenciones mecánicas como cascos, tapones en los oídos. La presencia de estos factores no es necesariamente nociva; lo es a un determinado nivel. ¿Quién tiene que fi

jar tal nivel? Nuevamente la intervención de los trabajadores, los directamente afectados, es aquí imprescindible. No es posible que servicios técnicos, con elaboraciones de gabinete, fijen esos límites de nocividad.

Por último, el aspecto clave de la problemática del ambiente es el de la intervención sobre el mismo. Ya hemos visto la importancia que tiene que los trabajadores estén presentes en el análisis de las consecuencias del ambiente nocivo sobre la salud y en el de sus causas; pero es más decisivo, si cabe, que los organismos de control sobre el ambiente y de intervención en los distintos factores estén en manos de los trabajadores, si es que éstos pretenden transformar su condición. La alternativa ha sido, hasta ahora, que el control del ambiente lo realizase la empresa o algún organismo teóricamente por encima de empresa y trabajadores.

¿Cómo se tiene que concretar la intervención directa de los trabajadores sobre el ambiente? ¿Qué organismos han de ser potenciados o creados? ¿Qué funciones tienen que tener tales organismos? He aquí algunos de los problemas más importantes de la intervención sobre el ambiente.

LOS EFECTOS DEL AMBIENTE DE FABRICA SOBRE LA SALUD

El ambiente, considerado en términos globales, es el origen de una serie de consecuencias nefastas para la salud de los trabajadores, amén de repercusiones negativas sobre la producción misma, a las que no nos vamos a referir aquí.

En parte estas consecuencias son contempladas por la normativa, la inspección empresarial y la literatura al uso: son

los accidentes y las llamadas "enfermedades profesionales"; otras consecuencias no son tenidas en cuenta, considerándose las como efectos normales del trabajo -la fatiga- o como consecuencias habituales del "ritmo enervante de la vida moderna", por ejemplo, ciertas molestias, enfermedades nerviosas, etc...; por último se dan consecuencias negativas sobre la salud física y psíquica, cuyo origen directo es el trabajo en ciertas condiciones, y sobre las cuales hay muy pocos datos, porque se trata de enfermedades "no tipificadas" como profesionales.

La investigación aquí presentada, sobre todo, en torno a los dos últimos conjuntos de consecuencias negativas, pretende, ante todo, marcar pautas metodológicas, en la conciencia de que éste es un vastísimo campo en el que la condición de fábrica apenas ha sido estudiada.

Los accidentes

El índice de accidentabilidad en España es de los más elevados de Europa, a pesar de que ha disminuído en los últimos años.

Tal accidentabilidad es elevada sobre todo en la construcción (4) y en el metal, tanto en términos absolutos como en términos relativos.

Así mismo, es Barcelona la provincia de mayor número de accidentes y una de las de mayor peso relativo. La mayor frecuencia relativa de accidentes se registra entre los trabajadores menos cualificados (5).

El análisis de la SEAT en esta materia puede ser prototí-

pico, bajo tres puntos de vista: el nivel de riesgo en las grandes empresas, en el metal, entre los trabajadores menos cualificados.

Los accidentes laborales en SEAT

Veamos en primer lugar los datos más importantes por lo que se refiere a accidentabilidad.

CUADRO XXI - Los accidentes en SEAT - Evolución en los últimos años

AÑO	Total de accidentes	Plantilla	Horas trabajadas (miles)	Baja con accidentes	Producción anual (nº coches)
1964	13.294	7.592	- - -	972	76.161
1965	14.914	8.763	- - -	1.096	91.006
1966	20.562	10.864	25.858	1.413	124.103
1967	19.606	12.456	29.043	1.357	160.658
1968	25.226	13.456	31.098	1.287	180.007
1969	28.005	15.997	36.761	1.382	222.218
1970	30.905	19.437	43.984	1.796	283.678
1971	26.779	20.751	43.545	1.692	255.621
1972	29.957	22.957	52.275	1.937	338.438
1973	32.316	24.772	53.400	2.393	361.221
1974	34.093	26.895	54.073	2.420	364.695
1975	28.560	26.592	48.117	1.734	332.043

% de variación de cada año con respect. al ant.

1965	12,0	15,4	- -	12,7	19,49
1966	37,8	24,0	25,2	28,9	36,36
1967	4,7	14,4	12,4	4,0	29,45

1968	28,6	8,0	7,0	5,1	12,04
1969	11,0	18,7	18,2	7,3	23,44
1970	10,3	21,6	19,6	29,9	27,65
1971	13,3	6,7	1,0	5,8	9,9
1972	11,8	10,6	20,0	14,5	32,39
1973	7,9	7,9	2,1	23,5	6,73
1974	5,5	8,6	1,2	1,1	0,9
1975	16,3	1,23	11,0	28,35	8,96

(Fuente SEAT. Memorias Anuales de la Empresa (producción).
Memorias del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Años respectivos)

Si tomamos en consideración el total de accidentes por año, percibimos que, con excepción de los años 1967, 1971 y 1975 los accidentes van en continuo aumento, con saltos notables en particular en 1966, en 1968 y en 1972. Mientras se da un paralelismo creciente de plantilla en 1966, no se registra crecimiento de número de trabajadores que "justifique" un mayor número de accidentes en 1968 y 1972 que son justo los años junto con 1971, en que la plantilla menos crece entre 1964 y 1972. Por tanto el aumento de accidentes no es debido "al elevado volumen de plantilla" como pretende concluir la Memoria de Seguridad e Higiene, como si el accidente fuese un dato más, normal y vinculado al número de trabajadores. Obvio es que el número de trabajadores determina que haya más accidentes, pero lo que estamos comparando aquí no son números absolutos, sino relativos.

Si, por el contrario, observamos la columna de los valores relativos de la "producción de coches, las cosas comienzan a aclararse. Con excepción del 1967, y en parte 1968, a mayor

producción corresponde mayor número de accidentes. Cabe sin embargo, distinguir dos períodos: antes y después de 1970. En el primero de ellos la producción parece repercutir más directamente en la accidentabilidad y menos en el segundo. Es decir, en el primero hay una correlación entre producción y accidentabilidad, mientras que en el segundo parece quedar un nivel de accidentabilidad -posiblemente disminuido ya por ciertas mejoras en seguridad- que se da crezca o no la producción. Es el nivel de inseguridad posiblemente achacable al tipo de maquinaria, a la organización de la producción y a las todavía escasas inversiones en control y mejora de ambiente en general.

Otro tanto sale de la comparación entre accidentes y número de horas trabajadas.

El vertiginoso aumento de los accidentes con baja en los años de máxima producción y de mayor número de horas trabajadas deja bien a las claras los verdaderos orígenes del riesgo: largas jornadas aumentadas por las horas extra, ritmos altos, etc...

El nivel de riesgo

Si el de la seguridad es un problema grave en SEAT, y en el conjunto de la producción en España, es porque hay accidentes graves. Corresponde, por tanto, que ahora examinemos este aspecto.

El primer indicador de la gravedad del accidente es, aunque parezca un razonamiento simplista, su mismo número, en el caso de SEAT y de empresas semejantes. Un elevado número

de accidentes en una oficina puede no ser un problema grave; elevado riesgo, puesto que aquellos pueden convertirse en ac cidentes graves.

Pero, dejando de lado este elemento global, al que ya he- mos aludido, son varios los indicadores que, a mi entender, habrían de tenerse en cuenta con el fin de medir el nivel de riesgo existente en SEAT: la frecuencia, la frecuencia de los accidentes con baja, la cuantía de las bajas (índice de gra- vedad en los análisis de la empresa), las partes del cuerpo afectadas por accidente, las incapacidades resultantes, la relación accidentes con baja-accidentes sin baja. Analicemos la presencia de estos indicadores.

El grado real de riesgo depende de dos factores: del ries- go objetivo existente en un determinado puesto de trabajo y del tiempo que los trabajadores estén expuestos a tal riesgo objetivo. Ello viene expresado en el Indice de frecuencia de accidentes con baja que es el resultado de la relación en tre los accidentes habidos y las horas trabajadas:

$$I.F. = \frac{\text{No accidentes-baja}}{\text{Horas trabajad.}} \times 10^5$$

La evolución de dicho índice para el último período es la siguiente:

CUADRO XXII - Indice de frecuencia de accidentes. Total de fábrica

<u>AÑO</u>	<u>Indice de frecuencia</u>	<u>Diferencia s/año ant.</u>
1964	54	-
1965	53	-1
1966	54	1
1967	46	-8
1968	41	-5
1969	37	-4
1970	40	3
1971	38	-2
1972	37	-1
1973	44,8	7,8
1974	44,9	0,8
1975	35,2	-9,7

(Fuente SEAT - Memorias del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo. Varios años)

En términos globales la frecuencia ha disminuído entre el primer año considerado -y más si partimos de 1959, con 71 de frecuencia y el último de la serie. Sin embargo, aún no parecen haberse consolidado los índices alcanzados en 1967 o, con otras palabras, no parecen conquistas seguras las eliminaciones de ciertos riesgos desde ese año.

Però ese modo de calcular el índice de frecuencia, que es el utilizado por la empresa presenta uninconveniente: que sólo considera los accidentes que conllevan pérdida de horas de trabajo- mientras que parece más realista tener en cuenta todos los accidentes, puesto que donde hay un accidente sin baja puede esconderse el riesgo de accidentes más graves.

Si tuviéramos en cuenta este reajuste podríamos ver que el índice de frecuencia ha pasado de 73,99 en 1964 a 59,35 en 1975, manteniendo valores superiores a 70 hasta el año 1970 inclusive. Es decir, que con el índice de frecuencia utilizado por la empresa la disminución entre 1964 y 1975 es de 18,60 puntos, mientras que con un índice de frecuencia de la totalidad de los accidentes la disminución es sólo de 14,64 puntos. La frecuencia de accidentes ha disminuído menos de lo que pueden aparentar los índices dados por la Empresa.

Por otro lado, tanto el uno como el otro de los índices mencionados presentan fuertes oscilaciones a lo largo del período lo que induce a concluir que el nivel de seguridad de todos modos, adquirido, continúa siendo inestable.

Pero hay un elemento aún más importante; estos índices son generales de factoría y, por tanto, no explicitan la diversidad del riesgo en los diferentes talleres, ni la gravedad de algunos de ellos.

Veamos, limitándonos al índice de frecuencia de accidentes con baja, el detalle de talleres.

./..

CUADRO XXIII - Indice de frecuencia de accidentes
por talleres

<u>Talleres</u>	<u>1972</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>
Tall. Fabric. mecánica	48,9	48,6	56,8	39,5
" etretenim. mecánica.	42,8	51,6	45,1	36,5
" Prensas	53,4	54,2	60,1	46,9
" Chapistería	49,3	65,8	74,3	51,5
" Pinturas	27,3	31,0	25,4	22,5
" montaje y rev. final	37,6	39,9	45,7	38,5
" fundición	49,9	70,4	55,9	53,5
Servicios	31,7	40,7	35,3	34,6
Empleados	02,0	04,4	03,9	04,0
Total fábrica	37,0	44,8	44,9	35,2

(Fuente SEAT - Memorias de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Varios años)

Resulta, por tanto, que la media de fábrica -que es la que aparece en las tablas anteriores- queda distorsionada por la bajísima accidentabilidad en el grupo de empleados que representa, casi, un quinto de las horas trabajadas. Así mismo, dan medias muy bajas los servicios en general. Por el contrario los talleres de chapistería, prensas, fundición... entre otros, tienen índices de frecuencia muy elevados y que no tienden a disminuir con excepción del último año de la serie. En algunas secciones la frecuencia de accidentes es extremadamente alta y ésto es lo que realmente cuenta para medir el nivel de riesgo existente.

Por lo demás hay que señalar que los índices de SEAT son extraordinariamente altos con relación a otras fábricas. Pegaso, por ejemplo, tenía en los años 1973, 1974 y 1975

los siguientes índices de frecuencia: 20,63, 19,98, 15,76, (6).

El verdadero nivel de riesgo existente queda todavía más claro en el cuadro XXIV en el que, para un año de especial accidentabilidad, el 1973, se presenta la relación entre plantilla, accidentabilidad y gravedad de los accidentes.

CUADRO XXIV - Nivel riesgo en 1973

<u>Dependencia o taller</u>	<u>Plantilla</u>	<u>Total accidentes</u>	<u>Accidentes con baja</u>	<u>Jornad. perdidas</u>
T. Mecánica	14,54	22,18	30,33	28,75
T. Prensas	5,40	12,43	10,80	9,07
T. Chapistería	10,49	14,87	13,05	9,59
T. Pinturas	5,57	4,54	4,43	3,14
T. Montaje	23,47	20,81	15,54	10,14
T. Fundición	1,39	2,13	2,96	3,99
Servicios	19,55	16,54	17,38	31,55
Empleados	17,77	1,87	1,43	0,57
Entretenimiento	- -	3,59	4,05	3,12
Total fábrica	100,00	100,00	100,00	100,00

(Fuente SEAT - Memorias....-Elaboración propia)

Se percibe inmediatamente que el mínimo nivel de riesgo se da en los trabajos de oficina (empleados) tanto por lo que se refiere a riesgo general (total de accidentes) como por lo que toca a riesgo grave (accidentes con baja, jornadas perdidas).

El nivel máximo se da, por el contrario, entre los trabajadores directos, es decir, en los Talleres.

Mecánica registra un porcentaje de accidentes muy supe -

rior al peso que en el conjunto tiene su plantilla, el aumento que los indicadores de riesgo grave dobla o más que dobla el porcentaje de accidentes con relación a la plantilla. Como tanto cabe decir de Prensás, donde, por lo demás, el mismo nivel de riesgo general dobla el porcentaje de la plantilla. Pero, sin duda, el mayor nivel de riesgo grave aparece en Fundición, donde el valor de jornadas perdidas casi triplica al de la plantilla.

Chapistería y Pinturas muestran un cierto equilibrio en la relación plantilla nivel de riesgo. Por último, Montaje final, el taller más típico de una fábrica de automóviles, es el menos arriesgado entre los de producción directa, hasta el punto de que en el indicador de jornadas perdidas el valor no llega ni siquiera a la mitad de lo que representa dicho taller en la columna de plantilla. Por último los servicios generales presentan un nivel de riesgo grave elevado, posiblemente mayor ese año que en períodos anteriores.

Los días de baja, es decir, el elemento que corresponde al segundo indicador, son medidos por la empresa a través de lo que se llama índice de gravedad.

El índice de gravedad expresa la relación entre jornadas perdidas y horas trabajadas. Ha tenido la siguiente evolución, según datos de la propia empresa:

./..

CUADRO XXV - Indice de gravedad general de empresa

<u>AÑO</u>	<u>INDICE DE GRAVEDAD</u>
1959	1,15
1964	0,95
1965	1,14
1966	0,88
1967	1,21
1968	1,29
1969	0,78
1970	1,09
1971	0,65
1972	0,50
1973	0,74
1974	0,77
1975	0,52

(Fuente SEAT - Memorias del Comité de Seguridad e Hi
giene. Años correspondientes)

Conviene señalar que el índice de gravedad se computan las jornadas perdidas según los diversos criterios: las jornadas de baja y las jornadas de baremo, ésto es, las imputables a incapacidad permanente o muerte. Cada tipo de lesión, y por supuesto también la muerte, tiene establecido un número de jornadas a deducir: 5.000 por muerte, 1.800 por pérdida de un ojo, etc...

Es obvio, por tanto que un accidente mortal eleva considerablemente los valores del índice de gravedad.

Como en el caso del índice de frecuencia, hay que señalar que se ha dado una notable reducción en el arco del periodo

considerado, pero con fuertes oscilaciones. Por otro lado, la superación de índices elevados parece haberse dado más tarde -en 1971- que en el caso del índice de frecuencia, con una nueva agravación en 1973 y 1974. Pero, igual que en el caso anterior, la visión detallada, por talleres, del índice de gravedad por lo que se refiere a los últimos años, nos permite una imagen más exacta del riesgo, imagen que no es ni mucho menos optimista, como puede deducirse del cuadro XXVI:

CUADRO XXVI - Índice de gravedad según talleres

<u>T a l l e r e s</u>	<u>1972</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>
Mecánica	0,573	0,935	0,919	0,619
Taller de Prensas . .	0,845	0,718	0,946	0,711
Taller de Pinturas . .	0,350	0,397	0,396	0,223
Taller de Fundición .	1,035	1,517	1,451	0,884
Tallmont.revis. final.	0,399	0,462	0,532	0,522
Servicios	0,491	1,201	1,189	0,583
Empleados	0,043	0,040	0,040	0,048
Tall. Chapistería . .	0,700	0,778	0,804	0,685
Total fábrica	0,500	0,740	0,770	0,520

(Fuente SEAT - Memorias del Comité de Seguridad e Higiene. Años correspondientes)

Nuevamente hay que constatar que el índice general queda deformado por la alta incidencia de valores muy bajos en empleados. Coincidiendo, prácticamente, con los índices de frecuencia, hay que señalar la máxima gravedad en fundición, mecánica y prensas, por lo que se refiere a los talleres. Hay que subrayar también el riesgo de ciertos servicios, en particular en 1973 y 1974, como son: entretenimiento de obras e instalaciones específicas que, en cierto modo, nos recuerdan

el escaso nivel de seguridad de la construcción en general. Los años 1973 y 1974 aparecen como años de extraordinario riesgo.

Un sub-indicador a este respecto es la evolución de la duración media de la baja que, relaciona los días perdidos con los casos de accidente-baja.

CUADRO XXVII - Duración media de la baja

<u>AÑO</u>	<u>Media días-baja</u>	<u>Indices (1965=100)</u>
1965	21,5	100
1966	16,1	74
1967	25,9	120
1968	31,1	144
1969	20,9	97
1970	26,7	124
1971	16,8	78
1972	13,6	63
1973	16,6	77
1974	17,2	80
1975	14,7	68

(Fuente SEAT - Memorias del Comité de Seguridad e Higiene)

La duración media de la baja es indudablemente elevada, nueva indicación de que los accidentes no son leves. Bien es verdad que hay una disminución considerable desde 1971 en adelante -entre 1967 y 1970 se da una verdadera "escalada"- pero a pesar de ello la media sigue siendo alta.

Las partes del cuerpo más afectadas por los accidentes con baja son las extremidades superiores, y en concreto las

manos. En el período 1968 - 1975 los accidentes-baja que afectan a esta parte del cuerpo no representan anualmente menos del 43% llegando en determinados años, como 1970 y 1971, a superar el 50%.

Le siguen, en orden de afectación, las extremidades inferiores, especialmente los pies, que anualmente registran entre el 20 y el 22 % de los susodichos accidentes. El tronco -en particular el tórax- y la cabeza -sobre todo los ojos- ocupan posiciones semejantes, con un 12 a un 18% según los años.

En los últimos años están apareciendo numerosos casos de lesiones a la columna vertebral, a menudo no consideradas accidentes en el sentido estricto y que pueden convertirse en una verdadera plaga en algunas secciones.

Por lo que respecta a la incapacidad resultante y a la duración de la misma, aquí los datos referidos al último período:

CUADRO XXVIII - Clasificación de los accidentes según incapacidad resultante (en porcentajes)

<u>Incapacidad</u>	<u>1971</u>	<u>1972</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>
Incapac. temporal	99,70	99,74	99,78	99,57	99,88
" parcial permanente para la profesión habitual	0,29	0,25	0,17	0,38	0,12
Incapacidad perm. total . .	- -	- -	- -	- -	- -
Incapacidad perm. absoluta	- -	- -	- -	- -	- -
Muerte	- -	- -	0,04	0,04	- -

CUADRO XXIX - Clasificación de los accidentes, según la duración de incapacidad (en porcentajes)

<u>Duración</u>	<u>1971</u>	<u>1972</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>
Hasta 7 días	34,63	37,65	30,93	30,31	29,84
De 8 a 14 días	32,56	35,50	41,39	38,94	36,69
De 15 a 30 días	22,39	17,96	21,70	21,12	23,09
De 1 mes a 3 meses	9,04	7,57	5,06	7,69	9,04
De 3 meses a 6 meses	1,12	0,78	0,60	1,45	0,88
De 6 meses a 1 año	0,11	0,52	0,25	0,42	0,17

(Fuente SEAT - Memorias del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo)

Los accidentes en SEAT no son comparables, por su gravedad, con los de empresas de sectores como la construcción o las minas. El riesgo de accidente mortal es mucho mayor en éstas. Sin embargo, el nivel de riesgo en el metal reviste importancia y prueba de ello es la duración de las incapacidades resultantes. En efecto, las incapacidades de duración media -entre 15 días y 3 meses- tienden a ganar importancia relativa en los últimos años, al tiempo que la pierden las incapacidades de corta duración, es decir, entre 7 y 15 días.

Por lo demás, las oscilaciones que arrojan los datos de este indicador, como de todos los anteriores, ponen de manifiesto, una vez más, que no parece haber una política coherente dirigida a la disminución del riesgo.

Hemos partido del supuesto que no sólo el total de los accidentes, sino sobre todo los accidentes con baja son un indicador verosímil del nivel de riesgo. Desde este particular punto de vista, ¿puede decirse que el riesgo está disminuyendo? O, con otras palabras, ¿cómo ha evolucionado la relación ac-

identes con baja-accidentes sin baja?

Relación accidentes con baja-accidentes sin baja
De 1970 a 1975

1970	1 - 12 .
1971	1 - 11
1972	1 - 11
1973	1 - 10
1974	1 - 10
1975	1 - 10

La relación expresa, una vez más, el aumento de la peligrosidad en el trabajo los años 1973 y 1974. Pero en su conjunto el período se ha mantenido sin grandes oscilaciones.

Causalidad de los accidentes

La empresa ordena según causas los accidentes con baja, siguiendo para ello el modelo de clasificación del Instituto Nacional de Estadística.

Tal método clasificatorio presenta, desde el punto de vista del método, ciertos problemas. No todos los factores presentes son equiparables entre si o excluyentes (los "choques" no excluyen el "mañejo de objetos sin aparatos mecánicos", las "caídas" pueden englobarse, en ciertos casos, con los "desprendimientos y derrumbamientos") y algunos de ellos no son verdaderas causas, sino más bien circunstancias. El choque o golpe no es causa del accidente; lo será, si caso, la mala distribución de las máquinas, el mal funcionamiento de los transportes o cintas, etc...

Vamos a utilizar, por tanto, esta clasificación que da la empresa, como una primera aproximación, llamándola de las "causas inmediatas", con el fin de center con más elementos para tratar de buscar las que podríamos llamar "causas profundas"

CUADRO XXX - Causas inmediatas de los accidentes con baja (en porcentajes)

<u>C A U S A S</u>	<u>1971</u>	<u>1972</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>
Maquinarias	8,56	8,97	7,92	9,92	9,93
Transportes	1,42	2,06	1,87	1,56	2,32
Explosiones e incendios. Substancias tóxicas, can- dentes o corrosivas . . .	5,73	3,20	4,36	3,73	2,94
Electricidad	1,00	0,82	0,08	0,16	0,05
Caídas del trabajador . .	10,16	9,76	9,33	10,08	13,39
Choques o golpes contra objetos y obstáculos-Caí- da de objetos - Despreñdi- mientos o derrumbamien- tos Manejo de objetos sin apa- ratos mecánicos	24,58	26,23	25,34	24,87	26,51
Herramientas de mano . .	5,75	3,71	4,32	4,33	4,56
Otras causas	11,70	17,51	15,27	15,99	12,58

(Fuente SEAT - Memorias del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Años respectivos)

Dejando la categoría "otras causas", vemos que cuatro son los factores que primordialmente inciden en los accidentes, de acuerdo a los propios datos de la empresa; por orden de importancia relativa: Choques o golpes contra objetos y obstáculos, manejo de objetos sin aparatos mecánicos, caídas del trabajador, maquinarias.

Los accidentes debidos a choques o golpes contra objetos en su conjunto, aunque registran aumentos en los dos años de mayor riesgo de este último período, 1973-1974 han decrecido, aquellos provocados por el manejo de objetos sin aparatos mecánicos han ido en aumento lo que constituye un indicador indirecto del aumento de los ritmos, puesto que éste y no otro es el motivo por el que los trabajadores utilizan las manos y no ciertos aparatos mecánicos o no usan protección de guantes en algunas tareas; han tendido a aumentar también las caídas de trabajadores, tanto desde altura como las debidas a deslizamiento; por último, no parece que se registre una firme tendencia al aminoramiento del riesgo en la maquinaria, puesto que los accidentes provocados por esta circunstancia han ido en aumento. Hay que señalar, con embargo, una disminución en accidentes debidos a contacto con sustancias tóxicas, candentes o corrosivas.

Si tomamos las cuatro causas primeras, hay que constatar que la importancia relativa de cada uno de los cuatro factores permanece a lo largo de estos años casi inmutable, dentro de un determinado radio y salta, dentro de este mismo radio, insospechadamente de un año a otro. Parecería deducirse de aquí que no hay una política seria de la empresa con respecto a la seguridad. En todas las Memorias aparecen una serie de "mejoras" técnicas en esa materia, por ejemplo: botas antideslizantes, mascarillas, mallas protectoras en cadenas transportadoras, dobles mandos, pisos antideslizantes, polipastos para carga y descarga de material, plataformas de trabajo, eliminación de ciertos tramos de cadena de transporte de zonas peligrosas, barandas protectoras, etc...) pero no sólo el número de accidentes con baja sigue en aumento -contrariamente a lo que sucede en el conjunto de España sino que los factores determinantes de los mismos quedan casi in-

mutables o aumentan su incidencia (con excepción de "choques" o "golpes" desde 1974, aunque la brevedad del período no permite llegar a conclusiones finales).

Una política seria, en efecto, es difícil que se lleve a cabo, cuando el mismo diagnóstico de los accidentes queda tan nebuloso. En efecto ¿qué hay detrás de los choques o golpes contra objetos y obstáculos? ¿Qué es lo que causa las caídas de los trabajadores? ¿Por qué los objetos son manejados sin aparatos mecánicos? ¿Por qué no hay tales aparatos o por qué la organización del trabajo existente dificulta su manejo?.

He ahí por dónde tiene que discurrir la investigación para avanzar más allá de las circunstancias en las que el accidente se da y poner verdaderos remedios.

Existe un estudio breve sobre las condiciones de trabajo de una sección de mecánica, la 117, actualmente en el t.2 que nos permite echar cierta luz sobre las verdaderas causas de algunos accidentes (7).

Dicha sección se dedica al mecanizado de varias piezas, para lo cual allí mismo se realiza el corte y el arranque de virutas de voluminosos redondos de acero y aluminio. La sección tiene, en 1974, 74 tornos automáticos multihusillo y 31 de un husillo, 30 máquinas herramientas, 5 sierras y 4 amoladoras.

Los trabajadores que predominan en la sección son operadores y preparadores de tornos, en categorías de oficiales y especialistas.

En algunos de los tornos se trabaja a más de dos metros de altura. Los tornos están muy concentrados (dispuestos en dos hileras a una distancia de 2,2 metros entre ambas y de 1,5 metros entre torno y torno en cada hilera).

He aquí los riesgos que se corren, según los mismos trabajadores:

- 1 - Riesgos de caídas, tanto de la altura de los tornos, como en el suelo mismo que está totalmente empapado de aceites, caídas estas últimas que pueden ir agravadas con el choque contra algún torno o material.
- 2 - Golpes por caída de objetos al cortar y manipular barras.

Este es, pues, un caso en el que las caídas y los golpes o choques tienen una causa claramente detectada: la organización de las máquinas, la insuficiente protección de puestos de trabajo elevados, etc...

Las circunstancias descritas en lo que la SEAT llama "causas", nos permiten, junto con el conocimiento que tenemos de la organización del trabajo en la factoría, aproximarnos a las causas reales de la inseguridad en la fábrica, y que agruparíamos en tres conjuntos:

El primero se refiere a la inseguridad inherente a la maquinaria misma. Rigurosamente hablando la máquina no es causa de accidentes, porque las operaciones que realiza vienen dictadas por comandos humanos. Cuando hablamos de inseguridad de máquina queremos decir que hay maquinaria en la que los inevitables errores humanos muy fácilmente pueden terminar en accidente. En tal sentido es indudable que se han hecho grandes progresos, -dobles mandos, para tener que utilizar ambas manos, etc...- pero también lo es que a juicio de los trabajadores de SEAT muchas máquinas que entran en factoría no tienen las variantes o protecciones que la experiencia ha mostrado que tienen que llevar; con otras palabras, la empresa compra maquinaria menos segura de lo que la experiencia ha demostrado que necesita.

El segundo podríamos calificarlo como ordenación de útiles y maquinaria. Todos los accidentes atribuidos a caídas, golpes, choques, transportes, etc... son debidos a que no hay distancia suficiente entre máquinas, ni protección suficiente en maquinaria o en cintas transportadoras, el suelo está resbaladizo o no existe aluendo de prevención: botas, vestidos, guantes, etc...

Caídas de objetos, desprendimientos, etc... han de explicarse por esta insuficiente ordenación. Por último está la causa que podemos llamar "organización del trabajo". No se puede pensar que los trabajadores manejan los objetos sin aparatos mecánicos porque quieren. Los ritmos de producción el cansancio físico o nervioso, etc... entran aquí de pleno, siendo la principal causa de descuidos, errores y operaciones inseguras que terminan en accidente. Contra ello hay dos formas de luchar; la primera, facilitar una mayor formación e información sobre seguridad; la segunda, mantener unos ritmos de producción que permitan trabajar sin agotamiento y observando las medidas de seguridad. Ambas, sin embargo, implican menor producción o más inversiones -en horas dedicadas a formación, en hombres especializados en esto- que difícilmente la empresa estará dispuesta a llevar a cabo sin suficiente presión por parte de los trabajadores.

Es innegable que el azar y los imprevisibles errores juegan un papel, a veces no despreciable en la provocación de accidentes; pero tal azar y error se reducen más cuanto menos margen se les deje instaurando condiciones de trabajo objetivamente más seguras.

Si las verdaderas causas son éstas que hemos descrito brevemente, resulta obvio que la eliminación de los accidentes, o su reducción al mínimo posible, tiene que seguir dos cami-

nos:

- el primero es el de las inversiones; tanto por lo que se refiere a maquinaria más segura, instrucción e información a los trabajadores, ampliación de los espacios (o menor concentración de maquinaria y materiales), etc...
- el segundo tiene que ver con la organización del trabajo: ritmos más bajos, pausas, posiblemente la eliminación de todo lo que sea destajo (origen primordial de los accidentes, por ejemplo en la construcción, minas,...) o incentivación en el trabajo y, por último, aunque no menos importante, la participación real de los trabajadores en la seguridad, esto es, en las Comisiones de seguridad, pero también en el control de tiempos y ritmos, en la investigación sobre condiciones de trabajo, etc...

En último análisis, es el control de lo que se produce y de cómo se produce, lo que ha de entrar en discusión si se pretende ir hasta el fondo de las causas de la inseguridad en el trabajo.

Las enfermedades

El segundo importante capítulo de consecuencias del ambiente de trabajo está constituido por las enfermedades. Hay en primer lugar un conjunto de enfermedades, llamadas "enfermedades profesionales", cuya existencia queda determinada por el servicio médico de empresa. Pero están presentes otras no tipificadas y en cuya eliminación a tiempo radica la disminución, al menos, de las tipificadas.

Empecemos por el primer conjunto. Los resultados de los

propios servicios médicos de la empresa nos dan el siguiente cuadro que puede ser el primer indicador del grado de morbilidad laboral en la fábrica.

CUADRO XXXI - Nivel de morbilidad.

	<u>1971</u>	<u>1972</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>
Reconocimientos que han detectado patología	3.716	2.230	1.768	- - -	- - -
Enfermedades con baja	247	179	117	130	73
Jornadas perdidas por enfermedad	2.172	9.085	1.659	- - -	- - -

(Fuente SEAT - Memorias del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo)

En los dos últimos años la empresa deja de publicar algunos datos, lo que pos impide verificar la evolución de estas variables. De todos modos, para los años señalados, las enfermedades constituyen el 14,6%, el 9,24%, el 4,88%, el 5,37% y el 3,45% de las bajas registradas.

Esta disminución posiblemente no corresponde al fenómeno global de la morbilidad laboral, si tomamos en consideración enfermedades no tipificadas.

¿Qué tipos de enfermedades son detectadas en los reconocimientos? Nuevamente aquí disponemos de un cuadro incompleto, puesto que los servicios de la empresa no analizan todos los casos patológicos, sino sólo los más significativos. Es de suponer, aunque no queda claro en los datos empresariales, que "significatividad" quiere decir gravedad.

Los datos pueden servirnos sólo para plantear una hipóte-

sis de trabajo.

En el cuadro XXXII aparecen las más importantes enfermedades (patologías) detectadas.

CUADRO XXXII - Patologías más significativas
(números absolutos)

<u>Patología</u>	<u>1971</u>	<u>1972</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>	<u>Total</u>
Renales	5	10	33	13	12	73
De aparato locomotor	6	10	3	6	12	37
Metabólico-endocrinos	2	20	7	39	67	135
Cardiocirculatorios .	9	14	19	25	47	114
Aparato digestivo . .	7	20	9	16	51	103
Neuropsiquiátricos .	2	3	4	2	-	11
Aparato respiratorio	25	11	14	12	6	68
Dermatológicos . . .	-	-	-	2	-	2
TOTAL	56	88	89	115	195	543

(Fuente SEAT - Memorias de Seguridad e Higiene)

Destacan las enfermedades metabólico-endocrinas, cardio - circulatorias, del aparato respiratorio, digestivo y renales.

La empresa no investiga las causas de dichas enfermedades. Podemos suponer, teniendo en cuenta lo dicho hasta aquí y a juicio de médicos laborales (8) que las patologías cardiocirculatorias son debidas a disfunciones renales y respiratorias, cuya causa es el ambiente tóxico y enrarecido de los talleres. Es obvio que los ritmos y la ansiedad juegan aquí así mismo un papel importante. La polución de los talleres y las substancias tóxicas pueden estar en el origen de enfermedades respiratorias y renales: las partículas metálicas en suspensión en el ambiente, al ser respiradas, quedan fijadas en

los riñones.

Llama la atención en el cuadro la poca relevancia de enfermedades repetidamente acusadas y denunciadas por los trabajadores: las desviaciones de columna (que irían incluidas en las del aparato locomotor) y las de la piel (dermitis).

Con respecto a la primera es difícil aventurar cifras sin estudios rigurosos, pero los entrevistados no dudan en dar números que están en torno a los 500 ó 600 casos estimados. Por lo que toca a la segunda es posible que no aparezca en los casos "significativos" porque es una enfermedad no grave; ciertamente, sin embargo, es frecuente. Seguidamente nos referiremos a estos casos con más detalle. Si la gravedad de las enfermedades de columna es tal como parece intuírse y algunas enfermedades reseñadas en el cuadro anterior son indicativas no del total, sino de los casos más importantes, cabe subrayar que no sólo la dureza del trabajo en SEAT tiene que ver con ésto, sino así mismo la ligereza de los exámenes médicos que, obviamente, podrían descubrir procesos de desviación de columna, cardiopatías, afecciones circulatorias, etc... a tiempo para poner al trabajador, en un punto compatible con su enfermedad incipiente.

En teoría, desde el VI Convenio, 1970, existe la posibilidad de cambiar de trabajo en puestos extremadamente tóxicos, peligrosos o penosos.

Tanto los médicos de empresa como por supuesto los trabajadores, están concordes en afirmar que los exámenes que se realizan ni son suficientes ni suficientemente profundos, principalmente por falta de medios.

Sólo hace pocos años han empezado a detectarse cardiopatías y diversos tipos de sorderas en SEAT. ¿Es que antes no

había? No, sencillamente se trataba de que no existía instru
mental adecuado. La solución de los casos de enfermedad no es
fácil. El primer obstáculo que tienen que superar ciertos
trabajadores enfermos es el de la incapacidad total. La inca
pacidad total significa retirarse con un salario de miseria;
por ello muchos trabajadores no llevan a cabo revisiones que
puedan detectar su grave situación, en espera de que la em -
presa les coloque en un puesto compatible con su "inca paci -
dad parcial". Ahora bien, el problema es que SEAT no dispone
de muchos de esos puestos. Los puestos de vigilantes, que po
drían absorber a estos trabajadores, han de ser ocupados por
hombres de confianza de la empresa; por ello, algunos inca pa
citados parciales son colocados de pinches, otros en ciertos
puestos más livianos, mientras que otros permanecen en su
trabajo habitual, trabajando un mes y estando otro de baja y
así siempre... (9).

En SEAT están saliendo ahora a flote las secuelas de un
duro ambiente de trabajo.

No todos los puestos de trabajo están sujetos al mismo
riesgo de morbilidad laboral, como se desprende del siguien -
te cuadro en el que, para los 3 últimos años, se recoge la
repercusión que en los diversos talleres y dependencias tie -
nen las enfermedades con baja (registradas).

./..

CUADRO XXXIV - Enfermedades con baja, por talleres
(porcentajes)

<u>Talleres</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>
T. de Mecánica	43,63	49,23	35,61
Entretención	0,90	2,30	1,36
T. de Prensas	5,45	6,92	6,84
T. de Chapistería	11,81	6,92	12,32
T. de Pinturas	9,09	4,61	4,10
T. de Montaje final	21,81	24,61	30,13
T. de Fundición	0,90	1,53	0,00
Servicios	6,36	3,84	9,58
Empleados	0,00	0,00	0,00

(Fuente SEAT - Memorias del Comité de S. e H. - Elabo
ración propia)

Si comparamos estos datos con los ya expuestos de riesgo por talleres y, nuevamente, relacionamos los porcentajes que corresponden a plantilla con los que se refieren a morbilidad laboral, percibimos que el máximo riesgo se ubica en Mecánica.

Contrariamente a lo que constatáramos con accidentes, Prensas equilibra la relación plantilla-morbilidad como así mismo Chapistería. En Montaje final se registra una fuerte tendencia al aumento de la morbilidad, contrariamente a lo que sucede en Pinturas y en Fundición. En servicios es baja, e inexistente en el grupo de empleados.

Los talleres de Mecánica registran, en conjunto, las peores condiciones ambientales, lo cual tiene que ver -aunque no en manera automática con la alta combatividad que han desarrollado en todo el periodo examinado.

El riesgo de enfermedad por lo demás tiende a aumentar en algunos talleres.

La encuesta por nosotros realizada puede arrojar algunas indicaciones de interés sobre ciertas consecuencias del ambiente calificables como enfermedades profesionales, pero no detectadas por la empresa debido a que quizá no han llegado a extremos de causar baja prolongada o causa de la limitación de los mismos reconocimientos.

La pregunta utilizada en el cuestionario era: "En tu vida cotidiana ¿notas habitualmente alguna de estas molestias, desde que trabajas en SEAT?":

	(en porcentajes)	
	<u>SI</u>	<u>NO</u>
Molestias en espalda o columna	48,8	51,2
Reumas o Artritis	51,1	48,7
enfermedades de la piel .	29,2	68,3

Las respuestas afirmativas referidas a las dos primeras molestias son elevadísimas. Puede argüirse que la pregunta no indica en qué grado se registran tales molestias o que no queda totalmente demostrado que provengan del trabajo en la fábrica; pero hay una alta probabilidad de que así sea y de que, como mínimo, se trate de indicios de procesos que pueden derivar a situaciones de mayor gravedad.

Por lo que respecta a la tercera molestia quedan pocas dudas de que no sea una consecuencia derivada del trabajo en la fábrica, siendo el porcentaje de afectados notable.

Las molestias a la espalda y columna son más frecuentes en Prensas y Montaje; los dolores reumáticos, merudean en mecánica y pinturas; las afecciones a la piel aparecen, sobre todo, en mecánica -debido a los aceites de corte y otros- y en pinturas.

Entremos ahora en el examen de las enfermedades no tipificadas, o al menos no contabilizadas en los habituales exámenes de los servicios médicos, excepto en casos muy extremos.

Conviene distinguir aquí las enfermedades de tipo físico de las enfermedades de tipo nervioso, éstas últimas quizá más difícilmente detectables.

Los resultados referidos a las primeras son los siguientes, se acuerdo con la encuesta realizada:

	(en porcentajes)	
	<u>SI</u>	<u>NO</u>
Molestias en vías respiratorias	66,65	31,25
Molestias digestivas	58,5	34,2
Pérdida de audición	68,3	26,8
Molestias en los ojos	43,75	56,25
Palpitaciones	37,50	64,58

Mecánica y Pinturas son los talleres que más molestias respiratorias y digestivas registran; en pérdida de capacidad auditiva sobresalen los encuestados provenientes de Prensas, de Chapistería y de Mecánica; el fenómeno de las palpitaciones es llamativo, sobre todo, en Montaje, sin duda debido a los enervantes ritmos. El ambiente tóxico tiene que ver con las dos primeras molestias señaladas y el ruido con la

pérdida de audición.

Hay que reseñar que en la última memoria del Comité de Seguridad e Higiene aparecida, la de 1975, se registran ya casos de "síndromes oculares y auditivos"; cabe pensar que se refieren a situaciones graves y puede hipotizarse que tales casos van a multiplicarse en el futuro no sólo por la agravación paulatina debida al sometimiento prolongado a un ambiente nocivo, sino también por las mayores posibilidades de reclamación que están teniendo los trabajadores.

Los procesos de morbilidad de tipo nervioso son detectables a partir de indicadores como los siguientes, para los cuales señalamos los resultados obtenidos en nuestra encuesta.

	(en porcentajes)	
	SI	NO
Dolores frecuentes de cabeza	62,50	37,50
Insomnios	64,58	33,34
Desmayos	4,8	92,7
Problemas sexuales . . .	17,0	80,5

Los dolores de cabeza son más frecuentes en prensas y en pinturas; el insomnio en mecánica, prensas y montaje. Puede pensarse que el ambiente tóxico, el ruido y los ritmos están en el origen de estas molestias.

Los elevados porcentajes de respuestas afirmativas a estas preguntas sobre molestias físicas o psíquicas han de ser tomados en su justo significado: se trata de una encuesta no muestral, realizada entre los trabajadores presumiblemente

más afectados, los directos, las respuestas nada dicen del grado en que se sienten tales molestias, no está demostrado que el único origen de esas molestias sea el trabajo en la fábrica. Sin embargo, aún con todas estas limitaciones estas respuestas son, en su conjunto, un indicador válido del nivel de riesgo de morbilidad existente en la condición de fábrica; ésto parece indiscutible.

Por otro lado es también indiscutible que muchas de estas molestias constituyen los anillos previos de la cadena que terminará en enfermedades declaradas y tipificadas por los mismos servicios de la empresa, al menos en los casos más llamativos.

El estudio sistemático de todas estas molestias resulta un paso imprescindible para transformar la condición de fábrica. Porque quizá el verdadero problema que hoy ya se empieza a plantear a los trabajadores es que, en un próximo futuro, algunas de las graves enfermedades van a ser precisamente las resultantes de esos procesos hoy insuficientemente tipificados. Los procesos de morbilidad por nosotros detectados a nivel psíquico, requerirían una mayor profundidad de estudio, quizá a través del método de casos, que permitiese ver sus verdaderas dimensiones.

La Fatiga

La fatiga física es consecuencia normal del trabajo físico. Comienza a ser anormal cuando es excesiva. Aunque resulta difícil fijar el límite entre ambos tipos de fatiga, conviene señalar que el cansancio no eliminado está demostrando

la presencia de un ambiente de trabajo nocivo.

A la pregunta del cuestionario: "¿Notas mucho en tu trabajo la fatiga física?" el 80% de los entrevistados respondió afirmativamente.

Podría pensarse que un cierto tipo de cansancio físico tiene que haber desaparecido de SEAT al compás de la automatización. En Prensas han disminuído las tareas de levanta - miento de pesos, en Pinturas muchos trabajos ya están automa - tizados, aunque ciertas secciones duras como la Lija y el Antirrombo tienen todavía prevalencia de trabajo manual.

Numerosas tareas de Mecánica, Montaje y Chapistería que antes utilizaban utensilios manuales o semiautomáticos se han ido automatizando. Por ejemplo, hace unos años las puer - tas se montaban con destornilladores giratorios manuales, luego fueron sustituídos por máquinas de aire, finalmente por máquinas eléctricas. (10).

De todos modos, el cansancio físico es todavía una nota dominante, el particular en ciertas secciones; "todo el mun - do huye de la cadena en cuanto puede y se pasa a mecánica".

Aunque en el conjunto de la fábrica la automatización po - dría haber paliado la fatiga, los ritmos en continuo aumento y las horas extra se han encargado de mantenerla casi inva - riada.

Por otro lado conviene subrayar que los trabajadores seña - lan que tanto o más que el cansancio físico, es la incomodi - dad del trabajo el origen de la dureza de la jornada. Las pos - turas incómodas en el propio trabajo son señaladas por el 65,8% de los entrevistados. Los avances técnicos no han eliminado la incomodidad en muchas tareas, sino todo lo contrario. En las cadenas -que es donde más masivamente se detecta la inco -

modidad- la parcelación de tareas y la concentración de hombres y maquinaria dificultan la libertad de movimiento. En algunas líneas de Chapistería y Montaje, de ubicación en paralelo, los hombres que trabajan en el interior de las mismas se estorban mutuamente. La aglomeración de maquinaria en espacios estrechos en exceso, es reconocida en las mismas Memorias del Comité de Seguridad e Higiene como causas de accidentes.

Posturas innaturales o forzadas -de lado, tumbado, con los brazos en alto con infrecuentes, el particular en Mecánica y Montaje, produciendo desviaciones de columna y dolores de espalda.

La reducción del horario -a 40 horas semanales con dos días seguidos de reposo- es una reivindicación que adquiere toda su importancia en este contexto; los ritmos de trabajo eliminan las conquistas de la técnica al respecto: "aunque hoy el trabajo sea más llevadero -se señalaba en una entrevista- como las cadenas van a toda velocidad, sales rendido; no tienes tiempo de recuberarte".

Pero hoy está cobrando importancia un nuevo tipo de fatiga: la fatiga nerviosa. El desgaste nervioso, más difícilmente detectable que el cansancio físico, parece haber aumentado en el último período. Los trabajadores lo señalan cuando reconocen que "el elemento neurótico y los casos de desequilibrio, aún graves, son corrientes en SEAT. En 1973 hubo varios suicidios que fueron imputados a esta causa por las publicaciones obreras (11) y diversos casos de desequilibrio en especial entre las mujeres de la sección de cableado. La importancia que los trabajadores dan a los numerosos, según ellos, desequilibrios nerviosos, quizá obligan a pensar que las consecuencias más perniciosas para la salud en SEAT se encuentran en el plano psíquico.

El cansancio nervioso habitual en el trabajo es detectado por el 26,8% de los encuestados entre los trabajadores directos de taller, al tiempo que un 43,9% admiten haber estado indispuestos alguna vez debido a agotamiento nervioso.

Este cansancio nervioso está presente en manera similar en todos los talleres, al tiempo que la fatiga física se concentra con más fuerza en Montaje y Prensas.

Son sobre todo los trabajadores jóvenes los que notan la pesadez y monotonía de la misma tarea, exigiendo como mínimo la rotación, al tiempo que para los de más edad el miedo al cambio de tarea parece ser superior a la monotonía del trabajo actual.

Las consecuencias del excesivo cansancio nervioso pueden ser graves y su raíz fundamental está en la fábrica, en una organización del trabajo opresiva, en la parcelación de las tareas, en la velocidad de los ritmos. Hay además el convencimiento de que esa tarea se tendrá que realizar toda la vida, aunque se suba de categoría; el único elemento de compensación está en la reducción de la jornada.

Ciertas enfermedades o molestias psíquicas y aún físicas detectadas en la encuesta, son, sin duda, consecuencias de esta elevado cansancio nervioso. La necesidad de llevar a cabo estudios sistemáticos, también aquí, se impone, si se pretende dar una alternativa seria a una condición de fábrica alienante.

El absentismo

Hay un último indicador de nocividad ambiental global que conviene tener en cuenta: el nivel de absentismo. Se trata de las horas de ausencia del lugar de trabajo, debidas a enfermedad o a accidente. El absentismo no está repercutiendo sólo en SEAT; de algún modo señala la pésima condición de fábrica en las grandes empresas. A título de ejemplo, baste pensar que también la Pegaso, la Hispano Olivetti, la Mevosa, amén de la SEAT, en Barcelona, están detectando elevados índices de absentismo (12). Por otro lado la Fiat reconocía en 1974 que diariamente faltaban al trabajo unos 20.000 trabajadores en los diversos centros de la empresa.

En el Cuadro XXXV aparece la evolución de los índices de absentismo en la SEAT, a lo largo de los últimos 12 años.

CUADRO XXXV - Indices de absentismo en la Seat (enfermedad-accidente)

(Porcentaje sobre el total de horas de calendario)

<u>AÑO</u>	<u>OBREROS</u>	<u>EMPLEADOS</u>	<u>MEDIA</u>
1965	3,99	4,37	4,06
1966	4,04	4,29	4,08
1967	4,68	4,46	4,64
1968	4,93	5,40	5,20
1969	5,57	6,16	5,68
1970	5,95	5,60	6,31
1971	8,43	5,47	7,83
1972	7,22	5,55	6,91
1973	7,55	6,30	7,32
1974	6,95	5,74	6,73
1975	6,16	5,43	6,02
1976	6,34	5,39	6,18

(Fuente SEAT - Depto de personal. Datos no public.)

Este absentismo individualizado, que por tanto ni incluye ausencias por huelgas ni por sanción, manifiesta una tendencia claramente creciente, con puntas extraordinarias en algunos años como 1971, 1972 y 1973.

No cabe duda que el absentismo por enfermedad o accidente aparte de responder a objetivas enfermedades y accidentes, esconde una defensa individual -"la tendencia a buscar la baja"- contra unas condiciones de trabajo opresoras. Y no es casualidad que en los años señalados, y de ahí en adelante, se haya disparado; en efecto, son los años de la máxima concienciación sobre la nocividad ambiental, al tiempo que esta concienciación no siempre logra traducirse en protestas, y en su caso absentismo, colectivas.

LAS CAUSAS DE LA ~~ES~~NOCIDIDAD

Los factores ambientales

El primer conjunto de factores nocivos, inherentes a la actual organización del trabajo en la fábrica, han sido ya examinados en capítulos precedentes.

Veamos ahora como se configura en SEAT la presencia del segundo grupo de factores a considerar.

Conviene subrayar, nuevamente, que éste no es un estudio técnico sobre tales factores, sino, sobre todo, un análisis de las prácticas obreras y patronales frente a la condición de fábrica. Por tanto, aún sin despreciar los datos existen-

tes sobre el ambiente, interesa en primer lugar captar el modo en que tal ambiente es percibido por los trabajadores, condicionando sus comportamientos colectivos e influyendo sobre su salud.

La empresa no parece realizar estudios serios y sistemáticos sobre el ambiente y los realizados quedan, por descontento, fuera del alcance de los investigadores.

La fuente privilegiada son, pues, los propios trabajadores; a ella nos hemos dirigido a través de entrevistas en profundidad y de un cuestionario estructurado indicativo, como se ha señalado.

Examinaremos la problemática inherente al ruido, la temperatura, la humedad, la ventilación, las substancias tóxicas y la higiene en general.

El ruido

Es obvio que el ruido, en particular un ruido calificable por encima de lo normal, está en estricta relación con la maquinaria utilizada. Las transformaciones que se han realizado en maquinaria no han tenido, por lo que se refiere al ruido, consecuencias uniformes: en algunos casos el ruido ha aumentado: por ejemplo en prensas, principalmente en la sección de prensas pequeñas y medianas.

Lo mismo en pinturas, en las nuevas cabinas de pinturas. En otras el ruido ha disminuído. Por lo que se refiere a las consecuencias que a corto o largo plazo el ruido puede tener sobre la salud, ha de distinguirse entre ruido ambiental y ruido a pie de máquina. Este último es ensordecedor junto a

las prensas, por ejemplo, o junto a las líneas de chapistería. Pero en el mismo taller en el que se alojan Prensas y Chapistería puede haber secciones en las que el ruido sea muy bajo.

Los trabajadores se ven afectados por ambos tipos de ruido, pero es obvio que el segundo de ellos es mucho más elevado y penetrante, y por tanto más dañoso.

Por otro lado no se puede hablar de la intensidad sonora sin referirse al tiempo durante el cual el trabajador está expuesto a la misma. Resulta obvio que un trabajador que está 8 horas diarias seguidas junto a una gran prensa, sufre mucho más que otro que se expone a ruido semejante durante períodos de tiempo más cortos. Esto es importante para los trabajadores a la hora de pensar en una reivindicación anti-ruido coherente, como también conviene no olvidarlo al examinar la política de la empresa.

Parece que el ruido es inevitable, hoy por hoy, en algunas máquinas, a menos que no se realicen inversiones -con el fin de insonorizarlas- gigantescas. Pero no es ésta la única solución. En el momento presente hay dos posibles soluciones: la exposición más corta al ruido pronunciado y la protección con aparatos adecuados, no con simples tapones de algodón o similares. Ambas soluciones requieren, por supuesto, inversiones que la empresa no parece haber realizado.

Los datos con que contamos relativos al ruido, se refieren a una relevación, realizada en 1974. Puede presumirse, por tanto, que desde entonces no ha variado substancialmente y que hasta entonces lo había hecho en los dos posibles sentidos expuestos inicialmente.

Es de notar que se trata de ruido ambiente y las cifras

corresponden a decibelios. El decibelio es una medida relativa y para comprender su real significado hay que tener presente que la normativa española considera que por encima de 80 decibelios el ruido es peligroso, debiendo la empresa proteger contra sus efectos y pagar un plus por tal penosidad y extremar tales protecciones por encima de los 110 decibe - lios (14).

Los especialistas se muestran bastante concordes en que es peligroso superar los 85 decibelios, puesto que por encima de este nivel comienzan los daños al oído, así como notables consecuencias negativas sobre el sistema nervioso, circulatorio y muscular. No parecen ser pocos -y en ésto la investigación ni siquiera ha empezado en España- los accidentes cuya causa es, precisamente, el ruido (15).

Pero ya a 60 decibelios queda debilitado el poder de concentración lo que puede tener consecuencias nocivas para los trabajadores y para el mismo producto que se fabrica, según la misma publicación citada.

Los datos que exponemos a continuación recogen los puntos más sonoros y menos sonoros de la sección indicada, así como la sonoridad que con más frecuencia se repite.

CUADRO XXXVI - Sonoridad ambiental en SEAT, 1974.

	<u>MAXIMO</u>	<u>MINIMO</u>	<u>MODA</u>
<u>Taller I. Mecánica</u>			
Secc. 110. Elab. motor y embrague	94	78	85
" 112. " engranajes . . .	87	82	84
" 120. " y prueba motores	93	78	88
" 122. Montaje del cambio .	90	80	86
" 116. Tratamientos térmicos	88	80	84

	<u>MAXIMO</u>	<u>MINIMO</u>	<u>MODA</u>
<u>Taller II. Mecánica</u>			
Secc.117. Tornos automáticos .	85	80	83
" 118. Elaboración culata .	85	81	83
" 119. Elab. piezas aluminio	92	77	83
" trat. galvánicos	92	80	82
" Pulidoras	90	83	88
<u>Taller III. Prensas</u>			
Secc.229.Prep.chapa (corte des <u>a</u> rrollos	90	83	84
" 230.Prensas grandes . . .	94	81	90
" 231. " med. y pequ. .	95	82	92
<u>Taller IV - Chapistería</u>			
Secc.233.Modelo 850-133 . . .	102	76	82
" 234. Modelo 124	86	77	80
<u>Taller V - Chapistería</u>			
Secc.235. Modelo 127	85	76	80
" 237. Modelo 132	84	72	79
" 236. Elab. puertas . . .	83	74	78
<u>Taller VI - Fundición</u>			
	87	76	82
<u>Taller VII - Montaje</u>			
Secc.114.Elaboración puentes .	90	77	81
" Montaje puentes y susp. .	80	77	78
" 247.Montaje 124	80	71	75
" 243 y 248.Tapizado y cabl.	78	67	74
" 246.Modelos 850-133	80	65	75

	<u>MAXIMO</u>	<u>MINIMO</u>	<u>MODA</u>
Secc.250.Revisión final . . .	90	60	76
" 245.Modelo 127	78	65	77
" 260.Modelo 132	77	69	75

Taller VIII - Pinturas

Secc. 241.Pinturas todos mod.	92	74	82
" Piezas pequeñas	80	75	78
" 118. Varios	80	76	78
" 232. Elab.carter y depós.	85	75	80

(Fuente SEAT - Servicio de Higiene Industrial, 1974.
Elaboración propia)

El cuadro aquí presentado da una medida aproximada del ruido ambiente. Y decimos aproximada, porque en una sección puede haber grandes diferencias, como puede verse en las notables variaciones que hay de los máximos a los mínimos. Para tener una medida más manejable nos ha parecido oportuno señalar la cifra correspondiente a la moda, es decir, aquella que más se repite en la sección considerada.

Cabe señalar, por tanto, que el taller de prensas es aquel que más ruido registra, sobre todo en la sección de prensas medianas y pequeñas. Hay que pensar que, dado que tales prensas están menos automatizadas que las grandes, son más los trabajadores expuestos a ruido elevado.

Ruido muy elevado se registra, así mismo, en toda la Mecánica y Chapistería, siendo una sección de esta última la que nos da los valores máximos de toda la fábrica, aunque diversas secciones en Mecánica alcanzan cotas muy elevadas también. Montaje es el taller menos sonoro, con la excepción de una de sus secciones, elaboración de puentes, que propiamente por

tenece a los trabajos de mecánica, pudiéndose considerar que es el único que se acomoda a la normativa vigente. Esto, en todo caso es relativo, porque en algunos de sus puntos la sonoridad es alta.

Por último, conviene volver a insistir en que el ruido registrado en estos datos es ruido ambiente. A pie de máquina las relevaciones ambientales han de ser elevadas entre 10 y 15 decibelios, a juicio de los especialistas. Ello nos da una medida más exacta de lo que es el ruido que hay que soportar en SEAT.

El ruido viene acrecentado en SEAT por el hecho de que algunos talleres o bien son muy bajos o bien tienen una densidad de maquinaria muy elevada.

En la encuesta por nosotros realizada, más del 80% responden que notan mucho la molestia del ruido.

La máxima molestia se registra en Mecánica y Chapistería, seguidas de Prensas, Pinturas y Montaje, según los resultados de la encuesta. Las ligeras variaciones entre estos datos y los anteriormente descritos pueden ser debidas a la no representatividad estadística de nuestra muestra, pero, en todo caso demuestran que el factor ruido está presente, en toda la fábrica, en manera peligrosa. Una investigación que relacionase los presuntos efectos del ruido con los puestos de trabajo echaría más luz sobre estos problemas.

Temperatura, humedad, ventilación

Puntualmente, cada año, en este último período, vienen surgiéndose conflictos en los meses de verano por la temperatura as-

biente. Así mismo, durante el invierno, ha habido protestas que a veces han cuajado en espontáneas formas de calentar el taller: encendiendo fuego. Calor en verano, frío en invierno, he aquí la condición de trabajo de SEAT por lo que se refiere a la temperatura.

La escasa altura sobre el nivel del mar a la que se encuentra la factoría y la cercanía del Mediterráneo provocan un ambiente muy húmedo que, obviamente, contribuye a hacer más pesado el calor veraniego y más penetrante el frío invernal.

La acumulación de maquinaria, hornos, substancias y humos hacen el ambiente notablemente irrespirable.

Una aproximación a la situación real por lo que respecta a los elementos que estamos analizando la podemos tener en la respuesta a las preguntas 22, 23 y 24 del cuestionario.

"En tu trabajo, ¿notas poco, bastante o mucho las siguientes molestias?", era la pregunta, y he aquí los resultados, en términos relativos:

(en porcentajes)

	<u>CALOR-FRÍO</u>	<u>AIRE VICIADO</u>	<u>HUMEDAD</u>
Poco	2,4	17,07	43,9
Bastante	14,6	19,5	24,4
Mucho	80,4	60,9	26,8
Ausencia dato	-	4,8	4,9

El calor y el frío parecen ser los factores presentes con más fuerza en el conjunto de la factoría, no siendo despreciable el porcentaje de trabajadores que también notan sensiblemente la humedad y el aire viciado.

El calor o el frío parecen particularmente molestos en el

cánica y Prensas, el aire viciado y la humedad en Montajes y Pinturas.

Tanto el calor como la humedad y escasa ventilación, contribuyen a incrementar la pesadez de los ritmos de trabajo. Es obvio que en una medición razonable de los tiempos tendría que haber diferencias, por lo que se refiere a los tiempos de fatiga -los tiempos suplementarios- entre climas húmedos y calurosos y climas templados y secos, pero en los cálculos de la SEAT estos factores no cuentan.

Por otro lado, tampoco la construcción de los talleres propicia una temperatura aceptable: amplísimas puertas que tienen que estar abiertas para el continuo transporte de materiales y productos acabados; techos muy sencillos que no separan de la temperatura externa.

Hasta hace 3 ó 4 años el problema del frío fue un problema grave teniendo que recurrir los trabajadores, para defenderse, a encender fuego en los talleres, como se ha dicho. Debido a las presiones habidas, desde 1972 en adelante se han ido montando calefactores que algo han transformado el ambiente. Por lo que al calor se refiere los problemas persisten casi iguales. "El sistema de ventilación que se ha instalado resulta bastante ineficaz, puesto que, en particular en pinturas y fundición, los ventiladores recogen aire caliente y viciado en lo alto del taller y lo arrojan nuevamente sobre los hombres que están trabajando", (16).

Es muy posible que, en un futuro no muy lejano, los trabajadores de taller empiecen a reclamar acondicionamiento ambiental, lo mismo que existe en oficinas. Esto, sin embargo, exigirá inversiones muy fuertes debido a la irracional construcción que hasta aquí se ha llevado. Los talleres hasta hoy son simples paredes con columnas y cubierta de uralita.

Resulta, por tanto, difícil su ambientación.

La Ordenanza General de Seguridad e Higiene, refiriéndose a la temperatura ambiente, establece entre 12 y 15 grados centígrados para trabajos que exijan un acusado esfuerzo muscular (17). Este tipo de trabajos es el más abundante en los talleres de SEAT, pero las publicaciones obreras han hablado a menudo, de temperaturas de 35 a 40 grados en verano y de temperaturas bajo cero en invierno (18). La distancia entre normativa y realidad no puede ser más patente.

Substancias tóxicas

El factor de nocividad más sentido por los trabajadores después del ruido y el calor o fría es, sin duda, lo que podríamos llamar ambiente tóxico, que comprende diversidad de elementos, como veremos a continuación. El 63,4% de las respuestas de la encuesta señalan que las molestias identificables como ambiente tóxico son sentidas en grado superior, mientras que para el 26,8% estas molestias son bastante fuertes.

Por otro lado el 39% señalan que notan mucho la presencia de humo o polvo, el 48,8% sienten bastante tal molestia.

El ambiente tóxico resulta llamativo, según la encuesta, sobre todo en Pinturas y en Mecánica.

Entremos con más detalle en el significado del ambiente tóxico, de acuerdo con los datos obtenidos en las entrevistas en profundidad.

Hay que registrar, en primer lugar, la presencia de ciertos aceites y taladrinas en Mecánica, seguidamente substan-

cias químicas empleadas en Pinturas, monóxido de carbono en Montaje, sobre todo en montaje final, vapores de ácidos en Galvánica, vapores de aceites de protección en Carrocerías, polvo metálico en Pulidoras... Aparte de estos elementos específicos, hay que señalar también en el capítulo de tóxicos algo importante y que la empresa suele tener muy poco en cuenta porque no es reducible a un origen concreto identificable físicamente; nos referimos a la toxicidad general del ambiente derivada de todas estas substancias, mezcladas con humos, polvo y fuertes olores. Este ambiente es particularmente pesado en ciertos talleres como el 8 y el 7.

Al incrementarse la producción y ampliarse este último taller la concentración de monóxido de carbono fue aumentando peligrosamente. Entre 1970 y 1975 llegó a niveles absolutamente intolerables y que a juicio de los mismos analistas "hubieran dado lugar al cierre del taller si se hubiese realizado una inspección por el Ministerio de Trabajo". Ello era debido a que la pista de prueba de los coches recién montados estaba dentro del taller. Puede comprenderse que la prueba de 1500 a 1800 coches diarios en un lugar cerrado y mal ventilado convertía el ambiente en irrespirable. En la concentración de monóxido de carbono se había llegado a índices de 2/10.000 cuando lo máximo tolerado es de 1/10.000. "Es la única fábrica en Europa donde un motor se pone en marcha en recinto cerrado; en las otras se remolca al exterior y allí se prueba". Solo recientemente ha habido una disminución de toxicidad debido a ventanales que han sido abiertos y a potentes extractores. El taller 7 es, igualmente, un caso patente de las maniobras que la empresa realiza con el famoso factor "K": la toxicidad, si bien era extrema en la pista misma de prueba, afectaba a bastantes de las secciones vecinas y obviamente también a personal que no es de producción

muy intensa, basada en agua caliente y jabón. Ahora bien, en cuenta a esto la situación en SEAT es en muchas secciones, primitiva: a menudo los únicos medios de higiene los constituyen bidones llenos de agua, sin garantías higiénicas. "Yo no me lavo en la fábrica", decía un trabajador de Pinturas. Ello puede ser un buen indicador de la situación higiénica existente.

Es cierto que guantes y cremas no son utilizadas o lo son en escasa medida también porque la falta de formación de los trabajadores les impide ver su utilidad. Pero parece obvio que ha de ser la empresa, que es la que se beneficia de su fuerza-trabajo, la que se preocupe de darles tal formación.

En los últimos años se han colocado una serie de extractores en Chapistería y Pinturas sobre todo. En general los trabajadores afirman que son bastante menos de lo que sería necesario para mantener un ambiente mínimamente aceptable.

También en este apartado existe una normativa detallada, que queda totalmente incumplida. El art. 30 de la Ordenanza General preceptúa que las emanaciones tóxicas "sean extraídas en lo posible en su lugar de origen...", que "el suministro de aire fresco y limpio por hora y trabajador sea, al menos de 30 a 50 metros cúbicos...", "que la velocidad de aire en corriente no exceda de 15 metros por minuto en temperatura normal ni de 45 en ambientes calurosos...", etc...

En realidad sólo algunos extractores y no ciertamente en el lugar de origen del tóxico, aire enormemente viciado en general, fuertes corrientes, molestan en invierno, en algunas secciones, debido a las amplias puertas que han de quedar francas para el acceso del material... constituyen el ambiente de SEAT.

Higiene en general

La higiene en general en talleres y oficinas y los servicios pertinentes a disposición de los trabajadores constituyen un elemento de importancia en un ambiente que parece estar tan elevadamente contaminado. Veamos esta infraestructura higiénica a lo largo de los últimos años.

CUADRO XXXVII - Infraestructura higiénica general

<u>Servicios higiénicos</u>	<u>1971</u>	<u>1972</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>
Nº trabajadores	20.751	22.957	24.772	26.895	26.592
Vestuarios	64	116	173	129	121
Trabajadores/unidad	325	198	143	208	219
Lavabos	1.673	3.334	3.580	4.018	3.566
Trabaj./unidad	12	7	7	7	7,5
Duchas	381	630	713	808	722
Trabaj./unidad	54	36	35	33	37
Inodoros	583	877	1.001	1.013	945
Trabaj./unidad	36	26	25	26	28
Urinarios	350	573	842	657	578
Trabaj./unidad	59	40	30	41	46

(Fuente SEAT - Memorias del Comité de Seguridad e Higiene)

Aparte la escasez, a menudo denunciada por los trabajadores, de servicios como vestuarios, duchas, etc... (puede observarse un deterioro a partir de 1973, no habiendo habido correspondencia entre el aumento de trabajadores y el aumento de servicios. Llamativo resulta que en 1975 se haya dado una reducción en gran parte de ellos.

Aparte este deterioro de los últimos años hay que consta-

tar que el verdadero avance en higiene ambiental se había dado entre 1972 y 1973; es ahí en efecto donde el número de usuarios por unidad se acerca a cifras razonables; las condiciones de higiene general de la SEAT eran muy defectuosas hasta 1972.

Aún así, y teniendo en cuenta la necesidad de higiene seria de la que hablábamos antes no parecen aceptables las medias por unidad referentes, por ejemplo, a duchas y otros.

Existe, además en algunos casos, una distribución irracional de los servicios. Ciertos trabajadores se quejan de que tal distribución les hace perder bastante tiempo del descanso, y obviamente tal distribución influye en la frecuencia con que servicios, como duchas, son utilizados.

La distribución de ciertos servicios y su escasez influyen en la higiene específica a la hora del bocadillo. "La gente no quiere perder algunos minutos de los pocos que tiene para el bocadillo, con lo cual las condiciones en que se lavan las manos en el taller resultan muy poco aptas; suele hacerse en cubas de agua, mangas de riego, etc..." (19). La misma consumición del bocadillo, aparte su preparación y presentación, se realiza en lugares muy poco adecuados: sencillamente en el pasillo del mismo taller, alejándose unos metros de las máquinas en que habitualmente se trabaja, pero sumergidos en todo el ambiente tóxico que se ha descrito.

LA POLITICA DE LA EMPRESA EN RELACION AL AMBIENTE DE TRABAJO

Medidas de Prevención

A la vista de los índices de frecuencia y gravedad de accidentes, probablemente se puede concluir que ciertas transformaciones en la fábrica y en la organización de la producción entre 1966 y 1969 -como ampliación de talleres, renovación de maquinaria, desconcentración de ciertas secciones, etc...- han influido en la disminución del riesgo y en la efectiva disminución de accidentes.

Sin embargo, las causas de los accidentes detectados por la empresa denotan, como apuntábamos en páginas anteriores, que el nivel de riesgo en cierta maquinaria, en la ordenación general de la producción, etc... es todavía elevado.

Las memorias del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo aportan, en los últimos años, la reseña de una serie de mejoras que, probablemente, tienen que ver con las presiones que los propios trabajadores han efectuado de 1970 en adelante.

Estas mejoras se refieren: a maquinaria, sobresaliendo la colocación de dobles mandos, barandillas protectoras, mallas aislantes, piso enrejado, valla de protección, eliminación de cambios de nivel que propiciaban la caída de objetos; a protecciones personales, como vestido y calzado apropiado, gafas, jabón y cremas, etc...

Resulta difícil evaluar estas mejoras por la inexistencia de estudios sistemáticos sobre causas de accidentes, nivel de riesgo, etc... Hay que señalar que, con excepción de 1975, los accidentes tanto en cifras globales como los accidentes con baja y la media del período de baja han ido en crecimien

to, lo que hace pensar que las inversiones en prevención son muy insuficientes.

Porque en realidad el problema es de inversiones. Sin entrar en una evaluación cuantitativa, para la que no disponemos de datos, la opinión generalizada de los trabajadores y de los técnicos en Seguridad e Higiene de empresa consultados es que las inversiones realizadas por las empresas en general, y en este caso por SEAT, son muy escasas y efectuadas además, con criterios poco racionales, es decir, sin ser precedidas por estudios sistemáticos.

Pero no sólo para la prevención del accidente directo han sido realizados algunos cambios, sino también los ha habido, en el último tiempo, en el ambiente en general; silenciadores, extractores de humo, calefacción, ventiladores y ventanas, captadores de polvo... son algunas de las conquistas que los trabajadores han logrado imponer.

A otro nivel hay que reseñar la existencia en la fábrica de un equipo de médicos y practicantes para los primeros auxilios y para las visitas médicas, de un equipo de médicos e higienistas para el análisis y diagnóstico del ambiente de trabajo y de un servicio de Seguridad Industrial para la seguridad.

La opinión generalizada de los trabajadores y de algunos de estos mismos técnicos, es que el status de absoluta dependencia de la empresa en el que se colocan estos equipos infunde muchas limitaciones a su trabajo.

No han sido pocos los casos en que -a decir de los trabajadores- llamados los médicos o higienistas de la empresa para verificar el ambiente sumamente tóxico de una sección, han constatado que "la situación era normal". Con otras palabras,

el control de la prevención actuado por la empresa resulta muy difícil por otros que no sean de la propia empresa.

Desde finales de la década de los 60 existen 10 botiquines de la empresa que paulatinamente han tenido que estar a disposición de un cada vez mayor número de accidentes. Desde un punto de vista meramente cuantitativo resulta difícil evaluar su suficiencia o sus limitaciones; la opinión más común entre los entrevistados es que no están suficientemente equipados y que en algunos turnos, como el nocturno, puede haber dificultades para encontrar los botiquines de guardia.

El equipo de médicos e higienistas y el servicio de Seguridad Industrial realizan informes que en la práctica no han sido accesibles a los trabajadores debido a la falta de representatividad del Jurado.

La monetización del ambiente nocivo

A pesar de no contar con datos para evaluar la cuantía de las inversiones en ambiente y seguridad -no siendo tampoco éste el propósito del presente trabajo- si podemos detectar las líneas generales de la práctica empresarial en torno a estas cuestiones.

La empresa parece partir de la objetividad del ambiente y las condiciones de trabajo o, con otras palabras, de la imposibilidad de eliminar la nocividad, aun admitiendo mejoras que la aminoren. Esto supuesto, el planteamiento de la empresa es de monetización de las condiciones penosas, de la nocividad. Los trabajadores son piezas que pueden tener también ese tipo de costos, en la concepción empresarial. Los tareas

son clasificadas por la empresa de acuerdo con este criterio, en índices que se multiplican a la prima a percibir como incentivo. Así que, no sólo se monetiza la nocividad -y también el riesgo- sino que en cierto modo se incentivan en sí no son discutibles por parte de los trabajadores, en el modo empresarial.

¿Por qué es posible ésto? Es evidente que la monetización de la nocividad es mucho más rentable para la empresa que llevar a cabo las inversiones o transformaciones necesarias para eliminarla. Si los trabajadores aceptan tal planteamiento es debido, a mi modo de ver, a dos tipos de razones: primero, y ante todo, el férreo control que sobre los salarios y el mercado de trabajo pueden ejercer las empresas. Los diversos controles salariales que la administración pública ha ido poniendo al salario han permitido a las empresas saltarlos a cambio de tener las manos libres para organizar a su modo la producción. La penuria salarial y la presión del ejército de reserva han influido negativamente sobre las posibilidades de los trabajadores de contrarrestar tal política empresarial sobre las condiciones de trabajo.

En segundo lugar la débil organización de los trabajadores, con escasa información y formación sobre estos temas, lo que no ha posibilitado que se profundizase en el verdadero significado de la nocividad ambiental.

En el IV Convenio, 1966, se prevé "un 20% de bonificación sobre el jornal base para el personal que ocupe puestos de trabajo excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos" (art. 114). En el V Convenio, tal bonificación es sustituida por 2,25 Ptas. hora (art. 117); la empresa conseguía, de tal manera un cuantioso ahorro, el uniformar la bonificación independientemente de la escala salarial.

Del VI Convenio en adelante es el valor K (o coeficiente K) el criterio a través del cual la empresa paga la penosidad, peligrosidad o toxicidad de ciertos puestos de trabajo.

A través del valor K la empresa atribuye a cada puesto un coeficiente de toxicidad, peligrosidad o penosidad. Todas las tareas quedan agrupadas en cuatro conjuntos, según su grado de nocividad o riesgo. A través de dicho valor la empresa absorbe la eventual bonificación que por idénticos conceptos está prevista en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica. Con ello conquista la libertad de dar a las tareas un valor de acuerdo con los propios intereses. Si se examinan los susodichos cuatro conjuntos se puede observar que tareas de igual penosidad o toxicidad están más valoradas en secciones de producción directa o en puntos claves de la producción; ésto nos permite concluir no sólo que la monetización de la nocividad es la estrategia de la empresa, sino también que este valor tiene probablemente otro objetivo: que ciertos puestos penosos o peligrosos sean "apetecidos" y por tanto desaparezcan las reivindicaciones por su eliminación.

Como puede observarse por la evolución de los índices del valor K (20), éste influye notablemente en la prima, lo que ha podido provocar que los trabajadores individualmente pensasen más en obtener el "K" que en eliminar el riesgo o la nocividad.

No parece que la hegemonía de la empresa se pueda quebrar, en tal aspecto, por la pura y simple presencia de los trabajadores en la Comisión de Calificación de puestos que asigna el valor K, sino más bien por la anulación de tal valor. Anulación que tiene que significar abolición del criterio de monetización de las condiciones nocivas de trabajo y constitución de un control autónomo de la nocividad por parte de los

trabajadores.

Si se examina, por otro lado, el comportamiento de gran parte de los trabajadores ante la nocividad hay que concluir que falta no sólo formación, sino hasta la más elemental información sobre la magnitud y los efectos de aquella. Esta es, así mismo, la opinión de los propios analistas. Con otras palabras, "muchos trabajadores no son, ni remotamente, conscientes del riesgo que corren" (21).

Información y formación sobre ambiente

Resulta obvio que la información sobre el grado de riesgo existente en las diversas tareas y una seria formación encaminada a evitarlo por lo que toca al factor humano, pueden ser elementos importantes para combatir las negativas consecuencias de la nocividad sobre los trabajadores.

Habitualmente la empresa ofrece anualmente tandas de cursillos de unas 10 horas y charlas de 1/2 hora sobre temas más específicos. En los últimos años la media de cursillos ha girado en torno a los 20 por año con un total de 200 a 300 asistentes. Si nos ciñésemos a los simples números habría que concluir que ni siquiera la mitad de los trabajadores pueden pasar -y éso una sola vez- durante una vida laboral de 45 años por tales cursillos.

Pero esta apreciación quizá sea la más superficial. Lo que demuestra el carácter de dichos cursos es la general opinión, de trabajadores y de profesores de los mismos, de que las enseñanzas que se imparten son abstractas, superficiales y, sobre todo, alejadas de la concreta problemática del am -

biente vivido en SEAT.

Los cursillos son impartidos por categorías, siendo más numerosos los que se dan a mandos intermedios.

Para acceder a esta formación el trabajador encuentra dificultades: por un lado los mandos son reacios a dejar ausentar a ciertos trabajadores para el cursillo, por otro, no habiendo suficiente motivación, los mismos trabajadores difícilmente quieren perder la prisa de esas horas, que son cobradas a incidencia.

El tema de la formación plantea dos problemas principales: cómo ha de hacerse, quién ha de hacerla.

Parece obvio que la formación sobre ambiente y seguridad resulte abstracta y lejana para hombres que en su mayoría no tienen un nivel suficiente de instrucción, si no es realizada, de manera muy práctica, sobre el mismo puesto de trabajo. Pero de ser así, tendrían que ser los mismos mandos intermedios los encargados de transmitir cotidianamente tal formación. Es obvio que esta práctica implicaría más dedicación de los mandos a estas tareas y menos productividad, particularmente en ciertos puestos, por parte de los mismos trabajadores, durante un cierto período.

Hay que concluir, por tanto, que el tipo de formación que da la empresa parece considerar aquella como algo muy marginal a la producción, como en ocasiones, un adorno ante una demanda concreta de formación por parte de un grupo o sección, la empresa ha respondido que ya había unas normas escritas que podían ser consultadas.

Si pasamos al segundo problema, esto es a quién tiene que facilitar esa formación, la respuesta parece también obvia: tendría que ser la empresa. Pero en realidad la empresa no

está interesada en una formación seria, a pesar de que lo proclama, puesto que con una formación seria su planteamiento de intercambio del riesgo por dinero sería rechazado por los trabajadores. En efecto, hay que concluir que si el trabajador tuviese una verdadera conciencia del riesgo que corre su salud o integridad en ciertos puestos de trabajo, tendería más a abolirlos, o a que la empresa eliminase el riesgo, que a hacerse pagar un plus por ello. Según la opinión de los propios analistas y de los diversos servicios de seguridad, la empresa se ha negado en ocasiones a satisfacer demandas de información o formación, por miedo a que los trabajadores protestasen por el riesgo, no aceptasen aquellos puestos o exigiesen compensaciones económicas muy elevadas.

Por tanto, parece que hay que concluir que los cursillos, algunos carteles y una cierta propaganda que sobre ambiente y seguridad se hacen tienen más la función de guardar las apariencias que de evitar el riesgo real.

En general puede decirse otro tanto de las famosas "campañas de seguridad" con las que los organismos competentes parecen buscar la prevención del accidente; en ellas se pretende educar a los trabajadores a base de unos carteles sin plantearse los problemas de inversión y dedicación de personal que el ambiente y la seguridad requieren, partiendo del supuesto que el subjetivismo del trabajador es el principal origen de los accidentes.

Es llamativo que en vez de una seria formación la empresa tenga un código de sanciones y de premios, relativo a la seguridad.

EL CONFLICTO POR LA TRANSFORMACION DEL AMBIENTE

¿Cómo se han planteado los trabajadores, colectivamente, la superación de un ambiente indudablemente negativo en sus consecuencias? ¿Qué influencia han tenido sus actitudes colectivas en los cambios que, indudablemente, se han registrado en el ambiente de trabajo?

Los organismos de representación de los trabajadores

El máximo organismo de intervención en problemas de ambiente y seguridad por parte de los trabajadores es, en la actualidad, el Comité de Seguridad e Higiene. El Comité se reúne periódicamente y examina las propuestas aportadas por el servicio médico, el servicio de Higiene y el de seguridad Industrial. Por otro lado acoge las quejas, individuales y colectivas, de los trabajadores y puede realizar sus propias investigaciones, amén de propugnar la enseñanza y divulgación de todo lo que se refiere a Seguridad e Higiene en el Trabajo y proponer medidas convenientes al efecto (22).

Pero en el Comité no han estado los auténticos representantes de los trabajadores, al menos en el caso de SEAT.

Teóricamente el Comité tiene facultad para llevar a cabo propuestas de mejoramiento de las condiciones ambientales en la práctica el control que sobre él ha podido ejercer siempre la empresa ha impedido que así fuese.

La falta de representatividad de los miembros obreros del Comité de Seguridad e Higiene ha sido, pues, la primera limitación que han tenido estos posibles organismos de control del ambiente de trabajo.

Sin embargo, la representatividad de los Comités, hecho que se ha registrado en algunas empresas, aunque no en SEAT, en el último período no implica, por sí misma, posibilidades de control. El problema es más de fondo. Dificilmente en una sola empresa, desvinculada del resto, los trabajadores pueden hacer valer sus derechos en esta materia si no existe un sindicato obrero que garantice planteamientos y posturas comunes, y respalde los organismos de intervención de los trabajadores.

Con otras palabras, no parece existir otro camino para el control y la transformación del ambiente de trabajo que el que puede ofrecer un sindicato de los trabajadores que aborde el problema del ambiente dentro de la empresa y fuera de ella, consiguiendo el respeto o hasta la transformación de la normativa existente.

Aparte esa posibilidad de control de la empresa gracias a la no representatividad de los miembros obreros del Comité, aquella ha contado a su favor con la poca preparación de los mismos en cuestiones de ambiente y seguridad.

Por otro lado no hay que olvidar las posibilidades que la empresa ha tenido a lo largo de todos estos años de ignorar sencillamente la ley. Un análisis que se limitase al examen de las leyes vigentes en materia de ambiente y seguridad en el trabajo podría llevar a la conclusión de que la situación no es tan mala. Lo que hay que examinar, sin embargo, es la práctica de las empresas; las empresas, particularmente las grandes, en muy pocas ocasiones han sido obligadas a aplicar la ley. Sólo cuando se ha empezado a imponer la práctica de denuncia a Magistratura, y gracias a la presión de los trabajadores Magistratura ha fallado contra los patronos puede decirse que éstos se han visto presionados por la normativa

existente. Esto, por supuesto, en términos relativos, es decir, algunas veces.

Conflictos por el ambiente de trabajo

El ambiente de trabajo como problema colectivo puede decirse que no entra plenamente en la conciencia de los trabajadores durante el período que consideramos (23).

Son sólo algunas secciones y la vanguardia del movimiento obrero en la fábrica los que en el período examinado protagonizan la lucha por el ambiente. De todos modos cabe examinar esas experiencias y las características que han revestido, porque es presumible que en un futuro muy próximo la problemática del ambiente pasará a ocupar un primerísimo puesto en la conciencia reivindicativa de la generalidad de los trabajadores, señalando el paso de las exigencias cuantitativas a las cualitativas.

La estrategia de la empresa -apoyada en la normativa existente- que consiste en individualizar la problemática del ambiente sobre la base de los pluses, ha tenido cierta eficacia.

El riesgo de accidente se paga con un plus de peligrosidad; la dureza del trabajo pretende ser paliada con el plus de penosidad; a la nocividad general del ambiente responde el plus de toxicidad. Como quiera que estos pluses están vinculados no a la sección o grupo en el que se trabaja, sino al puesto específico de trabajo -sobre la base de la valoración empresarial- ello provoca que las reclamaciones tengan una cierta tendencia a ser individuales bien dirigidas a la empresa bien a la autoridad laboral.

Efectivamente las reclamaciones son individuales en los años que proceden al período por nosotros examinado. Durante el período examinado se registran, junto a los conflictos propiamente dichos, reclamaciones legales pero cada vez más colectivas: de un entero grupo, de toda una sección. La general conciencia de lucha logra romper, pues, la estrategia individualizante de la empresa, aunque todavía no posibilita que el ambiente sea una reivindicación masivamente asumida.

Por otro lado el análisis que la propia vanguardia realiza del ambiente, sus causas y su transformación es manifiestamente insuficiente. En algunas ocasiones -por ejemplo, en las plataformas para Convenio en 1970 y 1973- se vincula el penoso ambiente y sus consecuencias, sobre todo los accidentes, a los ritmos de trabajo; pero no existe un análisis del significado y consecuencias de ese ambiente ni tampoco de la estrategia de la empresa en relación con el mismo, dirigido a hacer comprender a los trabajadores la importancia de tal problemática y a proponer instrumentos para superarla.

Los contenidos del conflicto

Las cuestiones del ambiente aparecen ya en la primera plataforma obrera, en 1969; sin embargo, sólo a partir de 1970 se registran conflictos abiertos cuyo contenido básico es la defensa de la salud y la integridad físico-psíquica. Los primeros se producen a raíz de accidentes mortales que ponen de manifiesto el peligro real existente en ciertas secciones de la factoría; es el mes de junio de 1970. El impacto que causan aquellas muertes suscita varios conflictos por el problema de la seguridad durante ese mismo año. Los primeros pasos

están dados en este nuevo campo de reivindicación.

En 1971, sin embargo, no se registran sino las acciones emprendidas ante la Delegación de Trabajo por la sección 117 de Mecánica.

La máxima conflictividad por ambiente se sitúa en 1972 y 1973. Los contenidos específicos de estas acciones son diversos, pero, en general, están marcados por una concentración máxima de nocividad: así en el verano hay paros, marchas y otras acciones para protestar contra el calor; en el invierno las protestas, aunque menores, se refieren al intenso frío que se alcanza en varias secciones. En alguna ocasión, con concentraciones escandalosas de sustancias tóxicas -humos, neblinas ácidos- provocan algún tipo de protesta, aunque menor. Por último, varias veces se protesta ante accidentes graves o algún accidente mortal.

En 1974 se puede constatar la misma tónica aunque en tono menor. Son las secciones más organizadas -algunas secciones de los talleres 2, 4 y 7- las que van a la cabeza de estas protestas.

En general hay que hablar, pues, de contenidos coyunturales. La lucha por el ambiente no es, en la práctica, una lucha planteada con una estrategia ni a medio ni a largo plazo, sino que tiene ciertos caracteres de protesta ante la situación inaguantable del momento.

Esto no obstante, se puede decir que estas acciones consiguen victorias no despreciables: ventiladoras, extractores, calefacción, ventanales, medidas de seguridad en ciertas máquinas son cambios vinculados a estas luchas, que ponen de manifiesto su efectividad.

Características del conflicto por el ambiente

Lo dicho en el párrafo anterior no quiere significar que el problema del ambiente haya estado presente sólo en conflictos aislados. En realidad la "higiene y seguridad" en el trabajo ha sido uno de los puntos recordados en todas las plataformas obreras desde 1969, formando parte de esa "alternativa global" a la condición de fábrica que pretendían ser las plataformas y defendido, junto con los otros puntos, en importantes conflictos de carácter general. Sin embargo, no parece arriesgado afirmar que la problemática del ambiente no estaba entre los puntos que más movían a los trabajadores en aquellos conflictos.

La reivindicación sobre el ambiente se concretaba, casi siempre, en dos aspectos. El primero de ellos se refería al control sobre las condiciones ambientales. Las plataformas planteaban la necesidad de que los trabajadores controlasen el ambiente, a través de una comisión elegida por ellos mismos. Sin embargo, nunca se llegó a explicitar en qué podría consistir ese control, a qué se referiría, qué atribuciones tendría tal comisión, cómo funcionaría; es decir, el control exigido quedaba demasiado abstracto, y por ello poco asumible, también para los propios trabajadores. Es muy posible que esa escasa concreción proviniese de que en realidad nunca se pudo llegar a negociar sobre ese punto lo que habría permitido determinar los instrumentos que los trabajadores pretendían utilizar.

El segundo aspecto tocaba la transformación del ambiente nocivo; en un principio se exigió la posibilidad de cambio a puestos de trabajo no tóxicos, después de haber trabajado durante un cierto período en tareas tóxicas; seguidamente la reivindicación se centró sobre adecuadas protecciones preven

tivas y sobre la eliminación de la toxicidad con cambio frecuente de puesto -una especie de rotación- mientras aquella subsistiera.

También a este segundo aspecto resultaba en la práctica excesivamente utilista o escasamente asumido por la generalidad de los trabajadores. Porque la realidad en los talleres era muy otra; gran parte de los trabajadores seguían respondiendo con la misma práctica individualizante y monetizadora propuesta por la empresa: exigiendo bien a los jefes bien a Delegación de Trabajo un valor "K" mayor para las propias tareas, es decir, reivindicando que la toxicidad, penosidad o peligrosidad del propio trabajo se pagasen más altas.

A esta práctica real responde la reivindicación que sobre ambiente aparece en la plataforma de 1975 que pide "la anulación del factor "K" para aplicar el artículo 77 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica". Dicha Ordenanza dispone que en tareas tóxicas, penosas o peligrosas sea asignado a los trabajadores una bonificación del 20% sobre el salario base, porcentaje que pasará al 25 si concurren dos de las circunstancias señaladas y al 30 si estuvieren presentes las tres.

Con la reivindicación antedicha, los trabajadores parecen perseguir dos objetivos: conseguir unas retribuciones más altas por el ambiente no vicio, debido a los altos salarios base existentes en SEAT; reducir el margen de maniobra de la empresa que, en la actualidad, arbitra diversos grados de penosidad, peligrosidad y toxicidad a través de una escala en dicho coeficiente "K".

Esta respuesta monetizadora está presente también en algunos de los conflictos abiertos que en forma de paros parciales u otras acciones se han registrado en los últimos años. Pero en general estos conflictos abiertos son ya el indica -

dor de un planteamiento radicalmente distinto por parte de los trabajadores que, aunque no masivamente, ha empezado a abrirse paso: exigir la eliminación del ambiente nocivo, rechazando su intercambio por un plus económico. Hay una experiencia especialmente interesante, la de la sección 117 -a la que nos referiremos inmediatamente- pero todas aquellas acciones que piden ventiladores, calefacción, extractores, seguridad en maquinaria, etc... van ya por el nuevo camino.

Un nuevo modelo está tomando cuerpo en las reivindicaciones obreras en torno al ambiente: el modelo basado en el principio de que la salud no se vende y que por tanto hay que ir a la transformación y al control del mismo, a través del control de la nocividad.

No todas las reclamaciones legales se han reducido a exigir reconocimiento de la existencia de ambiente tóxico, pengo o peligroso. Algunas han pretendido, a través de la utilización de los "cauces legales" -o para ser más exactos, de la explotación de las contradicciones que para la empresa se esconden en los llamados cauces legales- una verdadera transformación del ambiente de trabajo. En este sentido es ejem-plar la experiencia del conflicto que durante años se registró en la sección 117 de Mecánica (24)

En esta sección, a la que ya nos referíamos al hablar de los accidentes, el suelo, construído de madera, se halla siempre impregnado de "aceite de corte". La principal maqui-naria de la sección -tornos automáticos multihusillo y tor- nos de un husillo- está en exceso concentrada.

En el desarrollo de su tarea los trabajadores están expuestos en continuidad a salpicaduras y goteos de aceite, vapores de refrigerantes, taladrina, etc... trabajando con las ropas empapadas gran parte de la jornada. A consecuencia de ello

un elevado número de trabajadores -el 80% según cálculos realizados por ellos mismos en 1971- sufren dermatitis.

Los riesgos de caídas de altura, pues los tornos no tienen barandillas, de caídas por deslizamiento en el suelo empapado, de choques al manipular las barras y de golpes a causa de la concentración de maquinaria, son continuos.

El ruido es muy elevado, el polvo metálico en suspensión produce irritación en las vías respiratorias, la toxicidad general de la sección es alta.

Para acabar, es deficiente el servicio de duchas, el jabón de lavado parece de mala calidad e igualmente las botas que se utilizan.

La primera reclamación colectiva -después del fracaso de muchas peticiones individuales- se realiza en Mayo de 1971 exigiendo a la Dirección el reconocimiento del plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad.

La empresa respondió 17 meses después, en Octubre de 1972, asignando el valor "K" a siete de los puestos de la sección. Los trabajadores presentan entonces denuncia a Delegación de Trabajo y se organizan en modo de estar presentes en el momento de la inspección para impedir que los técnicos del Ministerio sean manipulados por la empresa. El informe de la Inspección es favorable a los trabajadores que, a estas alturas, aparte del plus mencionado, exigen una serie de mejoras: higiene en general, limpieza de maquinarias, prendas de vestir de recambio, etc...

Pero a estas peticiones la empresa responde que no existen toxicidad o peligrosidad especiales y que las condiciones higiénicas de la sección son aceptables. Nueva demanda a Delegación de Trabajo que dicta sentencia contra la empresa.

Ante la posibilidad de ésta hay nuevo recurso al tribunal. En octubre de 1974 la empresa ofrece 700 pesetas mensuales como solución a la problemática expuesta, pero los trabajadores las rechazan puesto que les interesa la mejora del ambiente y recurren a la Delegación General de Trabajo.

Más tarde, ya en 1975, vendrá el recurso ante el Contencioso Administrativo, iniciándose un largo iter procesual no finalizado aún en el momento en que escribimos.

Esta experiencia de la 117 tiene consecuencias importantes. Los trabajadores logran algunas mejoras, aunque no todas las pedidas, pero, sobre todo, consiguen una fuerte unidad y consolidan un nuevo planteamiento ante el problema del ambiente, pues si bien la exigencia del plus de penosidad y toxicidad sigue en pie, sin embargo, la voluntad de transformaciones que cambien el ambiente de trabajo gana paulatinamente terreno.

Pero la estrategia adolece de una fundamental limitación: el recurso a la vía legal no logra, en una materia tan abstracta en la misma legislación, que la empresa cumpla las sucesivas sentencias.

La historia de los últimos años ha demostrado a saciedad que las empresas, sobre todo las grandes, pueden incumplir la ley impunemente.

Por lo demás, la transformación del ambiente sobre la base del cumplimiento de lo legislado presupone delegar en organismos externos a los trabajadores la preocupación por las condiciones de trabajo. ¿Puede ser ésta una garantía de solución de los problemas? La reciente historia obrera italiana parece demostrar que el camino pasa por la autonomía de los trabajadores para abordar y transformar el ambiente de traba

jo. La exigencia de comisiones representativas de control, que aparece en las plataformas de SEAT y en muchos convenios en España en los últimos años, parece apuntar así mismo a la idea de autorresponsabilización de estas cuestiones, sin aceptar interferencias externas ni delegar en nadie la solución de algo que sólo los que lo sufren pueden apreciar hasta sus últimas consecuencias.

La experiencia de la 117 demuestra que no es cuestión de perfeccionamiento de la legislación en abstracto, como a veces se ha apuntado. Como han demostrado experiencias en otros países, y aseverado estudiosos entre nosotros, "el camino que lleva a la conquista del derecho a Seguridad e Higiene en el Trabajo empieza por la lucha por el control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo a nivel de centro de trabajo" (25).

Este control requerirá, sin duda, que se determine "más objetivamente", es decir, más de acuerdo con las consecuencias reales y totales derivadas del ambiente sobre la salud, los máximos de concentración de nocividad aceptables por lo que se refiere a cada factor presente. Ahora bien, esta determinación más objetiva no parece factible sino estudiando seriamente el ambiente y sus consecuencias, tarea en la que los mismos trabajadores deberían jugar el papel clave. No es una nueva normativa impuesta desde arriba, sino desde abajo, lo que se requiere.

Tanto en SEAT como en otros centros de trabajo, algunas de las más graves enfermedades y molestias en el futuro van a figurar entre las no tipificadas hasta ahora. Por eso pretender solucionar estos problemas permaneciendo a la defensiva, es decir, limitándose a la mera utilización de las vías legales, puede convertirse fácilmente en un callejón sin salida.

Notas al Capítulo 6 - EL AMBIENTE DE TRABAJO

- (1) DE VICENTE C., "La Seguridad e Higiene en el Trabajo", Cuadernos para el Diálogo, extra 50, Diciembre 1975-Enero 1976, - p. 51-57.
- (2) VARIOS "L'ambiente di lavoro come problema", Quaderni di Rassegna Sindacale, nº 28, Roma, 1971.
- (3) VARIOS, "L'ambiente di lavoro come problema", Quaderni... cit.
- (4) MESA REDONDA, "El trabajo en la construcción", Cuadernos para el Diálogo, extra nº 33, Febrero 1973, p. 8-28.
- (5) MESA REDONDA, "Los trabajadores del sector metalúrgico", Cuadernos para el Diálogo, extra 36, Julio 1973, p. 3-27.
MIGUELEZ F., SANTOLARIA, J.J., "¿Qué exigen los obreros del metal?" Mundo, nº 168, Abril 1976, p. 45.
- (6) ENASA. Memoria de Seguridad e Higiene del Trabajo. Barcelona. Años 1973, 1974, 1975.
- (7) GILBERT S., Una experiencia representativa: la sección 117 de SEAI. No publicado. Barcelona 1975.
- (8) Entrevista con médicos laborales externos a la empresa.
- (9) Entrevista sobre ambiente.
- (10) Entrevista nivel de tecnificación.
- (11) Entrevistas sobre ambiente.
- (12) Este ha sido uno de los principales problemas que se ha

planteado a la patronal de las grandes empresas del metal en la discusión de los Convenios en 1976.

(13) En carta a la opinión pública de su presidente G. Agnelli.

(14) ORDENANZA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.
Marzo 1971, art. 31.

(15) FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALURGICI (C.G.I.L.).
L'ambiente di lavoro, C.G.I.L. Roma, 1969, p. 15.

(16) Entrevistas sobre ambiente.

(17) ORDENANZA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE. Art. 30.

(18) ASAMBLEA OBRERA, nº 84, Julio 1973.
LUCHAS OBRERAS, nº 4, Diciembre 1973.
INFORMACIONES OBRERAS, nº 60, Junio 1972; nº 118, Agosto 1973.

(19) Entrevistas sobre ambiente.

(20) Evolución del valor "K":

	<u>1970</u>	<u>1973</u>	<u>1975</u>
GRUPO II	1,30	2,20	2,86
GRUPO III	2,60	4,40	5,72
GRUPO IV	3,80	6,00	7,20

(21) Entrevistas sobre ambiente.

(22) REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR, Art. 206.

(23) La máxima preocupación por esta temática se registra a partir de las elecciones sindicales de 1975 y como cons_u

cuencia de la constitución de un Jurado y un Comité de Seguridad e Higiene representativos de los trabajadores.

- (24) Los datos concretos provienen, nuevamente, del trabajo de SILABERT S. Una experiencia representativa, la sección 117 de SEAT. No publicado. Barcelona, 1975.
- (25) DE VICENTE C., "La Seguridad e Higiene en el Trabajo", cit. p. 55.

.

TERCERA PARTE

EL CONFLICTO POR LA CONDICION DE FABRICA

CAP. I - CRONOLOGIA: UN CONFLICTO CONTINUADO

Con el fin de situar los análisis que luego se llevarán a cabo sobre el significado del conflicto por la condición de fábrica, vamos a empezar describiendo, en orden cronológico, los principales hechos conflictivos protagonizados por los trabajadores de la SEAT (1).

Esta cronología será completada por el apéndice titulado "El conflicto en SEAT".

Antes de 1958

Antes de 1958 se dan algunas reclamaciones que no llegan a plantear enfrentamiento colectivo por cuestiones tan elementales como vestuarios, agua, aseos, servicios. Son reclamaciones que, en general, se plantean a los jefes inmediatos.

Año 1958

En la primavera de 1958, ante la expectación y la solidaridad que despierta la huelga de los mineros asturianos en toda España -15.000 mineros en huelga durante 3 semanas- también se mueven los trabajadores de SEAT declarándose en huelga, junto con otros metalúrgicos catalanes.

Aunque breve, es la primera que se registra en la SEAT y una de las primeras en Cataluña. La empresa reacciona instantáneamente despidiendo a todos los que creía responsables.

Año 1962

Hay absoluta "tranquilidad laboral" durante los cuatro

años anteriores a 1962. Pero es nuevamente la solidaridad con Asturias, en la gran huelga de Abril de 1962, lo que arrastra a los metalúrgicos de SEAT a expresar su protesta. Esta vez las formas de lucha serán mucho más débiles: bajo rendimiento, boicot al bocadillo y salidas al pasillo a la hora del almuerzo. La represión de 1958 aún se dejaba sentir.

Años 1965-1966

En 1965 aparecen en SEAT las primeras manifestaciones de la nueva organización de la clase obrera que está teniendo ya importancia en Madrid y Asturias: Comisiones Obreras, que propugnará, igual que el resto del país, la participación en las elecciones sindicales de 1966. Efectivamente, varios miembros de dichas Comisiones entran en el Jurado, aunque en proporción muy minoritaria con respecto a los que colaboran con la empresa. La presencia de este nuevo instrumento del Movimiento Obrero se deja notar inmediatamente, aunque en forma limitada debido al fuerte aparato de represión y vigilancia existentes en SEAT. Así en 1966 se dan las primeras muestras de oposición a la firma de un Convenio; se trata sólo de concentraciones en los talleres, pero que demuestran que los trabajadores de SEAT ya no están dispuestos a quedar al margen.

Ese mismo año hay protestas contra la paga de beneficios y contra la disminución de los tiempos; en este último caso, los trabajadores expresan su oposición por medio del bajo rendimiento.

Año 1967

Sin duda el primer conflicto importante por motivos propios se da en Mayo de 1967. Las condiciones de Montaje final

se han endurecido: aceleración de ritmos, incomodidad en el trabajo, falta de sitio... En la cadena del modelo 850 estalla la protesta en forma de huelga.

Ya en Enero se habían registrado algunas protestas a través de trabajo lento -afectando a unos 2.000 trabajadores en montaje- y de boicot a los autobuses, con la participación de 4.000, a principios y a finales del mes respectivamente.

En el primer caso se trataba de oponerse a la reducción de tiempos; la empresa asegura, ante la protesta de los trabajadores, que "esa reducción de tiempos fue la única contra prestación aportada por la representación social en el Convenio" (2). La SEAT amenaza con despedir a 8 trabajadores y sancionar gravemente a otros 12 (algunos de ellos enlaces y jurados). Los trabajadores abandonan el trabajo lento y presentan denuncia a la Delegación de Trabajo, que falla a favor de la empresa, como había adelantado pocos días antes el propio Sindicato Vertical (C.N.S.) al tiempo que se lamentaba de la "actuación de CC.OO. en la SEAT".

En el segundo caso los trabajadores protestan por el aumento de los ritmos y el escaso aumento de salarios en la revisión anual del Convenio. Las formas conflictivas ahora utilizadas quedan externas a la empresa: boicot a los autobuses y marcha a pie hacia la Gran Vía (a unos 2 kilómetros de la factoría). De todos modos hay un resultado: los salarios son aumentados por encima de lo previsto.

Todas estas acciones habían preparado en cierto modo, la "huelga del modelo 850" donde se encontraba más avanzada la organización autónoma de los trabajadores.

La reacción de la empresa es, una vez más inmediata: 10 trabajadores son despedidos y a otros 346 se les rescinde el

contrato, debiendo hacer una nueva solicitud de ingreso, con lo que pierden la antigüedad y todos los derechos adquiridos. Pero la empresa se ve obligada a revisar los tiempos, pues no sospechaba que las posibilidades de respuesta fuesen tales por parte de los trabajadores. Con todo, el golpe inferido a los trabajadores será grave. Paralelamente a esto, tiene lugar la condena de Comisiones Obreras por el Tribunal Supremo y se inicia la represión de sus miembros. Como consecuencia, también en SEAT la Comisión, que hasta entonces había operado más o menos abiertamente, se clandestiniza.

Año 1969

Prácticamente entre la "huelga del 850" y la plataforma presentada por los trabajadores ante el VI Convenio, en Octubre de 1969, hay nuevamente dos años de crisis de la organización obrera, que repercute en el nivel de lucha. Sólo cuando triunfan los planteamientos de acercamiento a la realidad concreta de la fábrica, como la fuente genuina de reivindicación obrera y se da una recuperación de la represión sufrida por los trabajadores a nivel de todo el Estado, vuelve a plantearse el conflicto en SEAT.

El apoyo que los trabajadores dan a la primera plataforma global, alternativa al Convenio, es masivo. Se difunden 4.000 ejemplares de la misma. Se registran asambleas, marchas, bajo rendimiento, boicot a las horas extras. Se recogen miles de firmas, y se inicia una práctica que se demostrará más tarde sumamente eficaz: las asambleas de taller a la hora del bocadillo. La prensa obrera calcula que unos 10.000 trabajadores participan en estas acciones.

Año 1970

Desde este momento la SEAT entra en un conflicto continuo que tendrá momentos álgidos y coyunturas más débiles, pero que se mantendrá siempre vivo.

Enero-Marzo. - Se registra la primera lucha por un convenio. Las condiciones de fábrica ocupan un puesto importante en la plataforma. Junto con aumentos salariales, los trabajadores exigen la disminución de ritmos, la anulación del Reglamento de Régimen Interior, el control de las condiciones de trabajo, representantes legítimos y derecho de asamblea como garantía de las conquistas obtenidas. En las dos primeras semanas de Enero se registran paros, algunos de ellos prolongados, en casi todos los talleres. La empresa responde sancionando a gran parte de la plantilla por varios días y despidiendo a 10 trabajadores. Hasta finales de febrero continúan las acciones: firmas, bajo rendimiento, visitas al Jurado y a la Dirección, algunos paros breves en ciertas secciones...

En sus efectos la sanción es rebajada a 1 día, pero los despidos quedan. Luego en el mes de Marzo, el juicio a los despedidos volverá a levantar acciones en la fábrica: concentraciones, asambleas a la hora del bocadillo...

Magistratura dicta 6 despidos improcedentes y 4 procedentes, pero la SEAT aplica el artículo 103 y no admite a ninguno de los 10 trabajadores.

Aprovechando esta momentánea derrota de los trabajadores, el convenio se firma gracias a que la Comisión deliberadora no es representativa por la parte social. Inmediatamente después de la firma, en la que se han acordado aumentos salariales importantes, la empresa rebaja tiempos en varias secciones.

Junio.- Dos accidentes mortales en el taller 4 plantean la cruda realidad de la falta de seguridad. Se dan paros en dicho taller y el SFI aplica una sanción masiva consistente: privación de empleo y sueldo por varios días.

Septiembre.- A la vuelta de vacaciones hay paros de solidaridad con los muertos de la construcción de Granada -la Guardia Civil ha disparado en una concentración- paros que afectan a 2 talleres.

Este mismo mes aparece ya la plataforma obrera -llamada "de los 7 puntos"- que plantea las reivindicaciones ante la revisión que del convenio se ha de hacer el 1 de Enero de 1971. La plataforma dinamizará el conflicto durante los meses siguientes.

El 18 del mes se registran paros en dos talleres por cronometrajes, horarios y turnos.

Octubre.- Nuevos paros parciales el 9 de Octubre en los T. 2, 5 y 7 ante la disminución de los tiempos y por problemas de seguridad.

Hacia finales de mes se registran manifestaciones, recogidas de firmas y algún paro por reivindicaciones políticas y sindicales.

Mientras tanto se han distribuido unos 5.000 ejemplares de la "plataforma de los 7 puntos" y se han recogido más de 8.000 firmas, al tiempo que siguen las reuniones en el local del Jurado para discutir la estrategia de dicha plataforma.

Noviembre.- Unos 4.000 trabajadores, de 5 talleres, participan en la "jornada de lucha por la amnistía" del 3 de Noviembre, con paros y concentraciones.

Siguen las asambleas y la recogida de firmas en apoyo de la plataforma de los 7 puntos.

Diciembre.- De manera bastante masiva, al igual que en toda Cataluña, la SEAT se moviliza durante el proceso de Burgos. Se registran asambleas y se recogen firmas en casi todos los talleres; hay paros en 4 de ellos: Mecánica, Chapistería y Montaje final. Varios trabajadores son detenidos; algunos pasan a prisión.

Año 1971

Enero.- La empresa no tiene en cuenta la "plataforma de los 7 puntos" en la revisión del Convenio.

Febrero.- Se recogen firmas exigiendo la vuelta de los compañeros detenidos a finales de diciembre. Algunas secciones realizan paros cortos por el mismo motivo. La empresa había despido a tres de los detenidos por "irresistencia al trabajo".

Mayo.- El primero de mayo tiene poca repercusión en SEAT. Pero cuando se cobra la prima de Abril, que a juicio de los trabajadores viene disminuída, se producen paros masivos, que afectan a todos los talleres y a un total de 14.000 trabajadores. Otras reivindicaciones, de la "plataforma de los 7 puntos", son agregadas a la exigencia de la prime: disminución de los tiempos, aumentos salariales iguales, derecho de asamblea.

Mientras tanto tienen lugar las elecciones sindicales y a pesar de los contrastes existentes entre las organizaciones

obreras sobre la oportunidad de presentarse, la candidatura obrera en SEAT obtiene 8 puestos en un jurado de 18 miembros.

Junio.- El 11 de Junio estalla un paro generalizado por la ampliación del turno de noche y las condiciones en que ha de realizarse. La empresa emplea la policía, por primera vez y procede al lock-out. Paran 15.000 trabajadores. Numerosas son las sanciones y los despidos, 11 de ellos cargos sindicales, con lo cual la victoria electoral queda minimizada. A pesar de ello se conseguirán importantes mejoras para el turno de noche.

Julio.- El mes de Julio se abre con asambleas y presiones de los trabajadores ante el juicio de Magistratura. La empresa tiene que retroceder readmitiendo a 16 de los despedidos en el conflicto del turno de noche.

Otras acciones parciales se suceden en algunas secciones a lo largo del mes.

En los últimos días de Julio tiene gran repercusión en SEAT la llamada a una movilización general realizada por las organizaciones obreras en todo el Estado. Entre el 28 y el 31 del mes se suceden las acciones en la fábrica: paros, marchas, asambleas, boicot a comedores. Prácticamente participan todos los talleres y parte del personal de oficinas centrales, con una forma de lucha todavía débil, pero que demuestra que se están acercando a los planteamientos de los demás trabajadores: hacen boicot a los comedores.

Septiembre.- A finales de mes se dan paros parciales en solidaridad con los despedidos. Existe una enorme tensión en diversos sectores productivos; recuérdese la muerte de Patiño en la huelga de la construcción en Madrid.

Octubre. - En Septiembre había empezado a circular por los talleres la plataforma preparatoria al VII Convenio colectivo que está para negociarse de un momento a otro. Hay varias asambleas con tal motivo en Mecánica y Chapistería, seguidas de huelga de horas extra. Los despedidos de 1970 y 1971 juegan un papel importante en las reivindicaciones. La Comisión Deliberadora tiene que comprometerse públicamente ante la asamblea de cargos sindicales a defender su readmisión como primer punto del Convenio.

El 18 de Octubre se realiza una masiva asamblea a la entrada de la fábrica para discutir la plataforma del convenio; asisten los despedidos que la empresa no quiere readmitir a pesar de la sentencia favorable de Magistratura.

Los despedidos entran entonces en la fábrica y los trabajadores se agrupan en asambleas dispuestos a luchar por su readmisión efectiva.

Cuando la policía, llamada por la empresa, se decide intervenir -a mediodía- se tiene que enfrentar con unos 6.000 trabajadores que van defendiendo y perdiendo, uno a uno todos los talleres de la factoría.

Hay numerosos heridos y un muerto. La ocupación termina después de 13 horas. La SEAT sanciona con suspensión de 6 días de empleo y sueldo; es un lock-out para el turno de mañana. Al día siguiente, cuando entra el turno de tarde la huelga se convierte en total; los trabajadores son desalojados nuevamente por la policía. Ahora hay lock-out para todos.

Nuevo desalojo al entrar los sancionados días más tarde y continuar en paro. Son varios los despedidos y detenidos. La ocupación, los duros choques con la policía conmueven a toda la clase trabajadora. Era la primera vez que sucedía algo se

mejante; SEAT se convierte, desde este momento, en un símbolo del conflicto obrero.

La solidaridad es muy elevada en fábricas, universidad, barrios.

Las grandes manifestaciones de SEAT salen a la calle.

Esta huelga dura 15 días. Es la primera vez que en SEAT se registra un conflicto de tal importancia, calculándose pérdidas superiores a los 2.000 millones de pesetas para la empresa.

Noviembre.- El Jurado no representativo tiene que proponer una plataforma muy semejante a la de los trabajadores, a la vista de la fuerza con que aquella ha sido defendida. Pero no incluye el punto que reclama la readmisión de los despedidos.

Se suceden las asambleas a la hora del bocadillo, que ahora son masivas. En algunas secciones se registran paros y bajo rendimiento.

Diciembre.- Este ambiente generalizado de conflicto se acrecienta en Diciembre. Prácticamente todos los talleres realizan paros y asambleas masivas los primeros días del mes. Algunas asambleas tienen lugar también en el sindicato. La plataforma del Convenio es la pauta, pero la exigencia de readmisión de los despedidos ocupa un lugar primordial.

Cuando el paro se generaliza, la empresa vuelve a actuar con contundencia: interviene nuevamente la policía, hay 74 detenidos y 170 despedidos.

Pero después de las sanciones y las detenciones el conflicto sigue. Ahora son paros de dos horas y marchas por el inte

rior del taller, realizados hoy en un taller, mañana en otro; con ello los trabajadores exigen la readmisión de los despedidos y la liberación de los detenidos.

Año 1972

Enero.- A finales de diciembre han sido readmitidos 149 de los despedidos y se ha puesto en libertad a 70 de los 74 detenidos.

Desde mediados de Enero vuelven a aparecer acciones parciales que se van acrecentando hasta abarcar prácticamente a todos los talleres. En los últimos 5 días del mes se registran paros, asambleas y marchas por el Convenio. La Comisión Deliberadora, en Madrid, no se atreve a firmar, a la vista de lo que está pasando en la factoría de Barcelona.

Febrero.- Las luchas de apoyo a la plataforma de los trabajadores, cuyo primer punto es la readmisión de los despedidos, continúan en los primeros días de Febrero.

Finalmente se dicta Norma de Obligado Cumplimiento (Lauda) para SEAT. Es la primera vez que sucede algo semejante, la primera vez que la empresa no es capaz de imponer su Convenio.

Es sintomático que la dirección de la empresa, hasta ese momento en Madrid, pase ahora a Barcelona.

Marzo.- La aplicación del Leudo, particularmente por lo que se refiere a primas, provoca los primeros paros, marchas y asambleas.

Algunos paros, aunque limitados, se registran con ocasión de la huelga del Ferrol, en solidaridad con los trabajadores gallegos.

Abril.- Durante los meses de Marzo y Abril se han recogido 8.000 firmas contra el laudo de Febrero.

Mayo.- Contra los ritmos y los aumentos de producción y contra la valoración de puestos realizada por la empresa, se da la protesta de varias secciones, protesta apoyada con bajo rendimiento o boicot a horas.

Contra la estructura de categorías y la política de ascensos de la empresa, varios grupos de trabajadores realizan boicot a exámenes.

Junio.- Nuevamente los ritmos y las condiciones ambientales -en particular el calor- ocupan la protesta que ahora es más contundente: a la huelga de horas se suman los paros en algunos talleres. Se detectan numerosos casos de desequilibrio psíquico, que los trabajadores atribuyen principalmente a los ritmos y al autoritarismo de los jefes.

Julio.- Continúan las protestas contra ritmos, calor y trabajos tóxicos, protestas que se materializan en bajo rendimiento y boicot de horas en 3 talleres.

Un taller de Mecánica para días más tarde por los mismos problemas y por desacuerdo con las cantidades cobradas en concepto de prima.

A consecuencia de las malas condiciones ambientales, así mismo, se dan paros en la sección 112 y numerosas demandas a Magistratura por parte de ésta y otras secciones.

Septiembre.- Prácticamente de inmediato, después de volver de vacaciones, los trabajadores presentan la plataforma para el Convenio que se habrá de negociar antes de Enero de 1973.

Se da una gran difusión a dicha plataforma, al tiempo que la Comisión Deliberadora oficial -las críticas contra su representatividad se van acentuando- presenta también la suya.

Contra el proyecto de la Comisión Deliberadora, y en apoyo de la plataforma de los trabajadores, se movilizan todos los talleres prácticamente, aunque las acciones sólo en algunos llegan al paro. En la mayoría se dan marchas, salidas al pasillo, pequeñas asambleas y visitas al Jurado, "a pedir explicaciones" sobre el próximo Convenio o a exigir que la Comisión Deliberadora informe sobre sus gestiones, etc...

Octubre.- Las mismas acciones con que finaliza Septiembre continúan durante las dos primeras semanas de Octubre. La empresa responde con propuesta de aumentos salariales, porcentuales y no lineales como los pedían los trabajadores, pero sin entrar en la negociación de ningún otro punto.

Los paros se acrecientan a medida que se acerca el aniversario de la ocupación de la factoría, produciéndose particularmente en Mecánica y Montaje final.

Magistratura falla a favor de los trabajadores sobre la 1/2 hora del becadillo que la empresa se resistía a pagar a prima.

El día 18, aniversario de la ocupación y de la herida mortal de Ruiz Villalba, el paro es general de 1 a 2 horas, calculándose en unos 15.000 los que participan. Hay un intento de salida de los empleados de oficinas centrales que es bloqueado por la empresa. Aquel día se suspenden las negociaciones del convenio, pero la empresa no toma represalia alguna por las 22.500 horas que pierde.

Las acciones por el convenio, con especial hincapié en la

readmisión de los despedidos, siguen hasta fin de mes. Se re co ge n, una vez más, miles de firmas. Se acentúan, sobre todo el día 25, al conocerse que la empresa no avanza sino una propuesta: 27.000 Ptas. de aumento al año para el especialista; en todos los talleres se dan paros de varias horas de duración con participación masiva. Esta se calcula en unos 18.000 con práctica ocupación de Montaje final. Empresa y C.N.S. convocan rápidamente a la Comisión Deliberadora y el convenio se firma, con una serie de mejoras inicialmente no previstas.

Al conocer los trabajadores esta firma a sus espaldas, la indignación estalla y provoca potentes paros el día 26.

Así pues, el VII Convenio queda firmado 2 meses antes de caducar el anterior, caso totalmente insólito en el panorama de la negociación colectiva en España.

Noviembre.- Los conflictos después de la firma del Convenio giran prácticamente todos, en torno a la interpretación que de aquel da la empresa. Así con respecto a la estructura de categorías, los carretilleros presentan demanda a Magistratura.

Por la prima, y exigiendo prima mínima garantizada, se dan fuertes paros a mediados de mes en todos los talleres. Son paros entre 20 minutos y 3 horas y van acompañados por asambleas, firmas y delegaciones al jurado y a la dirección.

Dos accidentes vienen a acentuar la tensión... Esto y las primas provocan acciones de protesta hasta finales de mes. Por primera vez se utiliza otra forma de lucha: el boicot a los autobuses de la empresa que trasladan a los trabajadores desde la Plaza de España. La SEAT envía cartas a todos los trabajadores, instando a la normalidad, al tiempo que se distribuye una nota del Jurado con amenazas de la empresa.

Mientras tanto se agudiza el problema de los despedidos.

Año 1973

Enero.- El año 1973 se abre con el tema de los despedidos en primer plano; a favor de 3 de ellos ha fallado el Tribunal Supremo.

Siguen las protestas por relevos y primas; se registran paros en Pinturas y Montaje final y demandas a Registratura por tales motivos.

Febrero.- El mes inicia con una manifestación de triunfo por la entrada de 3 despedidos con fallo favorable del Supremo.

Se dan numerosas acciones contra los ritmos, por relevos y primas, por categorías y cronometrajes, contra las cargas impuestas por la empresa. Con excepción de la prima, afectan en cada caso a un taller o a una sección. Se trata de paros cortos o de bajo rendimiento y, en algunos casos, de asamblea.

Marzo.- Las acciones contra los cronometrajes y las que se dan para conocer las cargas de trabajo, se extienden en el mes de Marzo a tres talleres: Chapistería, Pinturas, Montaje final. Las acciones realizadas, sin embargo, sólo en algunos casos llegan a paros, quedando en su mayoría en huelga de horas extra, asambleas, visitas al Jurado o a la Dirección.

Abril.- La primera quincena de Abril está marcada por las acciones de solidaridad con el trabajador muerto en la Térmica del Besós, por intervención de la policía en una huelga. En dos ocasiones, el día 4 y el día 16, se llega a paros generalizados, aunque cortos, en toda la SEAT, paros que se enmarcan en la vasta movilización que se lleva a cabo en toda la

zona. El primero de estos días participa también un gran número de empleados. En varias otras ocasiones, a lo largo de este semana, se realizan asambleas, marchas, se recogen firmas...

A finales de Abril se registra uno de los más importantes conflictos del año: el de la Seguridad Social. Al elevar en 200 pts. para las categorías inferiores la cuota a pagar por los trabajadores a la Seguridad Social, surge una masiva acción los días 28 y 29 del mes. Primero en asamblea y luego en paros por talleres el conflicto se extiende hasta abarcar la casi totalidad de la fábrica. El 30 la empresa desaloja a los trabajadores imponiéndoles una suspensión de una semana; es prácticamente un lock-out.

Además, y volviendo a métodos más duros, la empresa despidió a 30 trabajadores y sanciona a 35 con suspensiones superiores a una semana. Esta actitud no sólo prolongará el conflicto, sino que levantará la solidaridad de muchas otras fábricas, puesto que la exigencia de que la Seguridad Social sea pagada por la empresa está generalizándose.

El conflicto sale a la calle y se extiende por los barrios de la ciudad, uniéndose a las luchas obreras del 1º de Mayo.

A la vuelta al trabajo, después de la semana de sanción, se siguen produciendo algunos paros breves, pero sobre todo asambleas, boicot de horas, salidas al pasillo, etc... Al inicial problema de la Seguridad Social se une ahora la exigencia de la readmisión de los despedidos y la tensión ante una paga de beneficios que se adivina muy escasa -la paga de beneficios se distribuye siempre por esta época- a pesar de que "los beneficios de 1972 son un 42% más elevados que los del año anterior" (3).

Aunque la SEAT está fuertemente vigilada por la policía, diversas acciones se llevan a cabo dentro de la factoría. Es de notar que a partir de la huelga de la Seguridad Social se incrementa el aparato de control interno: vigilantes, necesidad de pases interiores, altavoces en todas las dependencias, verjes...

El problema de la falta de representatividad de las actuales estructuras sindicales en la empresa se manifiesta con gran fuerza.

Junio.- El mes de Junio está marcado por dos ejes fundamentales, por cuanto se refiere al conflicto obrero: por un lado, reivindicaciones concernientes a la organización del trabajo (cronometrajes, primas, categorías), siguiendo las líneas de fuerza utilizadas por los trabajadores en el último tiempo; por otro, los despedidos de Abril pasan a ocupar un puesto privilegiado en la preocupación y presión colectiva.

La empresa tiene que ceder en la sanción impuesta a todos, a causa de la avalancha de denuncias a Magistratura.

En Magistratura, y con ocasión del juicio a los despedidos, hay concentraciones de trabajadores y luego manifestaciones por la calle. Este juicio se suspenderá varias veces, celebrándose finalmente bien entrado el mes de julio. Pero, al mismo tiempo, en la fábrica se realizan acciones de apoyo a los compañeros que están siendo juzgados: paros, huelgas de horas, asambleas.

En las primeras semanas del mes, por otro lado, se realizan numerosos paros parciales y huelgas de horas por primas, cronometrajes y categorías, lo mismo que por la readmisión de los despedidos. De una u otra forma todos los talleres participan en acciones a lo largo del mes.

Julio.- La misma tónica sigue en Julio.

Se realizan dos nuevos juicios -el primero vuelve a ser suspendido- con gran aglomeración de público y manifestaciones. La policía detiene a algunos trabajadores. Al mismo tiempo desde la fábrica se apoya con paros y asambleas, en algunas secciones.

La protesta por la condición de fábrica alcanza su vértice en este mes. Hay paros, asambleas y marchas los días 5, 16, 19 y 30 del mes. Es un carrusel de secciones, en el que nunca se llega a un paro generalizado, pero en el que hay una movilización continuada en la fábrica. En una de las secciones la empresa despide a un trabajador; la respuesta es inmediata: pero total en la misma durante una hora y media.

En otra sección el encargado no permitía salir a un trabajador a recoger los bocadillos de todos. Los trabajadores discuten un momento el problema y deciden salir todos, permaneciendo fuera durante 1/2 horas. Este tipo de acciones da idea del clima de lucha y de la cohesión alcanzada entre los trabajadores a lo largo de los últimos meses. El autoritarismo empresarial ya no es tolerado.

Septiembre.- Las primeras acciones del mes de Septiembre enlazan con las de Julio. En varios talleres hay asambleas y paros por las condiciones y la organización del trabajo y por la readmisión de los despedidos de Abril. Pero al mismo tiempo se inicia la discusión de una nueva plataforma destinada a la revisión del Convenio a principios del año que se avecina.

En un juicio en Magistratura, las sanciones de los suspendidos por 15 días son rebajadas a 2 días; mientras tanto en la fábrica hay paros en varias secciones y se recogen firmas

en apoyo de los sancionados.

En Chapistería del modelo 850 los trabajadores responden con un paro a los numerosos accidentes que se dan.

Aparece la nueva plataforma en la que tiene un puesto destacado el problema de la readmisión de los despedidos.

La plataforma, la seguridad, el autoritarismo empresarial y la organización del trabajo suscitan varias protestas a lo largo de todo el mes que, en general, se materializa en pequeños paros y asambleas.

Octubre.- Con la plataforma vuelve a ganar importancia la necesidad de representantes verdaderos. Estas dos reivindicaciones, junto con la readmisión de los despedidos, provocan paros y asambleas.

Hay varios juicios contra despedidos en Magistratura, donde la empresa pretende llegar a la conciliación a base de ofrecer grandes cantidades de dinero.

Mientras tanto se acerca el día 18, segundo aniversario de la ocupación de fábrica y muerte de Villalba. La SEAT promete los aumentos salariales unos días antes, pero los trabajadores van igualmente al paro, que empieza ya, en forma parcial, el día 15. El despliegue policial montado por la empresa es inmenso: policía dentro y fuera, tanquetas de agua, policía a caballo; coacciones de jefes y vigilantes, traslados de trabajadores de una sección a otra...

El día 18 paran unos 18.000 trabajadores entre 2 y 4 horas. En los dos días sucesivos hay numerosas asambleas en las que se discute la plataforma y se recogen firmas masivamente, exigiendo la readmisión de los despedidos. Hacia finales del mes

se registran nuevos paros por la prima, al tiempo que se denuncia el sistema de prima a la delegación de trabajo.

Noviembre.- En dos talleres se llevan a cabo paros y asambleas por la plataforma y en disconformidad con la prima, a mediados de mes.

Otros talleres se suman días más tarde con asambleas y marchas, al tiempo que se recogen firmas en apoyo a la plataforma en toda la fábrica.

Diciembre.- La plataforma sigue recibiendo un masivo apoyo. El día 3 se da un paro prolongado en Prensas que provoca interrupciones técnicas en varias cadenas. Hay también paros en Mecánica y asambleas en Montaje final.

Paros y asambleas se suceden en los talleres de Mecánica y Pintura el día 9.

El día 12, en relación con el proceso 1001, hay paros en 4 talleres en SEAT, a pesar de que varios obreros habían sido detenidos la víspera.

Paros por ambiente: frío y humos, durante los días siguientes.

Año 1974

Febrero.- El mes está polarizado por las luchas en favor de la readmisión de los despedidos, registrándose paros en Montaje final, Pinturas y Chapistería entre los días 9 y 13. Son paros bastante cortos, pero la empresa interviene sancionando y cambiando de sitio a varios trabajadores y procediendo a algunos despidos.

La sección de Galvánica lleva a cabo una semana de bajo rendimiento reclamando prima por toxicidad.

Marzo.- Nuevamente la readmisión y la necesidad de representantes verdaderos centran los conflictos de este mes. En general se trata de asambleas -muchas de ellas en el sindicato y protagonizadas por enlaces- carteles alusivos, firmas.

Se dan algunas concentraciones en Magistratura con ocasión de juicios a despedidos o sancionados.

La empresa amenaza con despidos.

Abril.- La plataforma, llamada "de los 11 puntos", del Metal de Barcelona, levanta escasa movilización en SEAT: apenas alguna asamblea y recogida de firmas.

Mayo.- El Jurado empieza a preparar el nuevo convenio, posiblemente a instancias del Sindicato Nacional del Metal. Sin embargo, faltan todavía 7 meses. Esto provoca que, por parte de los trabajadores, se inicie la discusión de la nueva plataforma. Las asambleas, con tal fin, se multiplican en el taller de Montaje final.

Junio.- Nuevas acciones contra la organización del trabajo imperante. Esta vez los trabajadores protestan contra las cargas y estrechez del espacio para trabajar y contra la política de primas de la empresa. Se registran paros y asambleas en Mecánica y Montaje final.

También con antelación a lo que era habitual, aparece la plataforma de los trabajadores para el VIII Convenio. Es llamada la "plataforma de los 18 puntos", por el número de reivindicaciones que contiene.

En varios talleres, particularmente de Mecánica y Montaje final, se celebran asambleas para discutir dicha plataforma. Al mismo tiempo se analiza la situación general creada con las huelgas de ELSA y SOLVAY en el Bajo Llobregat y de AUTHI en Pamplona.

Por último, problemas de categorías, primas, ambiente de trabajo y seguridad provocan una serie de acciones como son: huelga de horas extra, visitas al jurado o a la dirección, denuncias a Magistratura.

Julio.- El mes de Julio está fuertemente marcado por la solidaridad con ELSA y el Bajo Llobregat. Durante 5 días se registran paros y asambleas, marchas y bajo rendimiento en casi todos los talleres; se recogen firmas de solidaridad y dinero y la propia plataforma es enmarcada en los hechos que se están viviendo. Se calcula que unos 15.000 trabajadores han participado en esta lucha.

Septiembre.- La vuelta de vacaciones plantea inmediatamente el problema de la plataforma. Durante la primera quincena del mes la plataforma es discutida abundantemente en asambleas, al tiempo que se recogen firmas en su apoyo.

En la segunda quincena los trabajadores pasan a acciones más directas. Es en Montaje final donde empiezan los paros el día 20, seguidos de asambleas masivas en Chapistería y en el mismo Montaje. El rechazo de la propuesta del Jurado se evidencia.

Seguidamente los paros se extienden a los demás talleres. Del 23 en adelante hay paros en ocasiones prolongados, en todos los talleres. Es una entera semana de movilizaciones en las que han participado unos 12.000 trabajadores. El 27 vuel

ve la normalidad.

Octubre.- El mes se inicia con grandes paros y asambleas masivas en el taller 7, Montaje final, a propósito de la plataforma de convenio y en solidaridad con los trabajadores de FASA, entonces en huelga y con los de Hispano Olivetti.

Se empieza a preparar el 18 de Octubre.

La prisa que el Jurado tenía en firmar el convenio se ha visto estrangulada por la presión proveniente de los talleres.

La detención de 47 trabajadores de SEAT que discutían el convenio, en San Cugat el día 5, provoca una asamblea en Las Planas (fuera de Barcelona) el día 6, domingo, y paros de 1 a 2 horas en todos los talleres el lunes y el martes. Los detenidos son liberados el día 8. Nuevamente han participado, según cálculos de la prensa obrera, unos 14.000 trabajadores.

Los días 16 y 17 hay asambleas en preparación al aniversario de la ocupación, en varios talleres.

El día 18 se registran paros, prácticamente superiores a las 4 horas, en todos los talleres y dependencias, hasta en oficinas centrales y estudio del automóvil.

Participan 24.000 trabajadores, acumulando 80.000 horas de huelga; hay marchas, asambleas, féretros, claveles rojos, brazaletes negros. Jefes, vigilantes y encargados no intervienen (por primera vez)

En los días sucesivos hay diversas asambleas y paros, con motivo de la plataforma, en particular en los talleres de Mecánica y Montaje final.

Inopinadamente, a finales de mes, la empresa "congela" el Convenio colectivo y presenta expediente de crisis que prevé

reducción de jornada para 5 meses, del 1 de Diciembre al 30 de Abril.

Noviembre.- El expediente es recibido con la mayor acción de lucha de toda la historia de SEAT. Paros de 2, 4 6 y hasta 9 horas en todos los talleres y en los 3 turnos. La respuesta de la empresa no se hace esperar: lock-out el día 8 y sanción a los talleres por 10 días. Más de 15.000 trabajadores de SEAT empiezan una larga serie de asambleas y manifestaciones por las calles y barrios de Barcelona y comarca, mientras que los técnicos y administrativos, que han quedado dentro, responden con la huelga también y marchas por el interior de la factoría. Es una huelga decidida en asambleas tan numerosa como nunca había habido en la que la representatividad juega un papel clave. Esta última cuestión se materializa en la elección de 300 delegados de todas las secciones, entre los que habría de salir la Comisión Negociadora. Mientras tanto, el día 14, la Delegación de Trabajo falla a favor de la empresa el expediente de regulación de empleo y el 16 la Dirección General de Trabajo dicta norma de obligado cumplimiento sobre el Convenio.

De vuelta a la fábrica, el día 18, día en que finaliza la sanción, el paro es general desde el primer momento, con numerosas asambleas. En los días siguientes hay paros intermitentes, asambleas y marchas en todos los talleres, que duran hasta el día 22. Se registran varias detenciones.

A raíz de 13.000 denuncias a Magistratura contra el lock-out de la SEAT, ésta retira la sanción de 10 días impuesta a los trabajadores, el 28 del mes.

Diciembre.- El 5 de diciembre se registra la huelga general

en el Bajo Llobregat contra la carestía de la vida. En SEAT participan todos los talleres, en los 3 turnos, con 4 horas de huelga, excepto en 2 talleres en que sólo se registra un paro de 2 horas.

Una nueva huelga que abarca todos los talleres se da el día 11. Es debido a las pésimas condiciones de trabajo de muchas secciones -en particular por lo que respecta a humedad y frío- y al anuncio de la empresa de que descontará las horas perdidas por el traslado de varias secciones de un taller a otro. Prácticamente los paros afectan a toda la factoría con excepción de Prensas y Fundición, participando unos 15.000 trabajadores.

Año 1975

Enero.- Después de la pausa de Navidad, dos son las preocupaciones fundamentales de los trabajadores de SEAT: la amenaza de expediente de crisis y el convenio que la empresa sigue empeñada en mantener congelado.

El mismo día 2 de Enero el turno de mañana inicia huelga y asambleas; la dirección ordena desalojar. El turno de tarde se declara, a su vez, en huelga y la SEAT los sanciona por 1 día.

La radicalización de la situación trae a primer plano reivindicaciones como la representatividad real, el derecho a asamblea, el derecho de huelga, el derecho de asociación... En consonancia con ésto se completa la elección de delegados obreros por sección y taller, tarea que ya se había iniciado en Diciembre.

A lo largo de las dos primeras semanas se dan numerosos paros. Pero el día 15 llega la bomba; 500 despidos. Es la ma

yor represión ejercida por la SEAT; en este grupo están comprendidos parte de los 300 delegados, pero también otros que no se habían distinguido en la lucha. De esta manera la SEAT daba a entender que la represión podía caer sobre cualquiera.

En los días siguientes se siguen dando pequeñas acciones esporádicas y espontáneas, fruto de la gran rabia acumulada, al mismo tiempo que se suceden los paros de solidaridad de otras empresas.

El ambiente en la factoría es tenso y de gran dureza: fuerte vigilancia, la fábrica prácticamente tomada por las fuerzas del orden, los jefes extremando la vigilancia...

Febrero.- Febrero es el mes del "gran juicio"; se presentan a Magistratura 317 de los 500 despedidos. Hay paros el día 18 en Mecánica, Chapistería y Montaje final, se recogen 6.500 firmas de solidaridad y 3.500 compañeros se presentan como testigos para el juicio. En 3 semanas se recoge 1 1/2 millones de pesetas en los talleres para los despedidos. A los despidos de la SEAT se unen, todos en los últimos días, 226 en CUMBRE, 57 en LAVIS, 55 en HISPANO OLIVETTI, 32 en SAENGER.

El día del juicio la policía tenía tomada Magistratura, en modo que ni pueden acercarse los testigos ni siquiera todos los despedidos.

Marzo.- Siguen los juicios en Magistratura, pero la respuesta de apoyo en la fábrica es escasa. El golpe ha sido demasiado duro y la organización obrera está desorientada.

Abril - Mayo - Junio.- Organización para las elecciones sindicales.

La candidatura obrera obtiene un éxito rotundo, aunque me
nor que en otras empresas. Pero ello demuestra la profunda
conciencia obrera en el último período.

Periodos del conflicto.

Podríamos identificar 4 periodos en el conflicto obrero
en SEAT, periodos que presentan diversas características, dig
nas de ser tenidas en cuenta.

La primera abarca de 1958 a finales de 1969. Los conflic
tos abiertos son esporádicos y sólo en una ocasión -Mayo de
1967- por la propia condición de fábrica en SEAT. La organi
zación obrera a nivel de fábrica es muy débil. En la segunda
parte del período parece fortalecerse, pero entrará en una
crisis que no es sólo debida a los problemas internos de
SEAT, sino también a los que la organización del movimiento
obrero en el exterior, en el conjunto del estado, tiene plan
teados. Por otro lado SEAT aparece como aislada del resto
del movimiento obrero. La vigilancia patronal y política es
particularmente activa sobre la gran fábrica de Barcelona.

El segundo período ocupa desde finales de 1969 a los pri
meros meses de 1972. Es el período del renacimiento y consoli
dación de la organización obrera en SEAT. La organización
se va forjando tanto en las fuertes luchas interiores -conve
nio de 1970, convenio de 1972- como en la participación de
SEAT en las grandes acciones de la clase trabajadora: 3 de
Noviembre de 1970, proceso de Burgos, claro enfrentamiento
con el régimen desde finales de 1971, muertos en Granada,
(Agosto 1970), en SEAT (Octubre 1971), en Madrid (Septiembre

1971). El cenit de la solidaridad de los trabajadores dentro de la fábrica se forja en la ocupación de la misma el 18 de Octubre, como luego demostrarán todos los aniversarios de esta fecha.

Las huelgas que se registran son largas y duras, la empresa despide sin contemplaciones, pero los trabajadores vuelven una y otra vez masivamente a la huelga hasta provocar la primera Norma de Obligado Cumplimiento que se da en la empresa, a principios de 1972.

Al tercer período, Marzo de 1972 (después del laudo) a finales de 1973, podríamos calificarlo como el "período de la madurez organizativa y política". Por un lado la organización obrera guía la lucha con una estrategia nueva: paros cortos, coordinados, potenciamiento conflictivo de los periodos en que existe una plataforma, pero casi idéntica combatividad en los periodos interplataformas. La vinculación entre la organización dirigente y las condiciones de fábrica, a través del contacto continuado y el análisis de las situaciones concretas dentro del contexto político general del país resulta fecunda.

Por otro lado la lucha se centra sobre la condición de fábrica: tiempos y ritmos, categorías, seguridad e higiene, incentivos, despidos...

La organización obrera, a pesar de no poder contar con el Jurado, tiene cierta fuerza para presentar alternativas válidas para todos los trabajadores, aunque no siempre suficientemente concretas. La lucha, por otro lado, da un salto cualitativo al salir a la calle -con ocasión de los lock-out- y recorrer los barrios.

Es el período, por lo demás, de las grandes victorias; no

sólo al nivel de negociacion, en cuanto al mismo Jurado no representativo se ve obligado a defender las reivindicaciones de los trabajadores en ocasiones, y de conflicto abierto -resultados sobre primas, tiempos, categorías...- sino también victorias sobre la represión de la empresa que se ve obligada a readmisiones y a rebajamiento de sanciones.

El cuarto período, por último, abarca desde principios de 1974 a mediados de 1975, momento en que se detiene el presente estudio.

Durante la primera parte de 1974 vuelve a primerísimo plano la lucha por los despedidos, mientras que la condición de fábrica pasa a segundo término. Esto hace que las grandes acciones se dejen, prácticamente para la ocasión del convenio. El problema de los despidos contribuye a que los enfrentamientos para el convenio sean durísimos. Ahí se da un cambio de coyuntura. la empresa congela el convenio y anuncia el expediente de crisis -lo cual hace pensar que la dureza del enfrentamiento por parte de la empresa era calculada-. La respuesta de los trabajadores lleva primero al lock-out y después al despido más masivo que nunca hubiera habido -de 500- quedando, de momento, descabezada la organización obrera en la fábrica.

Una nueva estrategia, por parte de ésta, se abrirá con las elecciones sindicales y la victoria de la "candidatura obrera y democrática", la conquista y utilización de los organismos e instrumentos sindicales de empresa, esto es, el Jurado, la Comisión de Seguridad e Higiene, la Comisión de productividad, etc...

.

Notas al Capítulo 1 - UN CONFLICTO CONTINUADO

- (1) Las fuentes sobre las que se basa esta cronología son:
 - La prensa obrera.
 - La prensa legal.
 - VARIOS. Seat: la lucha de la clase obrera. Barcelona 1975.

(2) LA VANGUARDIA ESPAÑOLA, 6 de Enero de 1967.

(3) Con independencia de que este porcentaje corresponda a la realidad, es esa la opinión de los trabajadores, que queda expuesta en ASAMBLEA OBRERA, nº 77, 15 Mayo 1973.

.....

CAP. 2 - LOS CONTENIDOS DEL CONFLICTO

Como se explicó en la primera parte, los contenidos del conflicto equivalen, para nosotros, a lo que en otros estudios se suele llamar causas inmediatas del conflicto o motivaciones del conflicto, si a este último término se dan connotaciones colectivas y no metamente individuales.

Claro está que con dicha terminología no se renuncia a buscar relaciones de interacción y de causa-efecto, puesto que esa búsqueda justifica, en último término, cualquier estudio sobre la conflictividad laboral.

Por ello resulta indispensable preguntarse por la articulación de los diversos contenidos entre sí, con el contexto socio-político, con la condición de fábrica y con la organización obrera.

Resulta ocioso repetir, por lo demás, que al hablar de contenidos del conflicto nos estamos refiriendo a un amplio concepto de conflicto que es la base de este estudio.

Las Plataformas

A medida que han ido transcurriendo los años las reivindicaciones obreras se han ido articulando, partiendo cada vez más del análisis de las concretas condiciones de fábrica, plasmándose en un conjunto global y coherente llamado PLATAFORMA.

De reivindicaciones salariales se ha pasado a exigencias concernientes a la organización y las condiciones de trabajo, los aspectos indirectos del salario (jubilación, invalidez,

etc...) y de ahí al marco necesario para plantear las propias exigencias como fuerza social: las libertades sindicales y políticas.

Por otro lado, la plataforma ha ido pasando del marco reivindicativo de una empresa al marco de un entero ramo en una provincia, llegándose a veces a verdaderas cartas reivindicativas inter-ramas, de radio local o hasta provincial.

Aún manteniéndose la diversificación de plataformas por empresas o por ramos, es innegable que se ha ido hacia una hegemonización de dichas plataformas hasta el punto de que se puede hablar de "plataforma tipo" del año (1).

Pero otra cosa, sicabe más importante, es que, si bien dichas plataformas han girado originariamente al compás de la negociación colectiva -cuya periodicidad ha sido impuesta- lo cual ha posibilitado que inicialmente gran número de trabajadores las apoyase con su firma, su voto en las asambleas y su acción en las luchas declaradas, sin embargo, poco a poco, las plataformas han ido convirtiéndose en el "proyecto de los trabajadores" con o sin convenio, proyecto que ha guiado y coordinado su lucha desde el punto de vista de las exigencias que todos estaban dispuestos a defender e impulsar.

En cierto modo, la difusión de las plataformas a lo largo y ancho del país y su uniformidad, nos permiten pensar en la existencia de una condición de fábrica uniforme y -lo que quizá resulta mucho más importante en una notable interiorización colectiva de dicha uniformidad, como también en un cierto tipo de organización común.

Claro está que, al hablar de uniformidad, no pretendemos negar las diferencias que en la condición de fábrica existen entre los grandes y los pequeños centros productivos, entre

uno y otro sector ni al hablar de interiorización colectiva pensamos que se trata de algo más que de tendencias. Pero con viene tener presentes ambos órdenes de factores.

La plataforma como alternativa al proyecto de condición de fábrica de la empresa.

Las primeras plataformas obreras se dieron, como ya se ha dicho, al compás de la negociación y como alternativa a las propuestas patronales. Pero las grandes luchas que tuvieron que apoyarlas demostraron muy pronto que los proyectos contra puestos -el patronal y el de los trabajadores- iban bastante más allá de la práctica negociadora al uso en España.

La plataforma aparece tarde en SEAT con relación a otras empresas, aún de su mismo sector, el metal.

La contratación colectiva pudo cumplir plenamente en SEAT su primordial función patronal de instrumento de adecuación de los salarios a la productividad y de organización del tra bajo, en tanto en cuanto no hubo una suficiente organización obrera que posibilitó la articulación de los intereses de los trabajadores. En este momento la negociación colectiva apareció como un instrumento utilizable para la consecución de estos intereses.

La primera plataforma aparece a finales de 1969, cuando se ha vuelto a reconstituir un germen de organización obrera en la fábrica, con vistas al Convenio colectivo a negociar para 1970. De aquí en adelante surge una plataforma por año o, dicho con más exactitud, se da una puesta al día anual de la plataforma obrera.

He aquí las 8 plataformas que en este estudio hemos tomado en consideración:

- 1ª plataforma (finales de 1969): para 1970.
- 2ª plataforma (septiembre de 1970): para 1971 (el convenio no se renovaba, sino que sólo se revisaban algunos extremos económicos).
- 3ª plataforma (mayo de 1971): la presenta la candidatura obrera en las elecciones sindicales como "plataforma pendiente".
- 4ª plataforma (octubre de 1971): para el convenio de 1972. (casi idéntica a la anterior).
- 5ª plataforma (septiembre de 1972): para el convenio de 1973
- 6ª plataforma (septiembre de 1973): para la revisión -no hay renovación- del convenio en 1974.
- 7ª plataforma (julio de 1974): para el convenio de 1975.
- 8ª plataforma (septiembre de 1975): para el convenio de 1976.

La plataforma ha de ser vista, pues, como una alternativa a la negociación patronal por su contenido, sus agentes y sus objetivos.

En cuanto al contenido -al que nos referiremos más abajo en detalle- baste decir ahora que la plataforma obrera pone en cuestión, desde el primer momento, dos problemas fundamentales: el exclusivismo del poder patronal para tratar los elementos de organización y condiciones de trabajo, el exclusivismo de la decisión patronal sobre los temas a introducir en la negociación.

Pero, si pone en cuestión ésto, es en la medida en que la plataforma responde a la condición real de fábrica y a la situación real en la que la clase obrera se encuentra en este momento. Independientemente de lo que, de hecho, se ha podi-

do negociar, que ha dependido de la correlación de fuerzas existente en cada coyuntura, el papel de la plataforma ha sido el de presentar en forma patente ante los trabajadores la relación entre unas condiciones de fábrica negativas y la falta de control sobre las mismas, la relación entre unos topes salariales impuestos por falta de instrumentos sindicales y políticos de clase, la vinculación entre la explotación económica y el omnímodo poder de los patronos.

Por lo que se refiere a los agentes, la plataforma trastoca absolutamente el designio de la empresa. En el caso de SEAT, hasta la aparición de la primera plataforma, la discusión de los Convenios no había presentado problema alguno; en realidad, la empresa había podido imponer lo que le parecía. Si se examinan los primeros convenios se observan escasas variaciones, aparte el ajuste de los salarios, de uno a otro (2). El convenio no era sino una tapadera para que la empresa pudiese organizar el trabajo como mejor le pareciese. Tal placidez en la contratación había sido posible en SEAT gracias a la existencia de un Jurado totalmente colaboracionista, resultado obvio del control que la empresa había podido mantener sobre los trabajadores en un período en que en otras empresas buena parte de los cargos de enlaces y jurados habían sido ya copados en 1963 y 1966 por trabajadores u organizaciones obreras representativas, pero, sobre todo, había influido la debilidad de la propia organización obrera.

En las elecciones de 1966 también en SEAT entran hombres de Comisiones Obreras en el Jurado, pero algunos son despedidos en 1967 y otros quedan arrinconados sin llegar a formular propuestas claras a la base ni siquiera en ocasión de las revisiones de convenio que se dan en 1967 y 1968 (3). Es posible que los problemas internos que tiene la misma organi-

zación obrera en estos años contribuyesen a la compatibilidad de los jurados representativos.

En 1969, sin embargo, el panorama ha cambiado. El resurgir de la organización obrera levanta una gran presión de los trabajadores frente al convenio, presión que ya no cesará, sino que desbordará los márgenes del convenio mismo.

Desde este momento los protagonistas de la contratación ya no son, en un rito anual o bianual que dura pocos días, la empresa y el jurado; entra un tercer protagonista: los trabajadores con su organización propia. Con ello cambia hasta el ritmo de la negociación. Es precisamente la plataforma el principal instrumento de alejamiento de los planteamientos de la Organización Sindical (O.S.É.) y de un jurado fiel a ésta, y el principal instrumento de participación democrática de los trabajadores.

La plataforma, y su instrumento de discusión y aprobación, la asamblea, dan a los trabajadores la iniciativa sobre el convenio. Tanto es esto cierto que el jurado colaboracionista que jamás se había visto precisado a preparar proyecto alguno, porque la empresa ya se lo daba hecho, empieza a presentar también sus "plataformas" desde 1972 en adelante, copiando a menudo gran parte de las reivindicaciones -a veces todas menos las más directamente políticas- de la propia plataforma de los trabajadores; a veces la presenta con una antelación a la fecha de discusión fuera de toda medida: por ejemplo, con 7 meses de antelación en 1974. Estos intentos de instrumentalización de la plataforma por parte del jurado -y en el fondo por parte de la empresa que está sumamente interesada en apagar, de esta forma, la presión que sube de los talleres- demuestran lo que venimos diciendo: que la iniciativa ahora la ha perdido la empresa y la han ganado los

trabajadores. Es precisamente esta iniciativa lo que dará a la plataforma una dimensión muy por encima de su entidad como carta reivindicativa, como se verá al hablar de la estrategia que la guía.

En una situación de normalidad política y sindical la confesión y defensa de la plataforma seguiría estos pasos:

1. Composición del proyecto de plataforma, partiendo de las reivindicaciones de los diversos talleres, secciones y grupos, expresadas en las asambleas, en las aportaciones de los representantes, en la reflexión continuada sobre la condición de fábrica.
2. Discusión y aprobación de tal proyecto por la asamblea en la que la plataforma queda perfilada y ratificada con un compromiso colectivo.
3. Elección de la Comisión Negociadora, también por la asamblea, comisión que se compromete a la defensa de la plataforma.
4. Relaciones continuadas entre comisión y conjunto de los trabajadores durante las negociaciones, para lo cual es esencial que éstas no se den lejos de la fábrica cuando el convenio es de fábrica. Este continuo control de base es esencial.
5. La base apoya con acciones las negociaciones.

En el caso de la SEAT, como en el de la generalidad de las empresas españolas, ha habido dos variaciones fundamentales en este iter: la primera por lo que se refiere al primer punto (la composición del proyecto), la otra por lo que toca a los puntos tercero y cuarto (comisión negociadora y relaciones comisión-base).

La ilegalidad de las asambleas, de casi cualquier documento, lo más importante, de la acción de quienes habrían podido coordinar todo este movimiento, difícilmente ha permitido una composición del proyecto en la forma descrita. Muy a menudo en SEAT ha sucedido que la vanguardia ha compuesto el proyecto y luego lo ha pasado al conjunto de los trabajadores para su discusión. Ahora bien, las limitaciones han afectado al método de confección, no necesariamente al contenido, para lo cual era importante que la vanguardia estuviese en estrecho contacto con la base.

Hay que notar, sin embargo, que en los últimos dos años -1974 y 1975- en muchas empresas la confección del proyecto de plataforma se ha realizado a través de encuestas o proyecciones similares, gracias a una mayor organización obrera obtenida a pesar de las trabas oficiales del sindicato vertical y de las empresas.

De todos modos por lo que se refiere al segundo punto -y en esto la SEAT es un caso muy claro- la participación democrática de los trabajadores se ha podido dar en la discusión y aprobación de la plataforma. Las formas de llevar a cabo tal discusión y aprobación han sido diversas: en los primeros años del período que analizamos la discusión tenía que darse por pequeños grupos o por asambleas no muy numerosas a la hora del bocadillo. El material de discusión era el proyecto elaborado, introducido clandestinamente y a miles de ejemplares en la fábrica. La aprobación se recogía por medio de la firma. Este es un dato importante si se piensa que firmar dicha plataforma era más "ilegal" todavía que levantar la mano en una asamblea y si se tiene en cuenta que las firmas recogidas nunca bajaron de 6.000 ó 7.000.

A medida que fue pasando el tiempo y se fue imponiendo la asamblea, ésta pasaba a jugar un papel decisivo en la discusión y la aprobación del proyecto. En algunas ocasiones se pudieron dar asambleas de toda la fábrica, por ejemplo, con ocasión de la ocupación del 18 de Octubre de 1971, que ha sido posiblemente la plataforma que ha obtenido una adhesión más compacta. De todos modos, en la SEAT nunca se ha renunciado a refrendar la plataforma con la propia firma, quizá para disipar cualquier acusación de manipulación.

La Comisión Deliberadora y la relación de la misma con la base de los trabajadores constituyen la otra variación fundamental. La no representatividad del Jurado ha tenido como consecuencia que la Comisión Deliberadora del Convenio fuese hecha a la medida de la empresa con lo cual ni era una comisión que se hubiese comprometido en la defensa de la plataforma ni daba cuentas de su gestión al conjunto de los trabajadores. Más bien en los últimos años dicha comisión se dedicaba a difundir "su" propia plataforma, en contra de la plataforma de los trabajadores.

Por tanto, al tiempo que sobre la empresa, la presión de los trabajadores en el convenio se ha dado en manera particular sobre la comisión deliberadora misma, a través de visitas al jurado, a los locales de las negociaciones cuando éstas se hacían en Barcelona, etc... De todos modos ésta ha sido una presión relativa, puesto que el verdadero adversario era la empresa de la que la comisión no era sino un instrumento. Así que en realidad, las luchas que tenían como base la plataforma han tenido, por verdaderos protagonistas de un lado a los trabajadores con su organización propia y de otro a la empresa que ha podido utilizar un jurado colaboracionista y una O.S.E. complaciente.

Una diferencia no despreciable entre SEAT y otras grandes empresas, por lo que respecta al conflicto laboral, reside precisamente en el grado de utilización del Jurado por parte de la organización autónoma de los trabajadores.

Pero, de todos modos, la plataforma ha superado el ámbito de la negociación como proyecto de los trabajadores. Por ello el problema de la representación sindical dentro de la empresa no se limita a la problemática de la Comisión Negociadora del Convenio sino que trasciende a todo tipo de reivindicación por la condición de fábrica. No resulta extraño, pues, que los trabajadores hayan tenido que enfrentarse en los Convenios, en conflictos abiertos, en la misma Magistratura con la estructura del sindicato vertical en la empresa, es decir con el Jurado. En determinadas coyunturas del periodo que examinamos, el enfrentamiento directo se ha dado más entre tal jurado y los trabajadores que entre la empresa y los trabajadores lo que explica la agudeza con que los problemas de representatividad sindical se han planteado en la SEAT desde 1974 en adelante. Claro está que este elemento ha caracterizado en manera especial un conflicto que, de todos modos, seguía estando entre el capital y los trabajadores.

La estrategia de la plataforma

La plataforma parece haberse convertido en un importante instrumento que ha contribuido al avance masivo, con la máxima participación, de los trabajadores hacia la superación de la condición actual de fábrica. Por supuesto que, ni la plataforma ha de verse aislada de todo lo demás ni necesariamente implica la superación de ciertas limitaciones a las que