

# Tarragona, química y externalización

CCOO de Industria



# Histórico

- ◉ El fenómeno de la externalización aparece en la Industria Química de Tarragona en la década de los 80.
- ◉ Las empresas principales deciden empezar a externalizar determinados servicios, que no forman parte de su actividad principal.
- ◉ Servicios como el mantenimiento, portería, cantina, limpieza o logística son los mas característicos que se ven afectados por este fenómeno.
- ◉ Los Comités de Empresa y las Secciones Sindicales, aunque se revelan y fruto de una legislación permisiva se ven incapaces de atajar el fenómeno. Pues la primera referencia de guía para sindicalistas editada confederalmente es del año 2010.

# Razones de la subcontratación.

- ◉ Para las direcciones nacionales de las multinacionales, más que un objetivo de abaratar costes, a través de la externalización, se trata de convertir un coste fijo en un coste variable.
- ◉ Se reducen los costes de personal, con lo que se aumenta la productividad, en esa competencia interna para atraer nuevas inversiones, pasando ese coste al concepto proveedores. Haciendo más atractivo el coste del valor del trabajo versus coste final del producto.
- ◉ Se externaliza el riesgo. Se mercantiliza la relación laboral. Pasando de un contrato de trabajo a una relación impersonal. Los departamentos de Recursos Humanos se sienten muy cómodos con esta nueva realidad.

## La vorágine del sistema

- ◉ Entre los ejecutivos de las empresas principales se vislumbra una expectativa de negocio. Algunos de ellos, incluso, se asocian y crean empresas auxiliares que consiguen contratos rozando la prevaricación. Esta realidad obliga a las direcciones a tomar medidas a través
- ◉ Los Departamentos de Compras, por su parte, se erigen en salvadores de las cuentas de resultados de las multinacionales e intervienen para abaratar los costes con procesos de condiciones de concurso de contrata salvajes.
- ◉ Se traduce en una rotación constante de trabajadores/as, fruto de una voraz competencia, y aumenta el riesgo de precarización de la relación laboral y de seguridad en el trabajo.

## El efecto Puertollano

- ◉ La voragine del sistema, que vimos anteriormente culmina en lo que nunca debió pasar.
- ◉ Las Empresas auxiliares, fruto del rebaje de sus márgenes, empieza a incumplir los acuerdos tomados con los Comités de Empresa a través de los convenios colectivos.
- ◉ El alto grado de rotación de las plantillas auxiliares, merma las condiciones de seguridad y aparecen accidentes graves, incluso mortales.
- ◉ Estalla el conflicto en la refinería de Puertollano y la justa reivindicación de unos entronca con el libre ejercicio del derecho al trabajo de los otros. Como organización perdimos más tiempo en buscar culpables, que en coordinarnos y solucionar el problema.

## Tarragona aprende.

- Tarragona aprende de los errores del efecto Puertollano y en 2004 y los SS.GG de metal y fiteqa de este territorio, fruto de unas jornadas de discusión, análisis y trabajo intensas de, establecen un protocolo de coordinación.
- Dicho protocolo gira en torno a tres ejes básicos, erradicar la continua rotación de trabajadores/as. Mejorar las condiciones de trabajo de los compañeros de las empresas auxiliares, también en los períodos de alta concentración (Paradas) y situar al mismo nivel los ratios de seguridad y prevención entre las empresas principales y las auxiliares, con el objeto claro de reducir y evitar los accidentes tanto en frecuencia como en gravedad. El trabajador siempre debe volver a casa tal como la dejó, vivo y sano.

## Tarragona actua.

- ◉ En base a esos ejes de actuación, Tarragona empieza a actuar y los compañeros de Química, componentes de la Comisión Negociadora, consiguen elevar al CGIQ la constitución de los Comités Intercontratas.
- ◉ Se constituye a su vez el observatorio AEQT/Sindicatos, siguiendo el ejemplo del observatorio a nivel nacional con FEIQE, donde se analiza, entre otras, la siniestralidad, también de las empresas auxiliares.
- ◉ Los compañeros del metal reivindican en su plataforma de convenio provincial, además del incremento salarial, los Comités Intercontratas, los pluses de Parada y la tan ansiada subrogación.

## La huelga del metal

- ◉ La negociación de esa plataforma del convenio provincial se enroca y los compañeros del metal paralizan los polígonos. Deciden dificultar el acceso a los centros de trabajo, a todos y cada uno de los trabajadores que pretenden atravesar sus puertas.
- ◉ Muy al contrario que en puertollano, las Secciones Sindicales de Fiteqa en Tarragona, en las principales empresas, apoyan la reivindicación, tranquilizan el cabreo de la empresas principales haciéndoles partícipes de las justas reivindicaciones, y contribuyen al éxito del paro.
- ◉ La coordinación en la reivindicación ejercen su fruto y las patronales AEQT y APEMTA atienden las peticiones mas significativas de los compañeros/as del metal.



## La respuesta continua.

- Apenas alcanzados los convenios, manos a la obra, es cuestión de aplicarlos y las Secciones Sindicales de CCOO con Basf a la cabeza, con Repsol y Ercros constituyen los Comites Intercontratas, al amparo del [artículo 66 del CGIQ](#). Constituidos por delegados y técnicos de prevención de la principal y las auxiliares y presidido por un único presidente del Comité de Seguridad de la principal.
- Se marca la prioridad de mejorar las condiciones de vida y trabajo de los compañeros/as de las empresas auxiliares .
- Se consiguen, en un espacio breve de tiempo, lo que no se habia alcanzado en 20 años, cosas tan básicas como adecantar los vestuarios, compartir la cantina o disponer de un parking adecuado.
- El trabajo conjunto de los delegados de prevención de la principal y las auxiliares consigue, desde el año 2006 hasta la actualidad reducir en un 60% la siniestralidad entre loscompañeros/as de las empresas auxiliares.

## La patronal se organiza.

- Las empresas auxiliares, no asisten imperturbables a este fenómeno de coordinación sindical y deciden constituirse en la Asociación de Empresas de Servicios de Tarragona, para evitar entre otras la competencia desleal entre ellas mismas, y establecer un órgano de interlocución con la patronal AEQT.
- La AEQT decide desarrollar el programa CETAIMA, con el objetivo de gestionar y fiscalizar, entre otras, en materia de prevención, a las empresas auxiliares, elevando el nivel de exigencia de los ratios de seguridad, obligando a la acreditación de las empresas y sus trabajadores en el sistema. Para a través de ese seguimiento marcar criterios de excelencia a la hora de subcontratar actividades. Desarrollando planes de formación a sus empleados donde los Sindicatos participamos de manera activa.

## El Sindicalista de referencia.

- Mientras Metal y Fiteqa empiezan a anunciar su fusión, en Tarragona, se trata de avanzar, y en Tarragona las estructuras de CCOO firman un protocolo que convierte a los SS.GG. de la principal en los sindicalistas de referencia del centro de trabajo, con independencia de la empresa o sector del que provengan. Dentro de esa decisión confederal de reforzar la presencia del Sindicato en los centros de trabajo.
- Sindicalistas de Referencia que deberán atender la coordinación de actividades en temas de prevención, velar por el derecho a la subrogación, el asesoramiento laboral primario, velarán por el cobro de los pluses de parada y colaborarán de manera activa en facilitar las Elecciones Sindicales en las empresas auxiliares.

# CCOO CIERRA EL CÍRCULO

- Se constituyen las CCOO de Industria de Tarragona.
- Debe atender al polígono químico más importante de España donde conviven 6000 trabajadores directos con 4000 de empresas auxiliares.
- Debe coordinar el trabajo conjunto de más de 300 delegados/as sindicales y de prevención.
- Debe garantizar el servicio a más de 2000 afiliados/as y la representatividad a 15000 trabajadores/as.
- Debe mantener un alto grado de interlocución con las patronales, para no caer en la trampa que la culpa de todos los males es siempre del otro.

# Para la reflexión

- ◉ ¿Fue un elemento importante, el aprender de los errores y corregirlos?
- ◉ ¿Fue interesante, el hecho de mantener un alto grado de interlocución con la patronal, tanto antes como después de estallar el conflicto?
- ◉ ¿Fue primordial la sensibilidad de las personas que lideraron el proyecto, que supieron impregnar a sus cuadros, de renunciar a un cierto aire corporativo aplicando la máxima de que lo importante es reforzar la marca CCOO?
- ◉ Gracias.