

En diciembre se cumplen 4 años desde las últimas elecciones sindicales en PETRONOR. Dichas elecciones se celebraron en una coyuntura en la que la empresa apostó fuerte por eliminar del comité de empresa a la sección sindical de ELA.

Para ello, envió un comunicado a toda la plantilla, con el objetivo de disuadir a los trabajadores y trabajadoras de votar a ELA, tal y como también afirma el TSJPV en su sentencia del 7 de Junio de 2022. Esta sentencia afirma que PETRONOR, con el comunicado que envió, cometió una injerencia en el proceso electoral y, por consiguiente, una vulneración de la libertad sindical de ELA.

Es evidente que la empresa quiere acallar toda crítica contra PETRONOR y sus intereses.

Celebradas las elecciones sindicales, la sección sindical de ELA obtuvo 6 de los 23 miembros que conforman el Comité de empresa. Han sido 4 años complicados en los que PETRONOR ha intentado, una y otra vez, erosionar nuestras condiciones laborales mediante el hostigamiento a quien mejor puede defenderlas; la sección sindical de ELA.

ERTE INJUSTIFICADO

En el año 2021, la dirección de PETRONOR presentó un ERTE, por “causas productivas y organizativas”. Fue un ERTE impuesto por REPSOL en la mayor parte de los complejos pero que tuvieron diferente respuesta. Mientras que en los centros donde CCOO y UGT ostentan la mayoría del comité de empresa no tuvieron oposición (todo lo contrario, lo acordaron), en el centro de Muskiz la empresa tuvo, desde el inicio la oposición de la sección sindical de ELA.

Ya, tras la segunda reunión del periodo de consultas, ELA denunció que la empresa estaba actuando de mala fé en la negociación del ERTE. Denunciamos que la empresa estaba intentado dilatar el proceso y que, además, no aportaba la documentación exigida por la comisión negociadora.

Finalmente, tras la demanda registrada en el Juzgado de lo Social, la sala número 8 dictó sentencia ratificando todos los argumentos esgrimidos por los servicios jurídicos de ELA. Declaró injustificado el ERTE presentado por PETRONOR y, además, condenó a la empresa a “reponer a las personas trabajadoras afectadas, en sus condiciones anteriores, reanudando inmediatamente el contrato de trabajo de aquellos trabajadores a los que se les haya aplicado la medida”.

Desde la sección sindical de ELA denunciaremos también el abuso de horas extraordinarias en PETRONOR. En el año 2020, se realizaron 30.958 horas extra. Resulta contradictorio querer imponer un ERTE por causas productivas y organizativas, con este volumen de horas extraordinarias.

La sección sindical de ELA puso en valor las movilizaciones y días de huelga que la plantilla secundó contra este injustificado ERTE. La organización y movilización de la plantilla contra las medidas que la empresa ha querido imponer durante estos 4 años es el camino para acabar con esta política de empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En verano de 2023 se firmó el último convenio colectivo que recoge las condiciones laborales del personal que trabajamos en PETRONOR.

Antes de esta firma, el convenio anterior (2016-2019) PETRONOR incumplió de manera sistemática varios artículos recogidos en él. Entre los acuerdos que incumplían, entre otros, estaban:

- Reducción de horas extraordinarias (sólo en el año 2019 se realizaron en la planta de Muskiz 67.865 horas extra)
- Respetar los calendarios laborales de la plantilla y su derecho a conciliación
- Nuevas contrataciones
- Mejoras en Seguridad Laboral
- Y un largo etcétera.

Estos incumplimientos provocaron la convocatoria de varios días de huelga durante los años 2020 y 2021.

La sección sindical de ELA optó por continuar con la lucha hasta conseguir nuestras reivindicaciones.

Ya en verano de 2023, se firmó el último convenio colectivo, que pierde su vigencia en diciembre de 2024. Tras un largo periodo de bloqueo en la negociación, en Junio de 2022 se retomó ésta. La sección sindical de ELA planteó modificar la plataforma presentada en el año 2020; los años anteriores, incluso de ERTE, se había recuperado la demanda y se obtuvieron grandes beneficios. La plataforma se actualizó, y las reivindicaciones se centraron, entre otras muchas, en incrementos salariales superiores a IPC, reducción de jornada laboral, aumento de los índices de cobertura, modificación de la estructura de los puestos que se encuentran sobrecargados, transformación de contratos eventuales en fijos, mejora de licencias retribuidas, contrato relevo... Entendíamos, además, que dichas reivindicaciones debían de ir acompañadas con el aumento de medidas de presión.

Tras varias reuniones sin contenido durante el primer trimestre del 2023, se lleva la propuesta de la empresa a una asamblea general en la que, con el rechazo de ELA, con sólo 11 votos de diferencia se acepta la propuesta.

En este contexto de beneficios históricos (el año 2022 cerró con un record histórico de beneficios: 470 Millones de €), la sección sindical de ELA entendió que no podíamos defender un convenio con incrementos salariales por debajo de IPC, disminución de estructura y aumento en contratación eventual. No lo entendieron así otros sindicatos, y, en dicha asamblea defendieron la propuesta de la empresa y, le dieron a ésta lo que tanto ansían; la paz social en plena parada.

HUELGA

Somos conscientes de la vulneración del derecho a la huelga que sufrimos en cada una de las convocatorias de huelga que convocamos. Las órdenes Ministeriales que se dictan están hechas a la medida de los intereses de PETRONOR en cada una de las convocatorias.

Es por ello que, ante cada Orden Ministerial, los servicios jurídicos de ELA han interpuesto las correspondientes denuncias. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco estimó parcialmente una de nuestras demandas y sentenció que PETRONOR vulneró el derecho a huelga de las personas que secundaron la huelga entre los días 21 y 24 de junio de 2019. Dicha convocatoria de huelga fue registrada para denunciar el abuso de horas extra que se realizaban, afectando éstas a la salud de la plantilla, a su seguridad y a la imposibilidad de conciliación familiar.

Desgraciadamente no todas las sentencias en las demandas por vulneración de derecho a la huelga nos son favorables; como ya hemos comentado, estas Órdenes Ministeriales se dictan defendiendo los intereses de PETRONOR.

En esta coyuntura, los servicios jurídicos de ELA, han analizado y estudiado cada Orden Ministerial y han interpuesto las demandas correspondientes para defender un derecho fundamental que una y otra vez se vulnera el PETRONOR; el derecho a la huelga.

CONTRATACIÓN PRECARIA

Son varias las denuncias que la sección sindical de ELA ha registrado ante Inspección de Trabajo. El fraude en la contratación en PETRONOR está a la orden del día.

La decisión de PETRONOR de precarizar aún más las condiciones de trabajo de las nuevas contrataciones no es nueva: condenan a las nuevas incorporaciones a vivir en la precariedad laboral con contratos inestables, para estar siempre al servicio de PETRONOR.

Son varias las actas de Inspección de Trabajo que, tras las denuncias presentadas por ELA, reconocen que PETRONOR comete un uso abusivo de la contratación eventual.

Dicho organismo, ante una de estas denuncias, ha concluido que “se requiere a la empresa la transformación en indefinidos ordinarios los contratos por circunstancias de la producción” de los contratos denunciados.

También ha llegado incluso a sancionar con cantidades irrisorias (por ejemplo, 16.000€) a PETRONOR.

En varias ocasiones hemos denunciado la ineficacia de Inspección de Trabajo ya que resuelve las denuncias presentadas en plazos muy largos (lo cual favorece a las empresas) e impone sanciones irrisorias a estas empresas que una y otra vez vulveran los derechos de las personas que en ellas trabajan. A PETRONOR, con un resultado de beneficios entre 2021-2023 de más de 800 millones de €, le sale muy barato saltarse la legislación.

Desde la sección sindical de ELA, seguiremos luchando contra las irregularidades que cometa PETRONOR en materia de contratación. No podemos dar por bueno el fraude en la contratación sistemático al que condenan a las nuevas contrataciones.

Como tampoco daremos por buenas, aunque estén dentro de la legalidad, la precarización de las condiciones laborales en lo que a contratación se refiere. Mientras la totalidad de la plantilla no tenga un contrato indefinido, la acción sindical no debería parar.

SALUD LABORAL

La Salud Laboral y la prevención ha sido otro de los temas que nos ha llevado en los últimos 4 años a la movilización y a los Juzgados.

Uno de los puntos clave en la negociación del convenio colectivo ha sido precisamente la Salud en el trabajo. En uso abusivo de las horas extra y las largas jornadas a las que nos condena la empresa, ponen en riesgo la vida de todas las personas que en la planta de PETRONOR trabajamos.

Además, la falta de personal y la no cobertura de puestos ahonda en esta problemática. Por eso nos hemos movilizado varias ocasiones en estos últimos 4 años; nuestra salud no está en juego.

Y también hemos tenido que acudir a los Tribunales para demandar a PETRONOR, por no adoptar medidas para proteger la salud de los y las trabajadores. En marzo de este año, ante una demanda de la Fundación BIDEAGUN creada por el Sindicato ELA, el Juzgado de lo Social de Bilbao condenó a PETRONOR a abonar un recargo de prestaciones del 50% (el máximo) sobre la pensión de viudedad de la viuda de un trabajador de la empresa que falleció por una patología derivada de la exposición al amianto. La sentencia reconoce que la empresa no adoptó medidas de seguridad para proteger la salud de los trabajadores toda vez que el polvo en suspensión circulaba sin ninguna medida de aspiración.

La sección sindical de ELA no va a permitir que PETRONOR sitúe sus beneficios económicos por encima de nuestras vidas. La precariedad es una apuesta estratégica de PETRONOR, y desde ELA queremos ponerle freno porque la precariedad mata.



ELA
EUSKAL SINDIKATUA



Aktibatu Lortu Zaindu

Lan osasuna eta arriskuen prebentzioa izan da mobilizatzera eta auzibideak hastera eramanez gaituen beste gaia.

Lan-hitzarmenaren negoziazioan funtsezko puntua izan da, hain zuzen, lan osasuna. Aparteko orden gehiegizko erabilera eta enpresak egitera derrigortzen gaituen lanaldi luzeek arriskuan jartzen dute PETRONORreko lantegian dihardugun guztion bizia.

Gainera, langile kopuru urriak eta lanpostuen estaldura ez egiteak arazo hau areagotzen dute. Horregatik azken lau urteotan hainbat bider egin ditugu mobilizazioak; gure osasunarekin ez da jokutzen.

Auzitara jo behar izan dugu ere PETRONOR salatzeko, langileen osasuna babesteko neurriak hartzen ez zuela- eta. Aurten go martxoan ELA sindikatuak sortu duen BIDELAGUN Fundazioaren demanda bat medio Bilboko Lan arloko Akuzitegiak PETRONORri zigorra ezarri zion, prestazioetan % 50 errekaragua (ezar daitekeen handiena) ordainaraziz amiantoaren eraginpean izan zen langile baten alargunaren pentioan. Epaia aitortzen du enpresak ez zuela segurtasun neurriak hartu langileen osasuna babesteko, airean zegoen hautsa kentzeko xurgapen sistemarik ez baitzegoen.

ELAren atal sindikalak ez du onartuko PETRONORrek etekin ekonomikoa gure bizien kaltetan lehenestirik. Prekaritatea PETRONORren apustu estrategikoa da, eta ELAk hori galarazi nahi du, prekaritateak hil egiten baitu.



Deialdi bakoitzean greba eskubidea urratzen dигте. Ministerioak ezartzen dituen aginduak beti PETRONORren interesen neurria idatzi ohi dira.

Horregatik, Ministerioak Agindua eman izan duen aldioro ELAko zerbitzu juridikoeak salaketa egin dute. EAEko Justizia Goi Auzitegiak gure demandetako bat partzialki aintzat hartu eta ebazti zuen PETRONORrek 2019ko ekainaren 21 eta 24 bitartean egin zen grebarekin bat egin zutenen greba-eskubidea urratu zuela. Lanuzte hura egin zen gehiegizko aparteko ordu kopurua salatzeke, hauek langileen osasun, segurtasun eta kontziliatzeke aukerari kalte eгтен baitie.

Zoritxarrez, greba eskubidea urratzeagatik jarritako demanda guztietan ez dигте arrazoi eman; esan dugu ministerioaren aginduak PETRONORren interesen neurria eгтен direla.

Horrenbestez, ELAko zerbitzu juridikoeak Ministerioaren Agindu bakoitza analizatu eta aztertu dute eta zegozkion demandak jarri PETRONORren behin eta berriz urratzen den oinarritzko eskubide baten alde: greba eskubidea.

KONTRATAZIO PREKARIOA

ELAren atal sindikalak hainbat salaketa egin izan ditu Lan Ikuskaritzan. PETRONORreko kontratuetan eгтен den iruzurra ohikoa da. PETRONORren helburua, kontratu berriekin sartzen diren langileen baldintzak areago prekarizatzea, ez da berria: sartu berrі direnak behartzen dituzte prekaritatean lan eгitera, kontratu ezegonkorrekin, beti PETRONORren esanetara eгon daitezen.

ELA eгindako salaketen ondoren Lan Ikuskaritzaren hainbat aktatan aitortzen da PETRONORrek behin behineko kontratuen gehiegizko erabilera eгтен duela. Ikuskaritzak salaketa baten kasuan honakoa esan du: "enpresari eskatzen zaio produkzio ingurubarrengatik kontratu arrunt mugagabe bihurtu behar dituela". Zigorrek ezarri dizkiote PETRONORri, baina oso txikiak izan dira (behin 16.000 € izan ziren). Behin baino gehiagotan salatu dugu Lan Ikuskaritzak ez duela lan eraginkorra eгтен, salaketa egin eta oso epe luzea uzten baitu ebazti arte (horrek enpresari mesede eгтен die), eta bere langileen eskubideak behin eta berriz urratzen dituztenean zigorrek barregarriak izaten baitira. 2021. eta 2023. urteen artean PETRONORrek 800 milioitik gora irabazi dituztenean legea urratzea merke ateratzen zaio.

ELAren atal sindikalak ez du etsiko PETRONORrek kontratazioan eгтен dituen irregulartasunen kontrako borrokan. Ezin dugu ontzat eman sartzen diren langile berrien kontratuetan iruzur sistematikoa eгtea.

Legiak aukera eman arren, ez dugu onartuko kontratuen bidez lan-baldintzak prekarizatzea. Lantalde guztiak kontratu mugagabea izan arte ekingitza sindikalari eutsi behar zaio.

2023ko udan sinatu zen PETRONORreko langileen baldintzak jasotzen dituen azken lan-hitzarmena.

Sinatu baino lehenago enpresak aurreko hitzarmenean (2016-2019) sistematikoki urratu zituen hainbat artikulu. Errespetatu ez zituen akordioen artean, honakoak:

- Aparteko orden murrizketa (soilik 2019an Muskizko lantegian 67.865 aparteko ordu egin ziren)
- Langileen lan-egutegiak eta kontziliatzeako eskubidea aintzat hartzea
- Kontratazio berrak
- Lan segurtasuneko hobekuntzak
- Beste hainbat kontu.

Hitzarmena ez betetzeak 2020. eta 2021. urteetan hainbat lanuzte deitzea eragin zuen. ELAren atal sindikalak erabaki zuen borrokari eutsiko ziola aldarrikapenak gauzatzea lortu arte.

2023ko udan sinatu zen azken lan hitzarmena; 2024ko abenduan irauungiko da. Negoziazioa denbora luzez blokeatuta izan ondoren 2022ko ekainean ekin zitzaion berriro. ELAren atal sindikalak proposatu zuen 2020ko plataforman aldaketak egitea; aurreko urteetan, baita ABEEa indarrean zenean ere, eskaria bere onera etorri eta etekin handiak lortu ziren. Beraz, plataforma eguneratu eta honako aldarrikapenak jarri genituen mahai gainean: KPz gaindiko soldata igoerak, lanaldiaren murrizketa, estaldura indize handiagoa, lan-gainkarga duten lanpostuen egitura aldatzea, aldi baterako kontratuak mugagabe egitea, lizentzia ordainduen hobekuntza, errelebo kontratua... Gainera, uste genuen aldarri horiekin batera presioa ere areagotu beharra zegoela.

2023ko lehen hiruhilekoan edukirik gabeko hainbat bilera egin ostean enpresaren proposamena batzar orokor batera eraman zen; ELA aurka zelarik proposamen hura onartu egin zen, 11 botoren alde txikiari esker.

Etekinak historikoak diren testuinguru honetan (2022an etekinen marka hautsi zen: 470 milioi €), ELAren atal sindikalak erabaki zuen ezin zela hitzarmen bat defenditu baldin eta KPz azpiko soldata igoerak, egituraren murrizketa eta aldi baterako kontratu kopuru handiagoa ekarriko bazituen. Haatik, beste sindikatuek ez zuten hala ikusi eta batzar hartan enpresaren proposamenaren alde egin zuten: Zuzendaritzari eman zitoten honek gehien estimatzen duena, geldialdi beteko bake soziala.

JUSTIFIKAZIOARIK EZ DUEN ERTE BAT

Abenduan lau urte beteiko dira PETRONORren azkeneko aldiz hauteskunde sindikalak egin zirenetik. Hauteskunde haien aurretik enpresak ahalegin handia egin zuen ELA langile-batzordeetik desager zedin.

Asmo horrekin ohar bat bidali zien langile guztiei, hauri burutik kendu nahi zien ELAri botoa emateko aukera; halaxe ebatzi zuen EAEko Justizia Auzitegi Nagusiak 2022ko ekainaren 7ko epaian. Epaia honek dioenez, PETRONORrek ohar hori bidalita hauteskunde prozesuan injerentzia egin zuen eta, beraz, baita ELAren askatasun sindikala urratu ere.

Argi dago enpresak PETRONORren eta bere interesen kontrako kritika oro isilarazi nahi duela.

2021. urtean PETRONORreko zuzendaritzak aldi baterako EEE (ABEEE) bat egitea erabaki zuen, "arrazoi produktibo eta organizatiboengatik". ABEEE hori REPSOLEk bere lantoki gehienetan inposatu zuen, baina erantzun ezberdina jaso zuen: CCOO eta UGT nagusi diren zentroetan ez zen kontrako jarrerarik agertu (aitztirik, espedienteak hitzartu egin zuten); Muskizen, aldiz, zuzendaritzak hasieratik aurrez aurre izan zuen ELAren atal sindikala.

Kontsulta-aldiko bigarren bileraren ostean jada ELAk salatu zuen enpresa fede txarrez ari zela ABEEE hori negoziatzen. Salatu genuen enpresak prozesua luzatu nahi zuela eta ez ziola negoziazio-batzordeari beronek galdiegindako dokumentaziorik eman.

Azkenean, Lan arloko Auzitegian erregistratuako demandaren ondoren, 8. aretoak epaia eman zuen eta ELAren zerbitzu juridikoei emandako argudio guztiak berretsi zituen. PETRONORren ABEEEak justifikaziorik ez zuela ebatzi zuen eta enpresa zigortu zuen "eragindako langileak birjartzera, hasieran zituzten baldintzekin; neurria aplikatu zaien beharriaren lan-kontrata berehala berrezarri" behar zela agindu zuen.

Halaber, ELAren atal sindikalak salatu zuen PETRONORren aparteko ordu kopuru handiegia egiten zela. 2020. urtean 30.958 izan ziren. Kontraesana da arrazoi produktibo eta organizatiboengatik ABEEE ezarri nahi izatea aparteko ordu kopuru hori egiten denean.

ELAren atal sindikalak nabarmendu egin zituen langileek justifikaziorik gabeko ABEEE horren aurka egindako mobilizazioak eta lanuzteak. Lau urteotan enpresak ezarri nahi izan dituen neurrien kontra lantaldea antolatu eta mobilizatu izana da politika hori amaizarazteko modua.