



PASO A PASO

Órgano de expresión de las Secciones Sindicales de la CGT en el Grupo SEAT

cgtseat@inicia.es - cgtseat.zf@tiscali.es

Nº 10/ Época III Junio 2007

ESPECIAL TRABAJO EN EQUIPO

Desde la CGT hemos elaborado este número especial para informar, prevenir y alertar sobre la panacea que es el TE para la empresa, y que tendremos que luchar para hacernos valer.

El Trabajo en Equipo (TE) ha sido, y es, una cotizada pieza para la empresa. Todas las empresas multinacionales han tenido siempre en su punto de mira la forma de implicar más a sus trabajador@s para sacar más beneficios. Antes, a la nueva organización del trabajo se le llamó "Toyotismo". En 1991 se acordó una "Prueba Piloto" en la fábrica de Zona Franca, esta prueba no cuajó por la oposición que se hizo por parte de CGT, CCOO y UGT, a las pretensiones de la empresa de empeorar las condiciones de trabajo, además de que la SEAT no aceptara las propuestas de los sindicatos.

Tod@s sabemos que los empresarios quieren ganar cada vez más y sacarnos el máximo de rendimiento. Hemos pasado de la "sociedad industrial" donde el trabajador debe adaptarse del campo a la ciudad, a la "sociedad del conocimiento". Las empresas aprovechan la mayor preparación de l@s trabajador@s. Ya no sólo es nuestro esfuerzo físico lo que se nos exige, sino también nuestra mente al servicio de la empresa. **Una total implicación en el proceso sin el debido reconocimiento profesional. Es decir, para la empresa, resultamos más baratos que nuestros padres.**

Por ello es de destacar la nefasta estrategia de UGT y CCOO de presentar como propia una reivindicación histórica de la empresa. Se han embarcado en un proyecto, como si ya hubiéramos alcanzado el socialismo y ahora lo tuviéramos que desarrollar. **En realidad, es ayudar a que l@s trabajador@s asumamos la filosofía de la empresa,** como si fuéramos accionistas y no nos cuestionemos nuestra realidad de clase trabajadora.



1ª ENTREGA DEL
**CURSO ACELERADO
DE IDEAS DE MEJORA**

PROFESOR FRANZ DE COPENHAGUE

OBJETIVOS DEL TRABAJO EN EQUIPO

- Productividad
- Calidad
- Eficiencia de las instalaciones
- Polivalencia de los miembros del equipo-
Cumplimiento de la matriz de habilidades
- Ideas de Mejora
- Costes de los materiales
- Material de rechazo
- Orden y Limpieza
- Accidentabilidad
- Directivas del Consorcio
- Absentismo
- Formación y cualificación

Estos objetivos los está imponiendo la empresa sin control sindical de los firmantes.

¡¡ESTO SE TIENE QUE CAMBIAR!!!!

FUNCIONES DEL/A SUPERVISOR/A

Traspasa buena parte de la responsabilidad del proceso al equipo/portavoz, eso sí, «*manteniendo su función disciplinaria*». Su actividad irá siempre dirigida al cumplimiento de los objetivos de los equipos a su cargo. **Con toda la cantidad de competencias transferidas a los equipos, la empresa ya ha reducido el colectivo de supervisor@s. Est@s tendrán una responsabilidad mayor puesto que ampliarán su ámbito de coordinación.**

¡¡Y TODO ELLO SIN MÁS CATEGORÍA!!

FUNCIONES DEL/A PORTAVOZ

El o la Portavoz representa y coordina al equipo, **siguiendo como miembro integrado en el proceso de trabajo productivo**. Por lo tanto, será la figura más polivalente del Equipo de Trabajo, entre otras cosas se responsabiliza de:

- Dirigir y preparar las reuniones del equipo.
- Distribuir la documentación técnica que reciba.
- Actuar de moderador y solucionar los problemas que surjan en el equipo.
- Asegurarse de la óptima eficiencia de las máquinas.
- Deberá prevenir y solucionar los problemas causados por cuellos de botella, aplicando medidas organizativas.
- Coordinar los desplazamientos de pausas.
- Hacer funciones de controlador de las existencias de material.
- Fomentar la polivalencia entre los componentes del equipo y detectar e informar al Supervisor de las carencias puntuales de formación de los integrantes del equipo.
- Responsabilizarse de la integración y formación de los nuevos miembros del equipo.

...y más funciones a desarrollar.



erá la figura estelar de la nueva SEAT con una carga importante de más responsabilidad y de mayor preparación, ¡¡por sólo 47 euros al mes!!



**QUIÉN ME MANDARÍA
A MÍ HACER ESTA IDEA
DE MEJORA**

FUNCIONES DEL EQUIPO DE TRABAJO

Las funciones de I@s integrantes del Equipo se ven incrementadas enormemente respecto de la actividad anterior de I@s operari@s. Est@s se dedicaban únicamente a hacer su carga, realizando el trabajo productivo asignado y establecido por el servicio técnico de Métodos y Tiempos. Después de la firma del actual Convenio, se pasa a colaborar de forma activa en desarrollar unas tareas que antes no estaban asignadas.

En efecto, en el manual del T.E., la empresa nos dice: **“Participar activamente en el establecimiento de objetivos, en el marco de las necesidades del objetivo global de la empresa”**. Con este nuevo concepto el operario ha de ir más allá de la obligación de hacer la **“faena bien hecha”**. Además de poner nuestras habilidades, **quieren que pongamos nuestros conocimientos y actitudes al servicio de la empresa.**

Las funciones de los miembros se ven enriquecidas en los siguientes puntos:

- Participar en tareas de ergonomía y salud laboral. **Esperamos que, por fin, a toda la plantilla se le impartirán los cursos sobre estas materias. Por supuesto en horas de trabajo**
- Preparar y cuidar los medios y materiales de trabajo, y responsabilizarse de las herramientas e instalaciones utilizadas por el equipo. **Se transfiere al grupo algo que hasta ahora era responsabilidad de un@ conductor@ de máquina (Oficial de 1ª).**
- Realizar reuniones ordinarias periódicamente. **No se programan, y se aprovechan los paros técnicos.**
- Participar en la mejora continua del proceso y en el programa de Ideas de Mejora. **Esto es el caballo de Troya de la empresa, que aprovecha nuestras ideas para eliminar nuestros puestos de trabajo**
- Proponer cambios en la composición y ayudar a la integración y apoyo hacia los nuevos miembros.
- Leer atentamente los paneles de información de la evolución de los objetivos.
- Intervenir en fallos o averías en instalaciones que afecten al proceso de trabajo (casi todas) y repararlos en la medida de lo posible para iniciar un proceso de colaboración con mantenimiento. **Aquí la empresa se aprovechará de los conocimientos técnicos de quienes se vayan incorporando, para eliminar puestos de trabajo en Mantenimiento.**
- De las rotaciones, dentro del grupo, se podrán excluir a I@s operari@s especializad@s. **Afecta al personal de otras secciones (mantenimiento, logística,...) integrado dentro de los Equipos de Producción.**
- Autocontrol de calidad. **Este autocontrol siempre ha significado mayor categoría para I@s trabajador@s. Con el T.E. puede suponer la eliminación de puestos de trabajo de Validadores o Inspección.**

¡¡TODO ESTO POR SÓLO 1 EURO AL DÍA!!

**Y HAY QUIÉN DICE POR AHÍ
QUE LA EMPRESA NO GANA NADA**

Los concursos y premios serán el reclamo para que nos impliquemos aún más. No olvidemos que esta práctica se utiliza para potenciar a los grupos y personas que más colaboran en la implantación de medidas de flexibilidad. La competencia entre los diferentes Equipos de Trabajo es parte de la filosofía que la empresa quiere que asumamos, descartando con esta competitividad cualquier rasgo de solidaridad entre compañer@s.

-SOBRE ESTA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO-

DESDE LA CGT QUEREMOS DEJAR CLARO

En qué **SÍ** estamos de acuerdo:

- Final de la repetición de movimientos y posturas perjudiciales para la salud de l@s operari@s.
- Acabar con los privilegios y los castigos en determinados puestos de trabajo.
- La creatividad que, se supone, da al individuo la diversidad de tareas .
- La aplicación de la ergonomía entendida como confort en el puesto de trabajo.
- La posible toma de decisiones del grupo.
- El respeto mutuo.
- Mejora en evitar la accidentalidad.
- La homogeneidad de los Grupos llevará a frenar medidas disciplinarias y arbitrarias como el cambio de puesto o taller.

En qué **NO** estamos de acuerdo:

- La continuidad de la estructura jerárquica de mandos en el Proceso productivo.
- La ausencia de control sindical en programas y objetivos.
- La aplicación de medidas disciplinarias para la consecución de los objetivos.
- La competitividad entre los equipos (paneles, premios,) y entre los miembros del equipo.
- La debilidad sindical en el proceso ante la poca predisposición de la Dirección de la Empresa de entender el **Concepto de Democracia** que aluden los firmantes. **¿Qué mecanismo tiene el grupo para exigir un cambio de portavoz?**
- La introducción de las Ideas de Mejora en los objetivos del equipo. Algo que nos está preocupando, y mucho, son esos llamados work-shops que ahora están de moda, y que están aprovechando muchas ideas de mejora para eliminar puestos de trabajo. La exigencia a la plantilla de la realización periódica de ideas de mejora en cada grupo. **Desde la CGT, queremos sugeriros, que encaminéis esas ideas a la mejora del ambiente laboral, a los aspectos relacionados con la Ergonomía en los puestos de trabajo o de Salud Laboral, en definitiva a mejorar las condiciones de nuestro trabajo.** Ya sabemos que el premio, será un paraguas en el mejor de los casos; pero a la larga tu mejor premio será que conservarás tu salud, tu puesto de trabajo y el del resto de integrantes de tu grupo.

NO DEBEMOS CAER EN LA TRAMPA DE COMPETIR ENTRE NOSOTR@S, PUES ASÍ GANA SIEMPRE LA EMPRESA

**IDEAS DE MEJORA
1ª ENTREGA**

¿Harto de tener que
parar a comer?

No pierdas productividad por
minucias tontas. Utiliza ...

TRAGA-JOB

y convierte la hora del almuerzo en un no parar

con 25 puntos te llevas de
regalo una sonda renal



Apoya:
Asociación de Empresarios por la
Optimización de Recursos

LA PRODUCTIVIDAD Y EL TRABAJO EN EQUIPO

En los últimos tiempos, estamos observando y con más preocupación de lo habitual, la intensificación de los ritmos de trabajo en los talleres de producción de la fábrica de Martorell. Un claro ejemplo de esta situación lo podemos comprobar, comparando las cargas de trabajo en los últimos años en relación al número de vehículos producidos:

AÑO	PRODUCCION DIARIA	PUESTOS DE TRABAJO	RELACION TRBJS./ PRODUC.
2004	1987 u.	6188	3,114
2005	1994 u.	5942	2,979
2006	2122 u.	6088	2,865
2007	2016 u.	5626	2,790

Se observa como el número de cargas para la producción asignada disminuye año tras año. **Si nos remontamos a unas cargas del año 2000, con 7935 fabricábamos 2313 coches. Esto nos da un ratio de 3,430 trbjs/coches.**

Como podemos observar, progresivamente, disminuye el número de trabajadores para fabricar un vehículo. Según la Empresa, esto se debe a "la mejora continua de los procesos de trabajo". En parte es cierto, pero analicemos:

- Por un lado, la continúa automatización o robotización de algunas zonas, sobretodo en Chapistería y Pinturas; va eliminando progresivamente muchos puestos de trabajo. **Este beneficio para la empresa debe revertir en una reducción sustancial de la jornada laboral de tod@s l@s trabajador@s de SEAT.**
- También tenemos que controlar entre tod@s, la continúa eliminación de pasivos en las cargas de trabajo (saturación de cargas) debido a la progresiva agrupación de las cargas individuales. Podemos combatirlo, si nos preocupamos de revisar nuestras cargas, comprobar que todas las operaciones queden reflejadas en ella y que el tiempo de cada operación sea el correcto. El reparto de operaciones en una carga combinada no ha de suponer que individualmente se pase del tiempo ciclo.

La empresa sabe que está pidiendo MUCHO a l@s trabajador@s de la SEAT. ¿Pero la plantilla somos conscientes de eso? Desde la CGT pensamos que en un tema de esta envergadura la Dirección ha de aceptar que l@s trabajador@s seamos compensados por tanto esfuerzo. El euro diario es una miseria. En este sentido ha sido un error pretender aplicar un sistema de integración excluyendo en la aplicación del T.E. a tod@s l@s trabajador@s representad@s por la CGT.

ANTE ESTO, LA CGT PROPONEMOS:

- o Concreción del personal necesario y organigramas de las áreas de Mantenimiento, Procesos, Métodos, Logística, Laboratorios y Calidad,...
- o Especificar la forma de aplicación del TE en las Diferentes áreas, Dependencias, Servicios,...
- o Que las Comisiones de Control surjan de entre la plantilla de cada dependencia, formación para los integrantes de las mismas.
- o Que se concrete el puesto de es@ operari@ que, para cubrir absentismo, desempeña tareas no sólo de su grupo sino de otros grupos dentro del Taller o Sección, y que reciba una compensación económica acorde con su conocimiento de mayor número de tareas.
- o Mejora en calidad de vida en el interior de fábrica, salas de descanso, vestuarios, servicios (higiene), neveras, máquinas expendedoras, etc...
- o Que la toma de objetivos y criterios sean acordados por la Comisión de Seguimiento (integrada por la Empresa y toda la Representación Social), con el visto bueno de la plantilla afectada.
- o **Seguimos defendiendo nuestra propuesta de:**

- **OFICIAL DE 2ª PARA LOS INTEGRANTES DE LOS 642 GRUPOS DE TRABAJO.**
- **OFICIAL DE 1ª PARA LA FIGURA DE ABSENTISTA.**
- **ASIMILADO A ENCARGADO PARA LA FIGURA DEL PORTAVOZ.**
- **JEFE DE 1ª PARA LA FIGURA DE SUPERVISOR/A.**
- **LETRA D BÁSICA PARA TODA LA PLANTILLA, E INICIO DE UNA 17ª PAGA.**

Esperamos que te haya sido enriquecedor el tiempo dedicado a leer este especial sobre el T.E. y cualquier duda que tengas nos la comuniques. Estamos a tu disposición y ante ésas dudas actuaremos para dejar las cosas claras y que no se produzcan abusos por parte de nadie.