

RED SINDICAL REPSOL LATINOAMERICA Y ESPAÑA

Encuentro Cartagena de Indias (Colombia) 6 al 8 de julio 2.009

ANALISIS DE LA SITUACIÓN EN ESPAÑA EN EL AMBITO DE LAS EMPRESAS AUXILIARES QUE TRABAJAN PARA EL GRUPO REPSOL.

La externalización y contratación de actividades por parte de las empresas es una práctica habitual desde hace muchos años, pero que en los últimos tiempos está tomando una enorme dimensión y transformación, que incide sobre el conjunto de factores que afectan a la actividad empresarial y su relación con el mercado de trabajo, es decir: las empresas auxiliares se encuadran en sociedades de distinta dimensión, grandes y pequeñas, en todo tipo de sectores, limpieza, mantenimiento, seguridad, informática, I+D, etc.; empresas con un perfil bajo y medio de necesaria cualificación para la prestación del servicio, y otras muy cualificadas desde la perspectiva profesional y tecnológica; empresas con un volumen de actividad y servicio de carácter limitado y localista, y otras con cobertura de actividad a nivel nacional, europeo o mundial. Asimismo, las empresas se configuran bajo distintas formas contractuales: empresas de servicios, cooperativas, trabajadores autónomos, empresas de trabajo temporal, etc., que dan lugar a una creciente evolución y cambio en las pautas de contratación laboral, con formas atípicas de empleo, (temporal en sus distintas formas, a tiempo parcial, por obra o servicio, etc.) distorsionando cada vez más la política de empleo estable, ligado por tanto, a la contratación indefinida.

Con carácter general, el objetivo de las empresas principales o titulares con este tipo de políticas es la disminución de los costes directos e indirectos, y por tanto, no someterse a la dependencia de gestionar como propias actividades que entienden como auxiliares o complementarias. En otros casos, aunque en una proporción inferior, la contratación de actividades da como resultado una mayor y mejor eficacia en la gestión de la empresa, normalmente como consecuencia de concentrar los servicios en empresas o centros de un mismo grupo.

EVOLUCION DE LA SITUACION DE ESTE COLECTIVO EN ESPAÑA

En España, dos han sido los grandes grupos industriales que han gobernado y mantienen la hegemonía del negocio petroquímico, uno de origen privado, CEPSA, que sigue manteniendo esta condición, que en la actualidad tiene 3 refinerías, empresas petroquímicas en el polo de Algeciras, y un 25% aproximadamente del sector de estaciones de servicio del país, y Repsol, empresa privada, resultado de la fusión de varias empresas del sector público, que hoy tiene 5 refinerías, empresas petroquímicas en varios complejos del país, y cuenta con casi el 50% del sector de estaciones de servicio existentes en España. Además de estas dos compañías, BP tiene una refinería en Castellón y un 8% del sector de estaciones, y el resto está diversificado entre varias compañías petroleras con intereses en el sector de estaciones de servicio.

La exploración y producción en España es prácticamente inexistente, y tanto Cepsa como Repsol tienen departamentos dedicados a esta área de actividad con importantes intereses e inversiones realizadas en otros países.

Aunque hace bastantes años, en todas las empresas, las actividades eran realizadas por personal propio, desde hace varios años se ha concentrado la plantilla propia en la gestión de lo que se llama "actividad principal", mientras que el resto de actividades se subcontratan a otras compañías. Con una evolución más definida en el tiempo, en las refinerías, complejos petroquímicos e instalaciones productivas es plantilla propia el personal de producción, una parte del mantenimiento que se dedica a coordinación y supervisión, y el staff técnico y administrativo. Las demás actividades, limpieza, vigilancia, hostelería, transporte y una parte de la ejecución del mantenimiento pertenecen a empresas contratistas o auxiliares cuyas condiciones suelen regirse por convenios de carácter sectorial de ámbito estatal o provincial.

En los centros de trabajo donde conviven varias empresas contratistas y la empresa principal, desde los sindicatos organizados intentamos promover iniciativas sindicales que se manifiestan por la vía de la promoción de elecciones sindicales en las empresas auxiliares y la "tutela" de los trabajadores de estas empresas por parte de la representación sindical de la empresa principal, interviniendo en muchos casos de intento por parte de las empresas auxiliares de menoscabar los derechos de estos trabajadores.

REIVINDICACIONES Y CONFLICTOS DEL SECTOR CONTRATISTA

Normalmente, y fundamentalmente en el refino y la petroquímica las diferencias en las condiciones de trabajo y salariales entre los trabajadores de las empresas principales y los de las empresas auxiliares son significativas, lo que a veces ha provocado situaciones de conflicto, en algunos casos graves. Adicionalmente, como indicábamos anteriormente, las empresas principales han ido reduciendo progresivamente la plantilla propia y sustituyendo su actividad por trabajadores de las empresas auxiliares, lo que también ha provocado un alto nivel de dependencia de estas empresas, cuestión que ha sido identificada por los sindicatos de los

trabajadores de estos sectores para impulsar procesos de reivindicación y movilización.

Estos procesos de negociación y conflicto han venido motivados fundamentalmente al calor de la negociación colectiva del convenio del sector, normalmente del metal, que es el que aporta un mayor número de trabajadores, o también a raíz de algún accidente grave en los complejos refineros. Igualmente, el momento para lanzar los procesos de movilización, suele ser en las paradas programadas de las instalaciones productivas para la reparación de las mismas. Es el momento de mayor debilidad de la compañía principal, que tiene que sentarse a negociar, o se expone a un incremento sustancial de días de parada por encima de los previstos, y por tanto, a unas pérdidas de producción y beneficios.

En estos conflictos las reivindicaciones más importantes están enfocadas en tres aspectos: las de carácter económico, exigiendo primar los trabajos en situación de "parada", y también un complemento de trabajo por desarrollar su actividad en una refinería o petroquímica., Las que tienen que ver con el empleo, donde se busca fundamentalmente la estabilidad en el mismo, por la vía de la subrogación de condiciones en el caso de cambio de la compañía auxiliar. Y además están las reivindicaciones que tienen que ver con las condiciones de trabajo, en este sentido las más exigentes son las relacionadas con la seguridad y la salud laboral y la formación.

ACUERDOS CONSEGUIDOS CON LAS EMPRESAS PRINCIPALES EN ESTE SECTOR

- Por la vía de la negociación colectiva, es decir del convenio del sector, se han conseguido una mejora de condiciones económicas en dos de las ocho provincias donde existen complejos refineros. Fue después de importantes movilizaciones y se aplican a los trabajadores de las empresas auxiliares de Algeciras y Tarragona.
- En el año 2.002 Repsol llegó a un importante acuerdo con las Federaciones de químicas y metal de CC.OO. y UGT para la mejora de condiciones económicas, de empleo y de trabajo de los trabajadores de los complejos petroquímicos del grupo., Algo más de dos años después, a raíz de algunas movilizaciones del colectivo de empresas auxiliares, la dirección de Repsol se desligó de este acuerdo. Desde entonces, puntualmente en los trabajos de parada de alguno de sus complejos, aplica el plus de parada a los empleados de las empresas auxiliares que trabajan en ellas.
- La única refinería del grupo Repsol que mantiene compromisos en materia de empleo, garantizando la subrogación de los contratos de los trabajadores de las empresas auxiliares es Petronor. Para ello fue necesario un importante proceso de movilizaciones.
- A raíz del accidente del 14 de agosto de 2.003 en Puertollano, se creó una comisión de trabajo entre la dirección del grupo y las federaciones FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT, que unos meses después firmó los Acuerdos para la

Seguridad en el complejo de Puertollano, que afectan a las condiciones de trabajo del personal contratista, en todo lo que se refiere a la seguridad y salud.

- En la negociación del IV Acuerdo Marco del Grupo Repsol se llegó a acuerdo para la mejora de las condiciones del personal contratista en materia de prevención de riesgos laborales. El acuerdo impulsa la creación de comités de seguridad y salud intercontratas en varias empresas y centros de trabajo de Repsol, y su relación con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal. Es un acuerdo en desarrollo en la actualidad y sus contenidos lo indicamos a continuación.;

ACUERDO MARCO DEL GRUPO REPSOL-YPF

Medidas de coordinación

Para garantizar la coordinación de actividades de Repsol-YPF con las empresas contratistas y dar cumplimiento a lo establecido por la ley de Prevención de riesgos laborales, se utilizarán con carácter general las medidas siguientes:

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes
- La impartición de instrucciones
- El establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes

Además de lo anterior, se declara como uno de los medios de coordinación para el cumplimiento del artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario por el Real Decreto 171/2004, la constitución **del Comité de Seguridad y Salud Intercontratas** en los centros de trabajo de las refinerías mencionadas en el Artículo 30 del presente acuerdo”

Participación sindical en materia de coordinación de actividades empresariales.

La participación sindical en el ámbito del presente acuerdo Marco:

La coordinación externa.

Se crea un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas, formado por un máximo de ocho miembros de los cuales cuatro serán designados por las empresas concurrentes y los otros cuatro por las federaciones sindicales más representativas de los trabajadores de dichas empresa, estos últimos entre los delegados de prevención que presten sus servicios en el centro o empresas donde así se justifique.

Este comité se reunirá semestralmente con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, par analizar las medidas de coordinación de actividades a adoptar en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas correctoras que se estimen oportunas.

Asimismo, en los casos de paradas generales o grandes reparaciones el Comité de Seguridad y Salud Intercontratas se reunirá con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal, con una antelación mínima de 15 días al inicio de la parada para analizar toda la programación de la misma y medias de seguridad e higiene contempladas durante su desarrollo, así como proponer aquellas medidas que considere necesarias par la mejora de los aspectos preventivos de esta actividad laboral.

Las reuniones conjuntas de ambos comités serán presididas por el Presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.”

Ámbito de aplicación

La regulación contenida en el presente artículo se aplicará en las sociedades y centros de la forma siguiente:

Repsol química: En sus centros de trabajo de Tarragona, Puertollano y en sus filiales Dynasol, General Química y Polidux

Repsol Petróleo: en sus centros de trabajo de Puertollano, Cartagena, Tarragona y A Coruña

Repsol YPF: En sus centros de trabajo de Móstoles (C.T.R.)

RYLESA: En su centro de trabajo de Puertollano

Campsared y Repsol Butano: la aplicación se realizará a nivel de empresa

Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO.

Julio de 2.009