



Se firmó el Convenio Estatal

tras celebrar una exitosa huelga y convocar otra

Una dura negociación que tuvo su punto de inflexión el 23 de febrero con la huelga general del sector.

Esta fecha no es una alegoría de nada aunque a alguno le pueda despertar sentimientos de nostalgia, simplemente coincide con el aniversario del inicio de las negociaciones.

La patronal ASPAPEL ha tensado la negociación, ha querido poner a prueba a los trabajadores del sector y ya ha visto que si se nos provoca los trabajadores respondemos.

Sin lugar a dudas esta negociación la han sacado adelante los trabajadores del sector con su unidad, resistencia y com-

promiso, un “modus operandi” con el que se identifica plenamente la UGT.

Ahora es el momento de felicitarnos por la firma del convenio y analizar.

¿Podríamos haber reivindicado mas?

¿Podríamos haber sido más inflexibles?

Realmente como se puso la negociación y con todo lo acontecido, conseguir nuestro principal objetivo

“no perder poder adquisitivo” es un buen resultado, pese a que algún sindicato ahora insinúe que lo hubieran hecho mejor.

Tranquilos que ya no engañan a nadie.



La Guardia Civil evita el “atracó” patronal el 23-F

¿QUIÉN ENTIENDE A LA OSTA?

Página 2

PLUS DE PAPEL Y EL PULPER ESPECIAL

Página 13



CRÓNICA DE UNA NEGOCIACIÓN

Página 3

PLATAFORMA PARA EL CONVENIO SAICA

Página 16



RECUERDO A UN COMPAÑERO

Desde estas líneas queremos expresar nuestra condolencia y nuestro recuerdo más entrañable a nuestro compañero Francisco Ligero Siles que falleció el pasado 19 de noviembre de 2010.

Paco Ligero, para todos los que le conocíamos, fue uno de los más veteranos negociadores del Convenio Estatal de Pastas Papel y Cartón.

Siempre defendió a su sindicato UGT y a sus compañeros y compañeras, en especial a los que

trabajan en el sector papelerero, del que él siempre hablaba con orgullo.

Ha sido un defensor de los derechos de nuestro Convenio hasta el último momento.

Por todo ello y por muchas otras cosas más los que lo conocimos no le olvidaremos.

Hasta siempre Paco, te hemos echado de menos durante la última etapa de la negociación.

¿QUIEN ENTIENDE A LA OSTA?

No seremos nosotros los que demos lecciones a los demás de cómo deben hacerse las cosas y menos en aquello en lo que no pudiéramos gestionar.

Aunque muy a nuestro pesar, ya estamos acostumbrados a ello, esta vez los razonamientos de OSTA son incomprensibles, por lo siguiente:

El último tramo de la negociación que concluyó con la firma del preacuerdo el día 2 de Marzo, no fue para nada sencillo, y aunque se intentaron poner encima de la mesa cuestiones de la plataforma sindical, hubo que elegir entre cerrar el acuerdo **con todos nuestros objetivos cumplidos y con una sola huelga incontestable** en la que los trabajadores demostraron cual es el nivel de implicación con su convenio, o embarcarnos en mayores luchas sin saber a ciencia cierta cuanto más se pudiera conseguir. Máxime cuando por diversas cuestiones, los delegados de OSTA conocen lo cerca que se ha estado de que se firmara un convenio sin **ninguno** de los objetivos que el preacuerdo recoge, y no por culpa de los miembros de UGT en la mesa de negociación (que no lo firmábamos), ya que han sido informados puntualmente por nuestra parte de los detalles de la negociación. Saben además de primera mano que dicho acuerdo se ha cerrado de esa forma y no de otra más lesiva para nuestros derechos y nuestras nóminas, fundamentalmente porque los miembros de UGT en la mesa de negociación lo han hecho posible y se han mantenido inflexibles con los planteamientos que hemos defendido en todo momento, que son los mismos que exigían los trabajadores del sector papelerero.

De todos modos y para que nadie se lleve a engaño ni se deje engañar, recomendamos leer con

atención el texto del preacuerdo sobre la comisión de flexibilidad y polivalencia (la cual existe en el convenio desde hace mucho tiempo con pocos resultados) ya que en caso de ponerse en marcha... solo tendrá el objeto de **asesorar a los comités de las empresas que lo quieran negociar** sobre cuál es la realidad del sector en cuanto a pactos de flexibilidad, los cuales solo son frecuentes en las secciones de Converting de las empresas dedicadas al papel tisú por sus especiales características.

Y para mayor tranquilidad de todos, os aseguramos que se le ha dejado muy claro por parte de UGT **a quien tiene que saberlo**, para lo que serviría esta comisión y **especialmente para lo que no sirve ni servirá**.

Por todo esto entendemos que la táctica de exigir más que los demás o criticar aun cuando se ha conseguido lo que se pedía, no es más que otra forma de propaganda sindical a costa de otros, aun sabiendo que no se tiene la razón. Pero eso la mayoría de los trabajadores ya lo saben.

En cualquier caso, no deben preocuparse tanto, pues en cuestión de defraudar o engañar saben que no es a UGT a quien deben mirar. Les invitamos a pensar en ello.

Lo que realmente a los miembros de UGT nos importa, y eso es lo que nos lleva a seguir adelante, es que los trabajadores del sector papelerero han demostrado cual es su capacidad de movilización y que una vez más en Saica, hemos comprobado como trabajando y luchando todos juntos se consigue lo que los trabajadores quieren. Habrá que tener esto muy presente por lo que nos queda por delante.



CRÓNICA DE UNA NEGOCIACIÓN

Principio año 2009

De acuerdo a lo establecido en la disposición adicional primera del Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, se crea una comisión técnica para tratar aspectos que a ambas partes les pudiera gustar incluir en el convenio previo paso por la CMIVC (Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio).

ASPAPPEL utiliza esta comisión técnica para reivindicar sus máximas, exponiendo una plataforma empresarial cuyos objetivos principales son :

- Flexibilidad: Distribución irregular de la jornada aplicada unilateralmente por la empresa (bolsa de horas interanual y acumulable de -30 días a +10 días).
- Polivalencia: Eliminación de categorías, especialmente de producción, juntándolas en solo tres grupos profesionales con polivalencia entre ellos.
- Revisiones salariales restrictivas: Eliminación de las subidas salariales de convenios o pactos de empresa mediante la eliminación de la RTTB (Retribución Total Teórica Bruta). Eliminación también de la cláusula de revisión salarial.

Pese a la manifestación reiterada por parte de los sindicatos de que ese no era el foro adecuado para reivindicaciones, ya que no es la mesa de negociación, algunas empresas difunden de forma maliciosa en el seno de sus fábricas y consejos de administración, que ya está todo pactado antes de comenzar la negociación.

Al menos con UGT NO HAY NADA PACTADO.

23/2/2010

Se constituye la comisión negociadora del convenio en la sede de ASPAPPEL.

UGT y CCOO entregan su plataforma a la patronal.

ASPAPPEL se remite a lo tratado en la comisión técnica y quiere incorporar al acta el “documento de la comisión técnica”.

La representación sindical se niega alegando que las conversaciones anteriores no pueden sustituir a la comisión negociadora del convenio según lo establecido en el E.T. Art. 87 al 89.

4/3/2010

ASPAPPEL suspende unilateralmente las negociaciones.

22/3/2010

UGT y CCOO envían una carta a ASPAPPEL desaprobando la actitud de la patronal y convocando a ésta a reanudar la negociación.

26/3/2010

ASPAPPEL responde con otra carta justificando su actuación en que la plataforma sindical no contiene ninguna de las reivindicaciones empresariales.

29/4/2010

Se reanudan las negociaciones.

La patronal se reitera en su intento de imponer “por donde deberían ir las negociaciones: política salarial restrictiva, flexibilidad y polivalencia”

La representación sindical no se niega a hablar de lo que quieran plantear pero al igual que se debe hablar de los puntos de la plataforma sindical.

Se rebaten los planteamientos de la patronal.

11/5/2010

La representación sindical pide una valoración de su plataforma.

La patronal informa de las partes de la plataforma que no van a entrar a negociar:

- Política de contratación (externalizaciones, temporalidad, ETT's, etc.)
- Jornada laboral.
- Formación.

Las partes que para ellos “tienen posibilidad de recorrido” son:



- Vigencia
- Clasificación profesional
- Política salarial
- Derechos sindicales

Y las partes que pueden entrar a valorar en función de la negociación en global:

- Licencias y permisos
- Temas sociales
- Régimen disciplinario

17/5/2010 - 18/5/2010

En vista de las trabas que la patronal está poniendo a la negociación, UGT y CCOO hacen una propuesta de convenio económico de corta duración, tocando solo el tema económico, manteniendo el sistema retributivo de siempre, la cláusula de revisión salarial para garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores del sector y acordando aspectos menos costoso económicamente.

La patronal rechaza la oferta argumentando que su objetivo es el “ajuste de los costes salariales” y piden una propuesta de flexibilidad.

La parte sindical hace una oferta en la que el tiempo de flexibilidad acordado se devolvería de la siguiente forma:

- 80% del tiempo sería **en la misma jornada** en que las fábricas estuvieran paradas y al trabajador **le correspondiera trabajar en su cuadrante**, pero la devolución sería en formación en la materia que la empresa quisiera relacionada con la actividad.
- 20% restante buscando formulas garantistas para la conciliación de la vida familiar del trabajador y **siempre acordadas con los comités de cada empresa.**

31/5/2010 - 1/6/2010

La patronal insiste en el cambio de sistema retributivo por otro en el que desaparece la RTTB o subida sobre la masa salarial, y en el que hay una congelación progresiva de los conceptos propios de cada empresa. La parte sindical, al igual que en anteriores reuniones, reitera su negativa a aceptar estos planteamientos.

UGT y CCOO proponen tratar el tema de la flexibilidad con fórmulas Garantistas para el trabajador, **si antes se acuerda determinar qué actividades o puestos de la empresa no podrían ser subcontratados en ningún caso.**

ASPAPPEL rechaza también esta propuesta,

21/5/2010 - 22/6/2010

La parte sindical hace una propuesta para desatascar la negociación en materia salarial:

- 1^{er} año: Incremento salarial solo en tablas del Convenio Estatal.
- 2^o año: Incremento salarial solo en tablas del Convenio Estatal.
- 3^{er} año: Incremento normal sobre todos los conceptos + recuperación de lo no percibido los años anteriores.

De esta forma, al finalizar los 3 años los trabajadores habrían percibido la misma cantidad que con el sistema habitual. La fórmula es un “préstamo” coyuntural por parte de los trabajadores con devolución el 3^{er} año, sin perder ningún derecho ni cantidad económica en el global de los 3 años.

La patronal rechaza la propuesta ya que no está de acuerdo en que se devuelva la parte no pagada, y quiere que los conceptos retributivos de los convenios de empresa queden **congelados indefinidamente.**

19/7/2010

ASPAPPEL insiste nuevamente en sus posiciones sobre congelaciones salariales, polivalencia y flexibilidad.

Se discute sobre referir la revisión al IPC pasado, con lo que se anularía la actual cláusula de revisión (propuesta de ASPAPPEL), o utilizar el dígito del IPC del año anterior como adelanto a cuenta, como si fuera el IPC previsto, que el Gobierno ya no da, y mantener así la cláusula de revisión (propuesta UGT-CCOO).

22/9/2010

Viendo que los sindicatos no van a aceptar de ningún modo una regresión de los derechos o salarios de los trabajadores del sector, ya que lo han repetido en todas las reuniones mantenidas, la patronal, decide de nuevo suspender unilateralmente

las negociaciones, de forma indefinida, con la frase: **“Cuando tengáis alguna propuesta parecida a la nuestra, nos llamáis”**.

Además, algunos miembros de la patronal, reatan a los representantes de los trabajadores, de forma prepotente y chulesca, a demostrar si los trabajadores del sector tienen capacidad de movilización como para sacar este convenio adelante e invitan a demostrarlo en la huelga general del 29-S.

29/9/2010

Tras las asambleas celebradas en las distintas fábricas, la huelga general tiene un gran seguimiento en el sector papelero.

17/11/2010

Se celebra una reunión de portavoces en la que la UGT y CCOO reiteran que no van a ceder en los derechos de los trabajadores, y que en todo caso el convenio tendrá que garantizar las subidas salariales iguales al IPC de cada uno de los años, como mínimo, en todos los conceptos del salario bruto del trabajador. De ningún modo se negociará la flexibilidad.

Posteriormente, se envía un e-mail solicitando contestación a la propuesta realizada por los portavoces.

ASPAPEL contesta por e-mail que dará respuesta en unos días.

Existe un documento a disposición del que lo quiera ver. No se puede publicar.

11/02/2011

Primera reunión en el SIMA, como paso previo a la convocatoria de huelga. En esta reunión ASPAPEL argumenta que no tiene ninguna propuesta sindical (creemos que para ganar tiempo), y gracias a la copia del correo electrónico del día 29 de noviembre la patronal se tiene que retractar de sus palabras.

Finaliza la reunión sin acuerdo, manteniendo las dos partes, Patronal y Sindical, sus posturas.

Se convocan los dos jornadas de huelga para los días 23 de febrero y 3 de marzo

15/02/2011

Segunda reunión en el SIMA, no hay avances, todas las partes mantienen sus últimas posturas.

16/02/2011

Al finalizar la jornada, CCOO pide realizar una propuesta para dar salida al conflicto.

UGT se reserva la adhesión a dicha propuesta en función de su contenido.

ASPAPEL, lanza al final de la sesión su propuesta de cierre de fecha 16/02/2011.

Ver documento I de páginas 9 y 10

Se realizan asambleas conjuntas UGT y CCOO en todos los centros de trabajo del sector.



Concentración de los trabajadores del sector en las puertas de SAICA previa a la Huelga del 23-F



FIA
Aragón

Sección Sindical
SAICA
S.A. Indus. Celulosa Aragonesa

20/02/2011

ASPAPPEL contacta con los portavoces de CCOO y UGT, este día y por teléfono, (según comentó posteriormente el portavoz de CCOO en la Mesa de Negociación), pacta con el portavoz de ASPAPPEL una propuesta de acuerdo.

UGT también recibe la llamada de ASPAPPEL, a la que se le contesta que la única propuesta es la que ya repetimos en las últimas reuniones, mantener el poder adquisitivo de los salarios en todos los años de vigencia y dejar el resto del texto sin modificación.

22/02/2011

Reunión en el SIMA, al inicio ASPAPPEL reparte una propuesta que es :

**Ver documento 2
de páginas 11, 12 y 13**

Tras esta exposición, toma la palabra CCOO y propone que ha valorado la propuesta de cierre de ASPAPPEL en los siguientes términos, que según las notas tomadas era la siguiente (la propuesta fue verbal):

- Acepta que la consolidación para el año 2010 sea del 1,5% en lugar del 0,8% de la propuesta de ASPAPPEL, el resto hasta el 3% no se consolidaría pero si se cobraría una paga del 3% como pendiente de 2010.
- Acepta cambiar la RTTB (Retribución Total Teórica Bruta) por el IRSC (Índice de Revisión Salarial Complementario), añadiendo que creen que no se dejan nada por el camino.
- Para 2011, 2012 y 2013 incrementos del IPC del año anterior, sin cláusula de revisión salarial.
- Flexibilidad: indican que sobre el texto propuesto por ASPAPPEL cambiando el primer párrafo por otro que incluyera el siguiente texto, **“Con el objeto de dotar al sector de una herramienta para evitar otras medidas como despidos y EREs se plantea la posibilidad...”** con esto, aceptan la propuesta de ASPAPPEL incluyendo un mayor control sindical.

- Sobre la bajada de ventas, argumentan que sería necesario concretar cuál sería el periodo de tiempo necesario para ser aplicable la bolsa, y que la devolución de la bolsa debería ser máximo un año después de su utilización.

UGT, repitió y se ratificó en su propuesta sindical:

- 2010 incremento de tablas 3% consolidable.
- 2011 incremento a cuenta entre el 1,5% y 2%, con cláusula de revisión salarial a IPC Real.
- 2012 incremento a cuenta entre el 2% y 2,5%, con cláusula de revisión salarial a IPC Real.
- Dejar la cláusula de revisión salarial la RTTB y el resto del convenio sin modificación en los mismos términos que se encuentra.
- No contemplar cláusulas de flexibilidad ni polivalencia durante la vigencia de este convenio.
- No contemplar una vigencia para el 2013 sin ningún tipo de contraprestación.

Los mediadores después de escuchar a las tres partes ASPAPPEL, CCOO y UGT piden un receso, tras el cual afirman tener una fórmula válida para dar salida al conflicto.

La propuesta de los mediadores, a pesar de indicar que recoge las propuestas de las tres partes, no recoge ninguno de los puntos de la propuesta de UGT.

**Ver documento 3
de página 14**

La propuesta la reproducimos a continuación:

CCOO toma la palabra para aceptar la propuesta y pide algunas aclaraciones a la hora de cómo devolver la bolsa de flexibilidad.

Los mediadores proponen que una comisión de los portavoces de ASPAPPEL, CCOO y UGT se retiren a debatir las discrepancias y a redactar el texto definitivo para la firma de un acuerdo.

UGT no participa en dicha comisión ya que manifiesta que **“como no vamos a firmar un acuerdo en esos términos no procede participar en su redacción.”**

ASPAPPEL y CCOO se reúnen en comisión restringida para redactar el documento.

La comisión negociadora de UGT decide que si CCOO firma el convenio es esos términos UGT mantendrá en solitario la jornada de huelga propuesta para el día 23, ya que no responde a las reivindicaciones de los trabajadores mostradas en las asambleas.

Dicha reunión entre ASPAPPEL y CCOO se prolonga durante más de tres horas, en las cuales ya se ven movimientos en el sector, hay filtraciones de ASPAPPEL a los centros de trabajo como que se firma el convenio con CCOO y que es posible la desconvocatoria de la huelga. Desde UGT avisamos confidencialmente a los responsables sindicales que CCOO firmará en solitario y UGT mantendrá la convocatoria de HUELGA.

A lo largo de esa reunión, en dos ocasiones CCOO intenta convencer a UGT que lo mejor es acordar una salida en los términos que se han propuesto, UGT mantiene firme su postura de no aceptar.

A última hora de la tarde, extraoficialmente, nos comunica ASPAPPEL que han decidido que si no firman un acuerdo con las dos fuerzas sindicales no van a firmar solo con CCOO. Y así lo comunican a todas las empresas asociadas.

Se finaliza la reunión en el SIMA sin acuerdo.

23/02/2011

HUELGA EN EL SECTOR



Guardia Civil evitando el "atracó" patronal

La mayor muestra de fuerza y unidad de acción sindical realizada en un sector industrial en los últimos años.

El esfuerzo conjunto de todos los TRABAJADORES sin excepciones, coordinados por delegados de UGT y CCOO ha logrado el gran éxito.

Entre el 24/02/2011 y el 02/03/2011

Se celebraron asambleas en todos los centros de trabajo, valorándose muy positivamente la incidencia de la huelga en el sector y animando a realizar otro seguimiento masivo en el segundo día de huelga previsto para el día 3 de marzo.

28/02/2011

La Patronal ASPAPPEL valora también la incidencia de la huelga, y tras una reunión de su junta Directiva proponen aceptar las reivindicaciones de los trabajadores del sector para evitar la segunda jornada de HUELGA el día 3 de marzo.

01/03/2011

ASPAPPEL, contacta con UGT para proponer un acercamiento a las propuestas y en los términos y contenidos, manifestados por los trabajadores en todas las asambleas del sector, de ese contacto surge el documento de acuerdo.

**Ver documento 4
de página 15**

02/03/2011

En la sede de ASPAPPEL se reúnen Patronal, CCOO y UGT y se firma el acta del preacuerdo y se desconvoca la huelga prevista para el día 3 de marzo, quedando pendiente de ratificar el acuerdo en asambleas de trabajadores.

A partir del 04/03/2011

Se celebran asambleas para ratificar el acuerdo. En Aragón se celebran asambleas en todas las empresa del sector, siendo prácticamente unánime la ratificación por los trabajadores del preacuerdo en los términos firmados.

En los próximos días, se procederá a la firma del texto definitivo del convenio que contendrá las tablas salariales de aplicación de los años 2010 y 2011.

Lo que pudimos perder.

Como ya explicamos en las distintas asambleas informativas y comunicados, las pérdidas económicas en nuestro salario de haber aceptado los planteamientos patronales o haber mantenido la situación de congelación salarial, hubieran sido muy abultadas y proporcionales al porcentaje de subida salarial que dejáramos de consolidar en nuestras nóminas.

Como ya explicamos en las asambleas informativas y en los comunicados, no consolidar en nuestras nóminas las subidas salariales, como quería la patronal, nos hubiera costado muchísimo dinero.

Aunque en las asambleas poníamos ejemplos para unos pocos años, las pérdidas se hubieran prolongado y aumentado **durante toda nuestra vida laboral** en Saica.

A petición de uno de nuestros compañeros y para el que quiera profundizar en el tema, os enunciamos una fórmula para calcularlo y apreciar el alcance de la pérdida económica a los largo de los años.

$$I = C_f - C_o$$

C_f = Capital final

C_o = Capital inicial

i = porcentaje intereses, (en nuestro caso IPC/100)

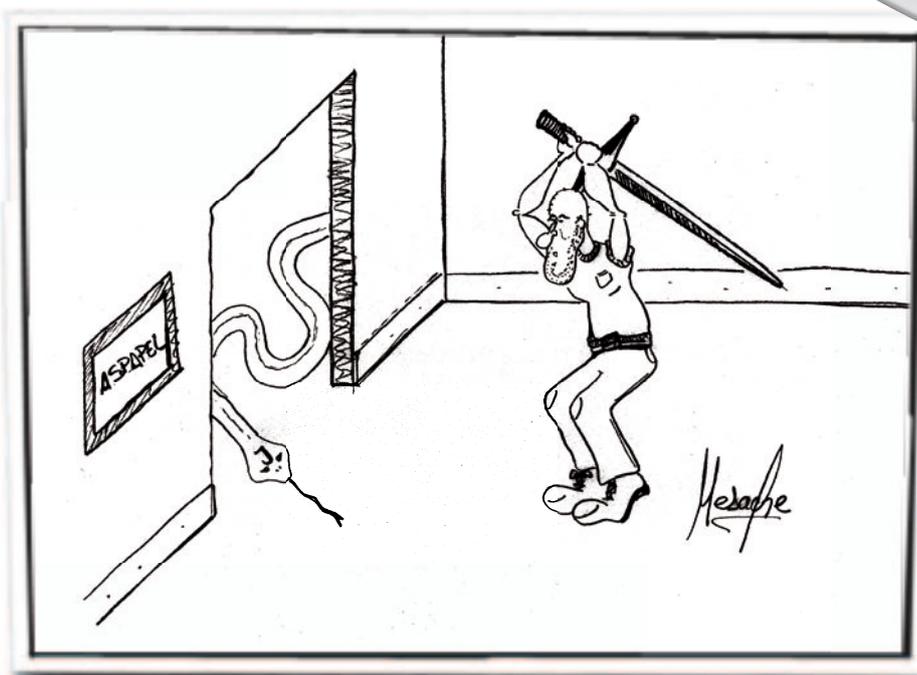
n = Número de años

I = Intereses, o lo que aumentaría el capital inicial a lo largo de **n** años

Sabiendo que la media de IPC de los últimos 20 años está en el 2,97% (esta media es superior si contamos más años), y poniendo como ejemplo un trabajador cuyo salario bruto anual es de 40.000 €, si le quedaran 25 años de trabajo, su pérdida de salario derivada de la pérdida del IPC de un solo año sería la siguiente:

Para 25 años	43.751 € de pérdida
Para 10 años	13.756 € de pérdida
Para 5 años	6.371 € de pérdida

$$C_f = C_o \times (1+i)^n$$



FIA
Aragón

Sección Sindical
SAICA
S.A. Indus. Celulosa Aragonesa

PROPUESTA ASPAPEL DE CIERRE (16/02/11)

1. POLÍTICA SALARIAL (El Capítulo 11º tendrá el siguiente contenido)

Las condiciones retributivas en las empresas a las que obliga el presente Convenio serán las establecidas en las Tablas Salariales adjuntas, sobre las que se realizarán las correspondientes revisiones salariales.

Asimismo se establece un Índice de Revisión Salarial Complementario (IRSC), que se aplicará a todos aquellos conceptos retributivos emanados de Pactos Colectivos y/o Convenios Colectivos de Empresa, cuya revisión se remita a la establecida en el Convenio Colectivo Estatal.

- Incremento en Tablas Salariales.
 - o Año 2010: Se incrementará en el 2%
 - o Año 2011: se incrementará el IPC real 2010 (3%)
 - o Año 2012: se incrementará el IPC real 2011
 - o Año 2013: se incrementará el IPC real 2012

- Incremento en el Índice de Revisión Salarial Complementario.
 - o Año 2010: 1%
 - o Año 2011: 3%
 - o Año 2012: se incrementará el IPC real 2011 +0,5
 - o Año 2013: se incrementará el IPC real 2012 +0,5

2. FLEXIBILIDAD (Nuevo Artículo)

Con el objetivo de dotar al sector de una mayor flexibilidad organizativa del trabajo, que permita adaptar la producción a la demanda, de carácter previo y antes de tener que tomar otras medidas, como los despidos y expedientes de regulación de empleo, se plantea una distribución flexible de la jornada.

La jornada de trabajo es la regulada en el convenio y que se distribuye anualmente en el calendario laboral. Una vez fijada anualmente esta jornada en cada calendario laboral, podrá "a posteriori" reducirse anualmente en un máximo de veinte días de trabajo efectivo por trabajador o incrementarse anualmente no más de diez días (jornadas adicionales), sin contar las jornadas pendientes de realización precedente del ejercicio precedente.

Para utilizar la Bolsa de Horas, deberán concurrir causas objetivas de carácter productivo o de mercado, debidamente acreditadas a los Representantes de los Trabajadores:

- incremento del 20% (de la media acumulada de los doce meses precedentes) del stock de producto terminado.
- descenso de las ventas en un 20% (de la media acumulada de los doce meses precedentes)
- falta de materias primas que impidan el adecuado funcionamiento de la instalación, y que la falta de las mismas no derive de la decisión del empresario

La devolución de las jornadas (20/10 días) se realizará en el plazo máximo de doce meses contados a partir de la fecha de acumulación máxima.

Para la devolución de la bolsa de horas, deberá negociarse previamente con la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo, con un preaviso mínimo de quince días naturales.

Asimismo se comunicará a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio (CMIVC).

La utilización de esta bolsa de horas se producirá o bien de manera colectiva, en la medida que las causas objetivas señaladas anteriormente afecten al conjunto de la fábrica o centro, o bien de manera individual en la medida en que dichas causas afecten a una línea de producción o a un área concreta y si al utilizarla se dan circunstancias especiales, se aplicarán criterios proporcionales y en cómputo global para los casos individuales de incapacidad temporal, permisos retribuidos, contratos temporales, excedencias, vacaciones de opción individual y otros casos excepcionales.

La distribución irregular de la jornada no afectará a las percepciones salariales. Tanto por defecto, como por exceso.

La devolución de los días utilizados se realizará de tal manera que se respeten en todo caso los derechos mínimos necesarios de descansos entre jornadas, semanales y de vacaciones.

Como compensación económica, el trabajador percibirá una cuantía de 20 € por día trabajada o en su defecto el equivalente económica pactado llevado a tiempo de descanso.

La empresa y las representantes legales de los trabajadores llevarán un registro de la aplicación de la Bolsa de Horas.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, POLIVALENCIA Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO.

Se constituirá una Comisión Técnica Paritaria, asesorada por un consultor externo contrastada en la materia e independiente, que prepare una propuesta de modificación del sistema de clasificación profesional actual, con una definición de grupos profesionales más adecuados a la realidad del sector con el objetivo de incrementar la polivalencia funcional, sin que ello por sí mismo conlleve un incremento o detrimento de las percepciones salariales actuales.

La Comisión Técnica estará constituida por dos representantes de cada una de las Centrales Sindicales e igual número de representantes de ASPAPEL, y se reunirá como mínimo una vez al mes, debiendo presentar su propuesta a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio (CMIVC) antes del 30 de octubre de 2011, para su posible inclusión en el Convenio con vigencia a partir del 1 de enero de 2012.

PROPUESTA 22/02/11 (ASPAPPEL)

**CCOO la acepta
con ligeros cambios**

1. POLÍTICA SALARIAL (El Capítulo 11º tendrá el siguiente contenido)

Las condiciones retributivas en las empresas a las que obliga el presente Convenio serán las establecidas en las Tablas Salariales adjuntas, sobre las que se realizarán las correspondientes revisiones salariales.

Asimismo se establece un Índice de Revisión Salarial Complementario (IRSC), que se aplicará a todos aquellos conceptos retributivos emanados de Pactos Colectivos y/o Convenios Colectivos de Empresa, cuya revisión se remita a la establecida en el Convenio Colectivo Estatal.

Y en todo caso este índice se aplicará a todos aquellos acuerdos colectivos de empresa a los que se venía aplicando la fórmula de revisión del Convenio Colectivo Estatal.

- Incremento en Tablas Salariales.

**CCOO
acepta con el 1,5%**

- o Año 2010: Se incrementará el 3% (el 0,8 % consolidable y el resto en un pago único, buscando flexibilidad en los plazos de pago)
- o Año 2011: se incrementará el IPC real 2010 (3%)
- o Año 2012: se incrementará el IPC real 2011
- o Año 2013: se incrementará el IPC real 2012

- Incremento en el Índice de Revisión Salarial Complementario.

**CCOO
acepta con el 1,5%**

- o Año 2010: 2,2% (el 0,8 % consolidable en el 2012 y 2013, y el resto en un pago único, buscando flexibilidad en los plazos de pago)
- o Año 2011: 3%
- o Año 2012: se incrementará el IPC real 2011 +0,5
- o Año 2013: se incrementará el IPC real 2012 +0,3

2. FLEXIBILIDAD (Nuevo Artículo)

Con el objetivo de dotar al sector de una mayor flexibilidad organizativa del trabajo, que permita adaptar la producción a la demanda, de carácter previo y antes de tener que tomar otras medidas, como los despidos y expedientes de regulación de empleo, se plantea una distribución flexible de la jornada.

CCOO
acepta modificando esto

La jornada de trabajo es la regulada en el convenio y que se distribuye anualmente en el calendario laboral. Una vez fijada anualmente esta jornada en cada calendario laboral, podrá "a posteriori" reducirse anualmente en un máximo de veinte días de trabajo efectivo por trabajador o incrementarse anualmente no más de diez días (jornadas adicionales), sin contar las jornadas pendientes de realización procedente del ejercicio precedente.

Para utilizar la Bolsa de Horas, deberá concurrir alguna de las siguientes causas objetivas de carácter productivo o de mercado:

- incremento del 20% (de la media acumulada de los doce meses precedentes) del stock de producto terminado.
- descenso de las ventas en un 20% (de la media acumulada de los doce meses precedentes)
- falta de materias primas que impidan el adecuado funcionamiento de la instalación, y que la falta de las mismas no derive de la decisión del empresario

La empresa acreditará ante los Representantes de los Trabajadores la concurrencia de dichas causas y consultará a los mismos sobre la mejor forma de organizar la bolsa de horas. Para su devolución, deberá negociarse previamente con la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo, con un preaviso mínimo de quince días naturales.

La devolución de las jornadas (20/10 días) se realizará en el plazo máximo de doce meses contados a partir de la fecha de acumulación máxima.

Asimismo se comunicará a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio (CMIVC).

La utilización de esta bolsa de horas se producirá o bien de manera colectiva, en la medida que las causas objetivas señaladas anteriormente afecten al conjunto de la fábrica o centro, o bien de manera individual en la medida en que dichas causas afecten a una línea de producción o a un área concreta y si al utilizarla se dan circunstancias especiales, se aplicarán criterios proporcionales y en cómputo global para los casos individuales de incapacidad temporal, permisos retribuidos, contratos temporales, excedencias, vacaciones de opción individual y otros casos excepcionales.

La distribución irregular de la jornada no afectará a las percepciones salariales. Tanto por defecto, como por exceso.

La devolución de los días utilizados se realizará de tal manera que se respeten en todo caso los derechos mínimos necesarios de descansos entre jornadas, semanales y de vacaciones.

Como compensación económica, el trabajador percibirá una cuantía de 20 € por día trabajado o en su defecto el equivalente económico pactado llevado a tiempo de descanso.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores llevarán un registro de la aplicación de la Bolsa de Horas.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, POLIVALENCIA Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO.

Se constituirá una Comisión Técnica Paritaria, asesorada por un consultor externo contrastado en la materia e independiente, que prepare una propuesta de modificación del sistema de clasificación profesional actual, con una definición de grupos profesionales más adecuados a la realidad del sector con el objetivo de incrementar la polivalencia funcional, sin que ello por si mismo conlleve un incremento o detrimento de las percepciones salariales actuales.

La Comisión Técnica estará constituida por dos representantes de cada una de las Centrales Sindicales e igual número de representantes de ASPAPEL, y se reunirá como mínimo una vez al mes, debiendo presentar su propuesta a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio (CMIVC) antes del 30 de octubre de 2011, para su posible inclusión en el Convenio con vigencia a partir del 1 de enero de 2012.

EL PLUS DE PAPEL ESPECIAL CONVENIO ESTATAL

Esta copa especial se la hemos dado a los Delegados de UGT en la mesa de negociación del Convenio Estatal, por aguantar el tirón sin titubeos ante una negociación que se puso muy complicada.

Lo más importante es que se sintieron respalda-



dos por los trabajadores y fueron con lo que se había hablado en las asambleas hasta el final.

También vamos a incluir en el grupo a Carmelo Caneiro, que aunque es de CCOO supo discrepar y de-

fender las mismas tesis que UGT.

Ya podían haber hecho lo mismo todos los delegados de CCOO.



EL PULPER DE PAPEL ESPECIAL CONVENIO ESTATAL

A Joaquina la de CCOO "Paquita para algunos" por poner en un serio aprieto a la parte sindical en la mesa de negociación.

Parece mentira que esté negociando un convenio representando a los trabajadores y pretenda firmar preacuerdos a las espaldas del resto y contra la voluntad de los trabajadores del sector.



No se puede ir a las asambleas, escuchar lo que dicen los trabajadores y luego hacer lo que hizo, intentar vendernos a todos.

Lo mejor que podría hacer esta mujer es marcharse a casa.

Para nosotros y para muchos de los afiliados y delegados de su sindicato ya ha perdido toda la credibilidad.

Joaquina DIMISIÓN.
¡Vete ya!



Previa consulta a las partes los mediadores realizan la siguiente

PROPUESTA DE MEDIACION

1. Respecto del incremento en tablas salariales, para el año 2010 se abonará en un pago único el 3% y se consolidará el 1,2%. Para el pago de plazo único se establecerá una fecha de pago razonable procurando que sea siempre antes del 1 de julio de 2011.

Para el resto de años de vigencia del convenio el incremento en tablas salariales será el IPC real del año anterior.

2. Respecto de la flexibilidad, la compensación económica consistirá en una cuantía de 35 euros por día trabajado o tiempo de descanso equivalente.
3. Aclarar la redacción de la propuesta patronal de fecha 22 de febrero de 2011 en lo relativo a:
 - Definición y determinación de los acuerdos colectivos a los que se aplicará el Índice de Revisión Salarial Complementario.
 - Determinación del momento a partir del cual se aplicará la bolsa de horas una vez constatadas las circunstancias que se recogen en los tres apartados de la mencionada propuesta patronal.
 - Aclaración del plazo para proceder a la devolución de las jornadas (20/10 días).
 - Aclaración del párrafo primero del apartado 2 (Flexibilidad) de la propuesta patronal, que podría tener la siguiente redacción: Con el objetivo de dotar al sector de una herramienta para evitar tomar otras medidas como los despidos y los ERE's, se plantea la posibilidad de una distribución flexible de la jornada.

Madrid, 22 de febrero de 2011



ACTA DE PREACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN

1º.- Vigencia:

3 años (1/1/10 – 31/12/12)

2º.- Revisiones Salariales:

2.1.- Revisiones:

- 2010: 3%
- 2011: IPC real, nacional publicado por el INE para el año natural 2011 (se abonará, con efectos 01/01/11 un adelanto a cuenta del 1%)
- 2012: IPC real, nacional publicado por el INE para el año natural 2012 (se abonará, con efectos 01/01/12 un adelanto a cuenta del 1%)

2.2.- Cláusula de garantía:

En el caso de que el IPC real, nacional publicado por el INE para cada uno de los años naturales 2011 y 2012 fuera inferior al 1% abonado como adelanto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja en el 50% de la desviación los valores de los distintos conceptos que servirán de base para los incrementos futuros.

2.3.- RTTB (Retribución Total Teórica Bruta)

Los acuerdos individuales efectuados con posterioridad al 01/01/2011 no se considerarán parte integrante de la RTTB (Retribución Total Teórica Bruta).

3º.- Comisión Paritaria sobre Grupos Profesionales, Polivalencia y Flexibilidad

Se constituirá una Comisión Técnica Paritaria, que prepare una propuesta de modificación del sistema de clasificación profesional actual, con una definición de grupos profesionales más adecuados a la realidad del sector, con el objetivo de incrementar la polivalencia funcional; y que establezca un marco de referencia, a nivel sectorial, en relación con la flexibilidad del tiempo de trabajo, facilitando su negociación y aplicación a nivel de centros de trabajo.

4º.- Actualización de los pactos sobre Jubilación Parcial

Ambas partes se comprometen a actualizar el articulado de este Convenio Colectivo, en lo referido a Jubilación Parcial, tan pronto se publiquen y conozcan las modificaciones legislativas al respecto.

5º.- Desconvocatoria de huelga (03/03/11)

Tras la firma de este Preacuerdo de Convenio, las Centrales Sindicales se comprometen a desconvocar la huelga fijada para el próximo 03/03/2011.

6º.- Texto definitivo

Para la firma definitiva del texto del Convenio, ambos sindicatos se reservan la posibilidad de la ratificación en asambleas de trabajadores de este preacuerdo.



PLATAFORMA DE UGT PARA EL CONVENIO DE SAICA

En los próximos días, comenzaremos la Negociación de nuestro Convenio Non Stop 2011.

Tal y como se aprobó en las asambleas de afiliados, los puntos clave que vamos a defender en esta negociación están recogidos en este decálogo.

Esperamos sacarlos adelante y contar para ello con el apoyo de todos los trabajadores y la participación del resto de las Secciones Sindicales.

DECÁLOGO

1. Vigencia 2 años.
2. Incremento Salarial del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.
3. Adecuación de los asuntos pendientes del actual convenio, el cobro de las BR en el calendario de trabajo, el Plan de Pensiones acordado en 2008, y las vacaciones en verano para los correturnos con fecha de ingreso anterior al 2008.
4. Ampliación de las excedencias recogidas en el Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.
5. Determinación del número mínimo de plantilla de Saica y su distribución en las distintas secciones.
6. Internalización de todas las secciones subcontratadas y/o externalizadas.
7. Inclusión de la Planta de Valorización Energética en el texto del Convenio.
8. Conversión de todos los contratos de relevo a indefinidos durante la vigencia del convenio (incluido 2010).
9. Inclusión de los Técnicos a Non-Stop y/o que realicen Guardias en Festivos.
10. Incluir en la Prima de Producción una prima de eficiencia energética.