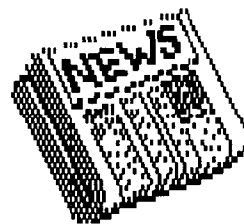


El Chufletico



edición especial



11 de junio de 2003

Edición especial para la asamblea del 11 de junio de 2003

concentraciones por el convenio

La comisión negociadora, desde estas líneas, quiere agradecer, vuestra presencia y paciencia a todos aquellos que los miércoles nos habéis acompañado y se han concentrado a las puertas de la negociación, para dar ánimos a sus representantes y dar pitos y abucheos a la dirección de SAICA, que no quiere avanzar en la negociación de este convenio.

Gracias pues y animaos a participar en todos los actos que se convoquen por la defensa de la negociación colectiva, por la defensa de nuestro convenio.

"nada más lejos de la intención"

La dirección de SAICA, en un gesto de nerviosismo, utiliza los tabloncillos de anuncios para intentar desvirtuar a la comisión negociadora, acusándoles de falsear los datos en las declaraciones publicadas por varios medios de comunicación.

Desde la sección sindical de UGT entendemos que a la Dirección no le guste que la conflictividad que genera toda negociación, se haga pública en los

(Continúa en la página 2)



<i>En esta edición</i>	Pag.
Sección Sindical	2 y 3
Tablas salariales	4 y 5
Cuadrantes	6
Acción Sindical	7
Contraportada	8

(Viene de la página 1)

medios de comunicación. "Nada más lejos de la intención" de esta sección sindical que perjudicar intencionadamente la imagen de SAICA en el exterior, pero todas situaciones tienen un límite, y este límite ya se ha superado después de nueve rondas de negociación sin acercarnos lo más mínimo a una posibilidad de acuerdo.

Todos los trabajadores ya nos reclamaban desde hace tiempo, que es necesario dar a conocer a la opinión pública las condiciones de las relaciones laborales, con el diálogo entre Dirección y Comités de Empresa roto desde hace más de un año (última reunión dirección-Comité de febrero de 2002), y que se acrecienta más con la situación de la negociación.

Es hora, máxime después de las concentraciones de gran parte de la plantilla en el lugar de la negociación, dar el paso e informar a los medios de comunicación de la situación real del convenio de esta empresa, líder en el mercado para todo y pésima en cuanto a las relaciones laborales con sus trabajadores.

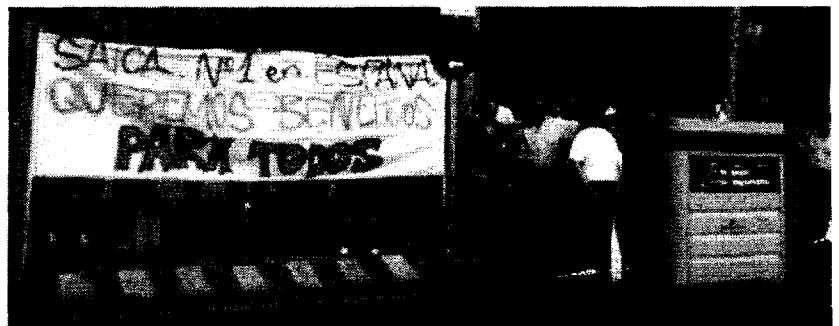
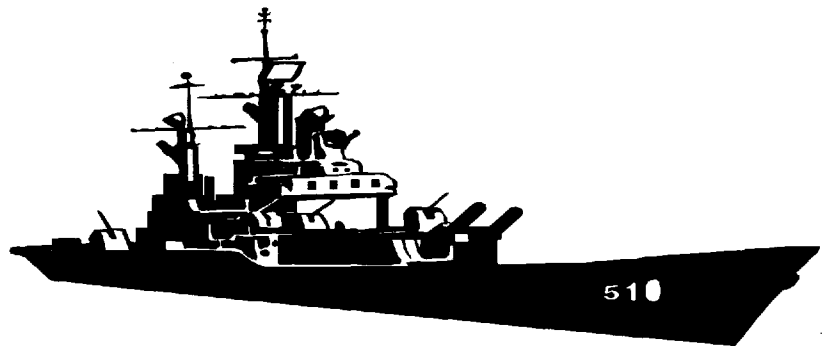


LA DIRECCIÓN INICIA UNA GUERRA DE CIFRAS EN LOS TABLONES DE ANUNCIOS DE LA EMPRESA

Las guerras de cifras es muy fáciles de establecer.

El gasto para las "arcas" de la Dirección por el aumento que los trabajadores a Non Stop les pedimos es de 580.000 € = 96 millones de pesetas. Esto sobre la Masa Salarial de SAICA, que es lo que a la empresa le cuestan sus trabajadores entre (sueldos, salarios y seguridad social) supondría un incremento del 2.23% que repartido para cada uno de los tres años de vigencia que proponemos, supone un gasto equivalente a 0.75% por año.

Lo que nos ofrece la Dirección de incremento, les supone un gasto de 134.000 € = 22.3 millones de pesetas, que supone sobre la Masa Salarial, un coste aproximado por un incremento del gasto en 0.54% que dividido para los cuatro años de vigencia que propone la dirección el coste es de un 0.18%, datos que aparecen en el artículo del Heraldo de Aragón del pasado día cinco de junio y que la Dirección de SAICA "no quiere reconocer".



fotografía de las concentraciones, miércoles 4 de junio de 2003

la sección sindical de UGT informa sobre la negociación del convenio

La Dirección de SAICA acusa a la Representación de los trabajadores de falsear la información sin concretar mas términos:

Solo queremos que os fijéis en su ultima nota, que empezando por la fecha ya hay un error en el mes de emisión, esto seria anecdótico sino fuera por lo que posteriormente le acontece.

Sobre los porcentajes, para que parezca mayor su ofrecimiento, tienen que sumar la revisión salarial por la desviación del IPC del año 2002 que fue el un 1.9% y el incremento ya pactado por el convenio nacional para este año 2003 que es un 2.5%, a su escasa propuesta que luego desarrollaremos.

Cláusula de revisión Salarial, ya recogida en el convenio nacional, la Dirección en todas las reuniones nos ha propuesto que era necesario eliminar esa cláusula, e incluir un articulo de absorción por desviación del IPC.

Mejora de cuadrantes de verano: **NO contemplan esta posibilidad si no es eliminamos tres días de parada,**

Dirección dice necesitar contratar a 60 trabajadores, pues la Representación de los Trabajadores baraja la necesidad de aproximadamente 40 trabajadores durante 6 meses al año.

no quieren contemplar ningún tipo de reducción de jornada.

Trabajo en días de descanso: en este punto, la Dirección ha utilizado el titular de una de las reivindicaciones de nuestra plataforma, y ha metido el contenido que mejor le ha parecido, intentando con ello buscarse una

solución al problema que tiene de escasez de corretornos.

El resto de los asuntos pendientes:

- Negociar la normativa de ascensos
- Permisos retribuidos.
- Horas Extras.
- Prima de Producción.
- Vacaciones de corretornos.

Es algo que ya se tiene conseguido y que solo se pretende que se recoja lo que ya se hace actualmente o lo que emana de los acuerdos y sentencias que se han conseguido durante la vigencia del ultimo convenio.

La Representación de los trabajadores no trasmite a la Dirección ni más ni menos que lo que los trabajadores nos proponen, tanto en las asambleas, como en el intercambio de opiniones y propuestas que nos hacéis llegar diariamente.

Lamentamos que la Dirección de SAICA quiera utilizar los tablones de anuncios, y a algunos mandos intermedios, como prolongación de la mesa de negociación, que es donde se deben plantear todas las propuestas.

Por ultimo y solo como medida de aclaración, ya que a alguno ya os había sorprendido, deciros que en los ejemplos siguientes, utilizaremos las mismas tablas que la Dirección ha utilizado en su comunicado, para no crear más confusión, aunque podéis ver que parte de los datos que utilizan no son correctos:

Con los mismos ejemplos que la Dirección vemos en la pagina siguiente los incrementos propuestos por la dirección hasta ahora.

(Continúa en la página 5)



PROPUESTA DE LA DIRECCIÓN

CONDUCTOR DE TRITURACIÓN categoría profesional "J" con el CSE "mínimo" PROPUESTA DE LA DIRECCIÓN 2003 AL 2006														
CONCEPTOS	AÑO 2002			1,9% + 2,5% = AÑO 2003			PROPUESTA DIRECCIÓN 2003		PROPUESTA DIRECCIÓN 2004		PROPUESTA DIRECCIÓN 2005		PROPUESTA DIRECCIÓN 2006	
	UNIDAD	VALOR	IMPORTE	UNIDAD	VALOR	UNIDAD	VALOR	UNIDAD	VALOR	UNIDAD	VALOR	UNIDAD	VALOR	
SALARIO CONV	425	27,56	11713	425	28,77	12227,25	425	28,77	12227,25	425		425		
ANTIGÜEDAD	425	0	0	425	0	0	425	0	0	425		425		
TOXICIDAD	239	3,57	853,23	239	3,73	891,47	239	3,73	891,47	239		239		
NOCTURNIDAD	79	6,92	546,68	79	7,22	570,38	79	7,22	570,38	79		79		
C.J.C. DIURNO	111	2,91	323,01	111	3,04	337,44	111	3,04	337,44	111		111		
C.J.C. NOCTURNO	72	3,29	236,88	72	3,44	247,88	72	3,44	247,88	72		72		
C.J.C. FESTIVO	37	5,25	194,25	37	5,48	202,76	37	5,48	202,76	37		37		
NON STOP	46	148,1	6812,6	46	154,62	7112,52	46			46		46		
C.S.G.P.	365	3,24	1182,6	365	3,38	1233,7	365	3,38	1233,7	365		365		
SABADOS	0	0	0	29	0	0	29	0	0	29		29		
C.S.E.	365	10,81	3945,65	365	11,44	4175,6	365			365		365		
PRIMA	247	4,84	1195,48	247	4,84	1195,48	247	4,84	1195,48	247		247		
BENEFICIOS	1	643,33	643,33	1	671,65	671,65	1	671,65	671,65	1		1		
PAGA EL PILAR	1	1029,8	1029,8	1	1072,27	1072,27	1	1072,27	1072,27	1		1		
			28676,51			29938,2			30149,69		211,49		211,49	
			4771370			4981297			5018486				35189	
INCREMENTOS					1,044			0,70	35189		0,70	35189	0,70	
%								0,70%				0,70%	0,70%	

INCREMENTO SEGÚN LA ÚLTIMA PROPUESTA DE LA DIRECCIÓN 0,7%+0,7%+0,7%+0,7%=2,8 para cuatro años = 0,7% por año

CONDUCTOR DE TRITURACIÓN categoría profesional "J" con el CSE "POR ENCIMA DE LOS MINIMOS" PROPUESTA DE LA DIRECCIÓN 2003 AL 2006														
CONCEPTOS	AÑO 2002			1,9% + 2,5% = AÑO 2003			PROPUESTA DIRECCIÓN 2003		PROPUESTA DIRECCIÓN 2004		PROPUESTA DIRECCIÓN 2005		PROPUESTA DIRECCIÓN 2006	
	UNIDAD	VALOR	IMPORTE	UNIDAD	VALOR	UNIDAD	VALOR	UNIDAD	VALOR	UNIDAD	VALOR	UNIDAD	VALOR	
SALARIO CONV	425	27,56	11713	425	28,77	12227,25	425	28,77	12227,25	425		425		
ANTIGÜEDAD	425	0	0	425	0	0	425	0	0	425		425		
TOXICIDAD	239	3,57	853,23	239	3,73	891,47	239	3,73	891,47	239		239		
NOCTURNIDAD	79	6,92	546,68	79	7,22	570,38	79	7,22	570,38	79		79		
C.J.C. DIURNO	111	2,91	323,01	111	3,04	337,44	111	3,04	337,44	111		111		
C.J.C. NOCTURNO	72	3,29	236,88	72	3,44	247,88	72	3,44	247,88	72		72		
C.J.C. FESTIVO	37	5,25	194,25	37	5,48	202,76	37	5,48	202,76	37		37		
NON STOP	46	148,1	6812,6	46	154,62	7112,52	46			46		46		
C.S.G.P.	365	3,24	1182,6	365	3,38	1233,7	365	3,38	1233,7	365		365		
SABADOS	0	0	0	29	0	0	29	0	0	29		29		
C.S.E.	365	12,02	4387,3	365	12,7	4635,5	365	12,7	4635,5	365		365		
PRIMA	247	4,84	1195,48	247	4,84	1195,48	247	4,84	1195,48	247		247		
BENEFICIOS	1	643,33	643,33	1	671,65	671,65	1	671,65	671,65	1		1		
PAGA EL PILAR	1	1029,8	1029,8	1	1072,27	1072,27	1	1072,27	1072,27	1		1		
			29118,16			30398,1			30540,24		142,14		142,14	
			4844854			5057818			5081468				23650	
INCREMENTOS					1,044			0,47	23650		0,47	23650	0,70	
%								0,70%				0,70%	0,70%	

INCREMENTO SEGÚN LA ÚLTIMA PROPUESTA DE LA DIRECCIÓN 0,47%+0,47%+0,47%+0,47%=1,88 para cuatro años = 0,47% por año

La Dirección nos acusa de que existen muchas diferencias porcentuales en nuestras propuestas, mientras que en su propuesta estas diferencias se dan y se acentúan entre los compañeros de un mismo puesto de trabajo, dependiendo de su antigüedad, así vemos que entre dos "J" puede ser de 0.7% por año si el CSE lo tiene en los valores mínimos a un 0.47% de media por año de vigencia si este trabajador su CSE esta por encima de los mínimos.

No así en la propuesta de los trabajadores, que el incremento para el Conductor de trituración sería de 5.34%= 1.92% por año de vigencia y un ayudante de trituración el incremento sería de 9.05%=3.14% por año de vigencia, y esto es debido fundamentalmente al factor de corrección que planteamos aplicar para corregir la abultada diferencia del CSGP (abanico) que los trabajadores de las categorías "J" y "K" ya vienen percibiendo desde 1988.

Lamentamos que la Dirección no entienda que todos los trabajadores le están pidiendo que en este el convenio es necesario corregir, esa diferencia que se arrastra desde hace 15 años, y que motiva molestias de todos los trabajadores, máxime los que no lo perciben.

PROPUESTA DE LOS TRABAJADORES

CONDUCTOR DE TRITURACIÓN cat. Prof. "J" con el CSE "mínimo" PROPUESTA DE LOS TRABAJADORES 2003 AL 2005

CONCEPTOS	AÑO 2002			1,9% + 2,5% = AÑO 2003			PROPUESTA TRABAJADORES 2003			PROPUESTA TRABAJADORES 2004			PROPUESTA TRABAJADORES 2005		
	UNIDADES	VALOR	IMPORTE	UNIDADES	VALOR	IMPORTE	UNIDADES	VALOR	IMPORTE	UNIDADES	VALOR	IMPORTE	UNIDADES	VALOR	IMPORTE
SALARIO CONV.	425	27,56	11713	425	28,77	12227,25	425	28,77	12227,25	425			425		
ANTIGÜEDAD	425	0	0	425	0	0	425	0	0	425			425		
TOXICIDAD	239	3,57	853,23	239	3,73	891,47	239	3,73	891,47	239			239		
NOCTURNIDAD	79	8,82	696,58	79	7,22	570,38	79	7,22	570,38	79			79		
C.J.C. DIURNO	111	2,91	323,01	111	3,04	337,44	111	3,04	337,44	111			111		
C.J.C. NOCTURNO	72	3,29	236,68	72	3,44	247,68	72	3,44	247,68	72			72		
C.J.C. FESTIVO	37	5,25	194,25	37	5,48	202,76	37	5,48	202,76	37			37		
NON STOP	46	148,1	6812,6	46	154,82	7112,52	46	154,82	7112,52	46			46		
C.S.G.P.	365	3,24	1182,6	365	3,38	1233,7	365	3,38	1233,7	365			365		
SABADOS	0	0	0	29	0	0	29	0	0	29			29		
C.S.E.	365	10,81	3945,65	365	11,44	4175,6	365	11,44	4175,6	365			365		
PRIMA	247	4,84	1195,48	247	4,84	1195,48	247	4,84	1195,48	247			247		
BENEFICIOS	1	843,33	843,33	1	671,65	671,65	1	671,65	671,65	1			1		
PAGA EL PILAR	1	1029,8	1029,8	1	1072,27	1072,27	1	1072,27	1072,27	1			1		
			28676,51			29938,2			31627,45			68,35			68,35
			4771370			4981297			5262385			11539			11539
INCREMENTOS					1,044			5,34	281068		0,22	11539		0,22	11539
%								5,34%				0,22%			0,22%

INCREMENTO SEGÚN LA ÚLTIMA PROPUESTA DE LOS TRABAJADORES 5,34%+0,22%+0,22%=5,78% PARA TRES AÑOS =1,92% POR AÑO

AYUDANTES DE TRITURACION categoria profesional "G" PROPUESTA DE LOS TRABAJADORES 2003 AL 2005

CONCEPTOS	AÑO 2002			1,9% + 2,5% = AÑO 2003			PROPUESTA TRABAJADORES 2003			PROPUESTA TRABAJADORES 2004			PROPUESTA TRABAJADORES 2005		
	UNIDADES	VALOR	IMPORTE	UNIDADES	VALOR	IMPORTE	UNIDADES	VALOR	IMPORTE	UNIDADES	VALOR	IMPORTE	UNIDADES	VALOR	IMPORTE
SALARIO CONV.	425	26,2	11135	425	27,35	11623,75	425	27,35	11623,75	425			425		
ANTIGÜEDAD	425	0	0	425	0	0	425	0	0	425			425		
TOXICIDAD	239	3,33	795,87	239	3,48	831,72	239	3,48	831,72	239			239		
NOCTURNIDAD	79	6,5	513,5	79	6,78	535,62	79	6,78	535,62	79			79		
C.J.C. DIURNO	111	2,78	308,58	111	2,9	321,9	111	2,9	321,9	111			111		
C.J.C. NOCTURNO	72	3,13	225,36	72	3,27	235,44	72	3,27	235,44	72			72		
C.J.C. FESTIVO	37	4,79	177,23	37	5	185	37	5	185	37			37		
NON STOP	46	136,12	6281,52	46	142,11	6537,06	46	142,11	6537,06	46			46		
C.S.G.P.	365	0	0	365	0	0	365	0	0	365			365		
SABADOS	0	0	0	29	0	0	29	0	0	29			29		
C.S.E.	365	7,98	2912,7	365	8,47	3081,55	365	8,47	3081,55	365			365		
PRIMA	247	4,4	1086,8	247	4,4	1086,8	247	4,4	1086,8	247			247		
BENEFICIOS	1	597,44	597,44	1	623,74	623,74	1	671,65	671,65	1			1		
PAGA EL PILAR	1	1029,8	1029,8	1	1072,27	1072,27	1	1072,27	1072,27	1			1		
			25043,8			26144,85			28746,24			51,1			51,1
			4166938			4350137			4782972			8502			8502
INCREMENTOS					1,044			9,05	432835		0,18	8502		0,18	8502
%								9,05%				0,18%			0,18%

INCREMENTO SEGÚN LA ÚLTIMA PROPUESTA DE LOS TRABAJADORES 9,05%+0,18%+0,18%=9,41% PARA TRES AÑOS =3,14% POR AÑO

(Viene de la página 3)

En este último comunicado que la dirección ha colocado en los tabloneros de anuncios, dice que en las propuestas de los trabajadores, se incluye una subida en el non stop de un 5% que en ningún caso se corresponde a lo que los trabajadores han pedido.

Si puede ser lo que la dirección ofrecía, que era subir un 2% el valor del domingo, pero en ningún caso es propuesta de los trabajadores, otro fallo garrafal en las cuentas de la Dirección, así podemos comprender porque no nos ponemos de acuerdo, pues parece que no entienden lo que queremos, por mucho que se lo hemos repetido. "O no lo quieren entender".

Unidades a percibir anualmente			
	Años 2002 y 2003 según	Reales Año 2002	Reales Año 2003
toxicidad	239	220+18=238	219.5+18=237.05
prima	247	220+26=246	219.5+26=245.5
C.J.C. diurno	111	118	118
C.J.C. festivo	72	60	60

mejora de los cuadrantes de verano

Con este titular los trabajadores reclamamos que se tenga en cuenta el esfuerzo que suponen los cuadrantes que hoy se tienen en las distintas secciones, y proponen buscar formulas para mejorar los ciclos y conseguir minimizar el esfuerzo que supone el trabajo en los meses de vacaciones.

Los trabajadores hace unos años conseguimos introducir una formula en el convenio para reducir en lo posible ese periodo de cuadrante con descansos cortos, y propusieron a la Dirección que voluntariamente y por secciones reducir el periodo de vacaciones de un mes a quince días, con lo cual este periodo de cuadrante con descanso corto se reducía a la mitad.

En esta mejora la dirección no puso nada de su parte, todo el gasto en la mejora la aportaban y la siguen aportando los trabajadores, que tienen que desistir de alguno de sus derechos (una quincena de vacaciones) "voluntariamente" para conseguir esa mejora en verano.

Lo que se plantea ahora, es que la Dirección ponga algo de su parte en mejorar los ciclos de los cuadrantes en los meses de verano, y esto pasa por introducir un apoyo que permita durante los meses de verano mantener los ciclos igual que en los meses de invierno.

Para ello se han elaborado varias simulaciones de cuadrantes junto con la dirección, para así podernos hacer una idea de como quedarían estos cuadrantes y poder encontrar los inconvenientes, si es que los tienen.

Fundamentalmente se ha hecho el estudio sobre tres cuadrantes, que sus características fundamentales son:

A) Manteniendo solo una quincena de vacaciones, y durante un periodo de 2.5 meses disfrutan de la quincena de las vacaciones los 6 trabajadores (dos trabajadores se van de vacaciones en la misma quincena).

B) Manteniendo solo una quincena de vacaciones, y durante un periodo de 3 meses

disfrutan la quincena de las vacaciones los 6 trabajadores.

C) Cuadrante con un mes de vacaciones (dos quincenas) durante un periodo de cinco meses disfrutan las vacaciones los seis trabajadores (dos trabajadores se van de vacaciones en el mismo mes, por quincenas).

Cada uno de estos cuadrantes tiene sus características peculiares, aunque en el fondo son todos muy parecidos. Los sobrantes en cada uno varían de 10 a 20 Sb ya que en todas las simulaciones se mantiene la jornada anual pactada en el convenio nacional de 1756 horas anuales, que equivalen a 219.5 días de trabajo.

Otro problema que planteaba la Dirección es que es necesario formar a los trabajadores que van a servir de apoyo en estos cuadrantes y por ello plantean incluso problemas para que se puedan aplicar en todas las secciones para el año 2004.



asuntos importantes

También recordarle a la Dirección que existen otros asuntos tan importantes o más que los valorados económicamente, que son:

➤ Incluir en las estructuras, todos los puestos de trabajo necesarios para mantener el non stop.

➤ Incluir las condiciones relacionadas con el non stop de los técnicos que intervienen en ello.

➤ trabajo en los días de descanso.

➤ Normativa de ascensos.

➤ Estudio sobre las categorías profesionales.

➤ Vacaciones en IT

Todos estos puntos son tan importantes como los que tienen un impacto económico directo de incremento en la nomina, y por lo tanto la dirección no tiene que olvidarlos si quiere llegar a un acuerdo definitivo en esta negociación.



un convenio para "más"

Esta es una de las principales reivindicaciones que venimos reclamando para este convenio.

Es necesario que cada vez el paraguas de nuestro convenio cubra a más trabajadores y no como viene sucediendo desde hace varias décadas, que cada vez son más los trabajadores excluidos de nuestro convenio, gracias fundamentalmente a las subcontratas.

Por eso dos de las reivindicaciones de nuestra plataforma se centran en ese punto fundamental, que los técnicos que intervienen en el non stop estén sus condiciones dentro del convenio y las subcontratas "habituales" y necesarias también para ese non stop se integran sus trabajadores a plantilla de saica y amparados por este convenio.

Animar desde estas líneas a todos los trabajadores ha que busquen la solución a su problema desde la otra salida, que es la denuncia por cesión ilegal de trabajadores, todos os animamos y os deseamos suerte en este empeño, y esperamos que pronto pertenezcáis a la plantilla de SAICA como creemos que desde hace tiempo os merecéis.

Propuesta de los trabajadores para el CSGP (abanico)

Categoría	CSGP año 2002 convenio nacional		CSGP año 2003 convenio nacional		CSGP año 2003 incremento propuesto		CSGP año 2003 final	
	€	pts	€	pts	€	pts	€	pts
K	3,85	640	4,02	669	1,26	230	5,28	879
J	3,24	539	3,38	562	1,26	219	4,64	772
H, 5	0	0	0	0	3,84	639	3,84	639
G, E, F, 3, 2	0	0	0	0	2,91	484	2,91	484
A, B	0	0	0	0	2,33	387	2,33	387

subcontratas, un mal endémico

Cada vez son más los "compañeros" que tienen la "suerte" de trabajar para una "gran empresa" desde una "subcontrata".

Estos cuatro adjetivos "compañeros", "suerte", "gran empresa" y "subcontrata", se unen siempre en perjuicio del trabajador, este dedica su jornada laboral a trabajar junto a otros "compañeros" que no lo son, pues son de empresas distintas, tan distintas que pertenecen a distintos convenios, siempre el "subcontratado" tiene la "suerte" de que su convenio es el peor remunerado, y sus derechos laborales, no se parecen ni de lejos a los de la "gran empresa".

Así "compañero" si tienes la "suerte" de trabajar en una "subcontrata" para una "gran empresa", date por "jodido", pues tu sueldo, será menor, no tendrás derechos sindicales ni laborales y tus condiciones de trabajo e incluso de seguridad serán mucho menores.



**Afíliate a
UGT**