

# La comedia de enredos de OPEL-GM



**Antonio Doctor**

29

## I. Introducción

Me piden que escriba algo relatando la situación de la factoría de GM en Figueruelas, donde he trabajado 20 años hasta 2002, que me jubilé.

Hace ya meses que venimos siguiendo el culebrón a través de la prensa y radio. Primero que la GM le venderá (¿) la OPEL a la Magna, luego esta empresa negocia con los gobiernos de los países y con los sindicatos. La Merkel les suelta dinero y corre la sospecha de que ha sido a cambio de que suavice los despidos previstos en su país, lo que sirve para crear tensiones entre los sindicalistas de los diversos países afectados. Interviene entonces la UE, que dice que eso no se puede hacer, el gobierno español también interviene junto con

el aragonés, montados ambos en el caballo de batalla de que la decisión debe de obedecer a criterios industriales y no políticos, poniendo por delante la productividad de la planta de Figueruelas y la profesionalidad de sus trabajadores. Después de llegar a un trabajoso y trabajado acuerdo con Magna, viene la GM y dice que ya no la vende. Vuelta a empezar. Malas lenguas (o quizás no tan malas) dicen que la realidad es que GM nunca quiso vender la Opel, sino que utilizó a Magna para hacerle el trabajo sucio de doblegar a los sindicatos para recoger ahora el fruto sin tan siquiera haberse despeinado.

Cuando escribo estas líneas, puede valer como último capítulo sobre el culebrón este comunicado de CC OO distribuido entre los trabajadores el día 4 de diciembre.

### **SS de CC OO en GM**

Compañera, compañero:

Como todos sabéis el pasado día 1 recibimos la vista de Reinald Hoben.

Lo planteado en la reunión por su parte fue que aceptaba el contenido del acuerdo con Magna y además nos sugería que lo firmásemos de forma inmediata. Hoy nos hemos reunido los Sindicatos en la Comisión permanente y la decisión unánime ha sido no firmar el acuerdo.

Nuestras razones son varias.



1.- GM está recorriendo las plantas y mostrando por entregas partes de un plan industrial, que cuando sumamos y contrastamos sus contenidos muestran claras inconsistencias. GM nos tiene que demostrar, por ejemplo, cómo se mantienen las dos líneas de producción en nuestra planta y al mismo tiempo se puede afirmar que Eisenach va a trabajar a tres turnos.

2.- El propio proceso de presentación de este esbozo de plan industrial, está plagado de deficiencias (chapuzas en términos familiares) que no nos dejan más remedio que desconfiar, ya que las diferentes versiones que conocemos de ese supuesto plan industrial, contienen contradicciones, en función del dónde y a quién se explica. Para evitar esta situación el Comité de Empresa Europeo ya determinó por unanimidad, que ese plan se debe de presentar de una sola vez y a todos los representantes de las diferentes plantas.

3.- El acuerdo con Magna nos dirigía a una negociación que de haberse concluido con éxito, nos hubiera otorgado una participación en la Empresa, con posibilidad de recuperar esos ahorros, a cambio de esos ahorros. Con GM, en estos momentos, desconocemos incluso que tipo de sociedad se va a plantear (Sociedad Anónima, Sociedad Europea, Caja Única con Estados Unidos, etc.) por lo que ni siquiera sabemos que enfoque pretenden dar a ese apartado de los ahorros.

4.- Los cambios ocurridos en la cúpula de GM en el día de ayer, pueden tener efecto en toda la cadena de dirección de GM, y el despido de Henderson, que dicho sea de paso, apostó por Reilly y por extensión por el señor Hoben, signifique un cambio no solo de Dirección de la compañía sino también en la orientación, ritmo, profundidad y naturaleza de la reestructuración en Europa.

5.- Y por último pero casi más importante: GM tiene que mostrar y demostrar, que puede afrontar los costes de esta reestructuración. Una vez que el Gobierno alemán deja de ser el actor fundamental en la escena, con sus ventajas e inconvenientes, el único gobierno que ha comprometido avales es el británico (400 m €), puesto que el español ha manifestado muy recientemente a CC OO y UGT que supeditan esos avales a que exista un acuerdo con los sindicatos que hasta ahora no ha habido. El dinero que falta para la reestructuración y las inversiones necesarias son 2.300 millones de euros, contando con que aportásemos los 265 millones de ahorros que se nos plantean.

Tenemos que saber quién va a poner ese dinero y confiamos en que GM no haya cometido la temeridad de haber tomado la decisión de echar abajo un plan que estaba ya financiado hasta 4.500 millones de Euros sin tener previsto de donde va a venir hasta el último Euro necesario. Creemos que ni GM ha podido cometer semejante barbaridad, pero el espectáculo de mercado persa que están dando frente a diversos gobiernos y en diferentes plantas, entre ellas la nuestra, no es ni mucho menos tranquilizador.

El próximo día 15 hay una reunión del Comité de Vigilancia de Opel del que esperamos cosas más concretas de las que tenemos hasta ahora.

Todo esto transcurre en el escenario. Vamos a ver ahora cómo se ven las cosas donde no llegan los focos, en el interior de la fábrica. Para escribir esto me he informado con los compañeros de la CGT que pertenecen al Comité de Empresa, a lo que tengo que sumar los ex compañeros de trabajo que me visitan o telefonan de vez en cuando, y lo que me relatan los trabajadores que conozco en el barrio y los encuentro a menudo. Vayamos por puntos:

El Convenio está prorrogado. Hay una mesa abierta para negociar el convenio de 2009 pero resulta que no se reúne. Nadie sabe por qué está paralizada la negociación y nadie lo denuncia.

Algunas de las empresas subcontratadas que tenían sus trabajadores dentro de la fábrica

han perdido sus contratos y el trabajo se les ha añadido a los de plantilla, sin contratar a nadie. La empresa Faurecia, que montaba las puertas (o sea, todos los accesorios que lleva la puerta antes de ser colocada en el coche) tenía sus propios carretilleros para traer los componentes a la línea. Los han sustituido por los carretilleros de la GM, que ahora están sobrecargados de trabajo.

Lo que llamamos «goteo», o sea, los trabajadores que se marchan por su voluntad (una media de 300 por año) no son sustituidos por nuevos. Simplemente se amortiza el puesto y se sobrecarga a los que quedan. En los últimos años ya van unos 900 trabajadores y unos 300 de administrativos.

## La comedia de enredos de la OPEL-GM

La empresa ha eliminado algunos pluses que pagaba. Como el salario está congelado desde 2007, el resultado es que ha descendido. Rigiéndose por el convenio anterior, la empresa tenía que aumentar el salario en un 0,6%. No lo ha hecho y el Comité la ha llevado a los tribunales. Estos han dado la razón al Comité pero la empresa ha recurrido la sentencia y sigue sin pagarlo.

Ya no se renueva ningún contrato de relevo (el contrato de un joven para sustituir a uno que se jubila), es decir, que cuando cumple los 5 años de rigor, vas a la calle.

Finalmente, un dato muy importante que deja al descubierto la falacia del Gobierno aragonés y central, que parecen ignorar la totalidad de los factores que baraja una empresa como esta en una situación como esta, es el camelo de la «planta más productiva, una de las razones, por la profesionalidad de sus trabajadores».

Para empezar: En esta planta, igual que en todas las factorías que producen automóviles, la actividad de cada trabajador es planificada y revisada constantemente por el departamento llamado «Ingeniería de Producción». Se contempla, no sólo el tiempo en que se hace una operación, sino también la manera como se hace. Todo se estudia a fin de reducir al máximo lo que ellos llaman «tiempos muertos», que son los que necesita el trabajador para ir a coger una pieza o desplazarse del coche donde trabajó al siguiente que viene por la línea. Una vez establecido el método se pone en práctica y se observa para revisar si es necesario y hacer las cosas de otro modo. El ideal viene a ser el de un trabajador en constante actividad. De resultados de esta actividad de Ingeniería, se pueden redistribuir las operaciones de manera que termine por sobrar algún trabajador, que se enviará a otra sección. De hecho en un cursillo que nos dieron a los delegados, pregunté al que hacía de profesor si ese era el objetivo buscado y me respondió que sí.

La presunta humanización del trabajo con el toyotismo, que sustituiría al taylorismo, acompañado del «Trabajo en Equipo» que pondría en manos de los trabajadores la organización de su trabajo, hizo furor entre los «expertos» en la década de los 90, no tenía otra finalidad que reforzar el trabajo del Departamento de Ingeniería citado, que le permitía usar a los propios trabajadores para aumentar sus rendimientos. Nunca

se abandonó el taylorismo y hoy nadie más habla de aquellos experimentos, que sólo sirvieron para aumentar la carga de trabajo en general.

Esta dinámica produce inevitablemente lesiones corporales debido a los movimientos repetitivos, día tras día. Por eso, una de las prácticas de estas empresas desde hace bastantes años, es la de ir trasladando sus centros de producción a zonas distantes de las tradicionales para empezar con trabajadores jóvenes, si es posible procedentes del campo, que aguanten unos años hasta que las lesiones hagan su aparición. Así han hecho en los EE UU, instalando las nuevas fábricas en regiones del este donde no hay implantación sindical ni tradición obrera, pero sí jóvenes fuertes que pueden aguantar el tirón durante algunos años. También se ha hecho en Brasil y en Europa, yéndose al Este, donde además de providenciarse de carne fresca pueden pagar salarios irrisorios.

Cuando yo salí de la fábrica, en 2002, había unos 900 que ya estaban lesionados y vivían de baja médica en baja médica. Los cambiaban de operación para que no siguiesen castigando el mismo grupo de músculos pero llega un momento que ni eso resuelve, y se entra en el calvario de las operaciones, infiltraciones, etc.

En la GM de Zaragoza, la media de edad es de más de 50 años. No conozco el número de lesionados, pero con certeza es bastante mayor que en 2002. Para los managers, es una planta «quemada». Decirle a la empresa, como hacen los sindicatos y las autoridades españolas, que es una plantilla experimentada y con gran profesionalidad es un discurso para la platea, para consumo del público, porque incluso es posible que ellos mismos no crean en la efectividad de sus argumentos, o bien no quieren desenmascarar la sucia faz del capitalismo. Porque eso a los directivos de GM les trae al paio. Profesionalidad quieren en los de Mantenimiento, para que reparen cuanto antes las máquinas que se averían, pero este tipo de trabajo también puede ser subcontratado. De hecho, la GM estuvo barajando esa posibilidad hace algunos años, cuando yo estaba activo. Lo importante para ellos es el conjunto de los trabajadores de producción, el corazón que vivifica todo lo demás, y de estos lo que quieren es condiciones físicas, músculos y resistencia. De lo que tienen qué hacer y cómo, ya se encarga Ingeniería de Producción.



No sería de extrañar, pues, que ya tengan esta planta condenada. Tanto por la cercanía a los mercados, como por las diferencias salariales, los países del Este de Europa, hoy prácticamente satélites de los EE UU, les ponen a estas empresas con los ojos haciendo chiribitas.

El día 6 de diciembre ha aparecido esta información en el Periódico de Aragón. Es evidente que la eliminación del turno de noche le permitirá reducir la plantilla, independientemente del resultado de las negociaciones con la GM.

### **GM España estudia suprimir el turno de noche temporalmente\***

La dirección se plantea esta medida para ajustar la producción, reducir costes y ganar eficiencia. El cese podría prolongarse de 6 a 12 meses, en función de la demanda y del lanzamiento del 'Meriva'.

06/12/2009 R. BARCELÓ / R. LÓPEZ

La dirección de General Motors (GM) España estudia suprimir el turno de noche en la fábrica de Figueruelas. Una medida que, según ha podido saber este diario, la empresa está analizando seriamente para ajustar la producción a la demanda, reducir los costes y mejorar la eficiencia de la planta. No obstante, la eliminación del tercer turno sería solo temporal para volver a la actividad, de nuevo, cuando remonten las ventas de coches. En concreto, el cierre podría prolongarse entre seis y un máximo de doce meses durante el 2010, aunque este extremo todavía no ha sido confirmado.

Sin embargo, eso no ha impedido que el rumor circule ya entre la plantilla de la factoría zaragozana, que este año ha sufrido hasta cuatro expedientes de regulación de empleo (ERE) por la caída de los pedidos. Precisamente, otra de las razones por las que se baraja cerrar el turno de noche es para evitar más expedientes de regulación durante el próximo año. De hecho, solo las plantas de Zaragoza, Eisenach (Alemania) y Gliwice (Polonia) mantienen aún los tres turnos en la filial Opel.

REVERSIBLE. El experto en el sector del automóvil, José Antonio Bueno, sostiene que «cuando hay que ajustar la producción, lo más eficiente es cerrar un turno». De hecho, subraya que «los que tienen fe en el futuro solo trabajan ya con dos turnos». Además, considera que se trata de una medida «fácilmente reversible».

En este sentido, la duración del *cierre* del tercer turno dependerá también de la respuesta que tenga el lanzamiento del *Meriva*, que Figueruelas comenzará a producir en abril del 2010. Por tanto, se trata de una medida flexible, en función de la demanda del mercado.

Por si eso fuera poco, el plan de reestructuración de Opel contempla reducir la producción global en Europa en un 20% el próximo año. Algo que también afectará a la fábrica aragonesa.

Lo que todo el mundo parece tener claro en la factoría es que el plan de ahorro –contempla recortar 25 millones en gastos solo en Figueruelas– implicará nuevos *sacrificios*. De hecho, se comenta que, más allá de la congelación salarial, podría plantearse una leve disminución salarial con el objetivo de repartir el *dolor* entre todos los trabajadores.

INCERTIDUMBRE. Una posibilidad que alimenta, aún más, la incertidumbre entre la plantilla. Los trabajadores piden que se despejen pronto las dudas porque, hasta ahora, se sabe la cantidad a recortar pero no cómo habrá que ahorrarla. Y aquí, la desaparición temporal del turno de noche puede ganar enteros.

Desde el punto de vista empresarial, no hay duda de que suprimir durante un tiempo esta franja laboral podría reportar a la compañía cierta liquidez, ya que es el turno más *caro*. No en vano, y según ha podido saber este diario, las cerca de 600 personas que trabajan por la noche cobran, de media, unos 550 euros más que los empleados del resto de turnos. A ello, hay que sumar los gastos fijos (energía, transporte...)

Lo que aún se desconocen son las consecuencias de suprimir –si se confirma– el turno de noche. Algunas voces indican que habría que *trasvasar* producción al resto para hacer frente a la demanda y otras opinan que no será necesario, ya que la actual generación del *Corsa* se enfrenta a sus últimos años de vida y en este periodo la producciones suelen caer. La nueva generación de este modelo se lanzará en el 2013.

Figueruelas no olvidará fácilmente el 2009. Al *culebrón* Opel se suma una caída productiva. Así, la planta cerrará el año con una producción de 337.500 vehículos frente a los más de 485.000 alcanzados en el 2007.

## La comedia de enredos de la OPEL-GM

**1.800 COCHES AL DÍA** Durante este año han salido de las líneas de producción una media de 1.800 vehículos diarios (el 63% del *Corsa*, entre el 20 y el 23% del *Meriva* y entre el 10 y el 13% del *Combo*). No obstante, la distribución de la fabricación en los tres turnos (mañana, tarde y noche) no es la misma. Así, los dos primeros han trabajado en el 2009 a un ritmo de 700 vehículos diarios, en cada una de las dos líneas productivas, mientras que el turno de noche ha sacado de la factoría 400 coches al día.

Unos días después de terminar este artículo, ha salido a la luz una nueva «idea» de la compañía, que consiste en pagar parte del salario a los trabajadores en acciones. Esto quiere decir que recibirán papeles que no valen nada a la espera

de que valgan algo. No dice si con esto los trabajadores participarán o no en las decisiones de la empresa. Tampoco la cuantía de las acciones ni su «valor». Parece que es un globo sonda, que hasta ahora los sindicatos no han rechazado.

### Notas

---

\* [www.elperiodicodearagon.com](http://www.elperiodicodearagon.com)

