



COMUNICADO	FECHA
18/2015	9/04/2015

## 17ª Reunión Negociación Convenio NON STOP SAICA PAPER 2014

Ayer 8 de abril tuvo lugar una nueva reunión de la mesa negociadora del convenio colectivo Non Stop.

Toma la palabra la parte social para indicar que ha elaborado una propuesta de acuerdo que supone una reformulación de las peticiones iniciales, que recoge parte de los intereses de la Dirección con la intención de acercar posturas y llegar a un acuerdo final. (Se adjunta).

En este punto creemos importante destacar, que dicho documento se ha realizado conjuntamente por todos los miembros de la parte social y que aglutina los planteamientos que en las asambleas del pasado 18 de marzo los trabajadores nos hicisteis llegar; siendo los objetivos principales en esta negociación:

- El mantenimiento de la plantilla non stop, evitando el descenso continuado de los últimos años.
- Establecer una fórmula modificando el texto del convenio, para que, la garantía de empleo no se utilice como moneda de cambio en sucesivas negociaciones del convenio.
- Evitar más externalizaciones y reorganizaciones.

Dicha propuesta se resume en los siguientes aspectos:

- **MODIFICACIONES DEL CONVENIO.**

1. Definición de la unidad de producción.
2. Tabla de distribución de los puestos de trabajo según secciones/funciones.
3. Acuerdo de las jubilaciones parciales con contrato de relevo de forma que el trabajador relevista esté adscrito al non stop.
4. Compromiso de cubrir todas las vacantes que se produzcan de forma efectiva, acudiendo a nuevas contrataciones si fuera necesario.
5. Compromiso de no realizar externalizaciones ni reorganizaciones.
6. En contraprestación a estas medidas, se modificaría el texto relativo al preaviso de los días de IJL actuales, de forma que la empresa pudiera hacer uso de ellos avisando con dos meses de antelación.

- **TEXTO QUE NO MODIFICA EL CONVENIO Y CUYA VIGENCIA ES TRANSITORIA.**

1. Censo de trabajadores actuales y garantía de no aplicar ERE's de cualquier tipo durante la vigencia del convenio.
2. Creación de una comisión técnica para el seguimiento y evaluación de las secciones que han sido externalizadas o han sufrido alguna reorganización de su personal.

Después de un largo receso, la Empresa nos entrega la contestación a esta propuesta. Estando muy alejada de nuestros planteamientos:

- **MODIFICACIONES DEL CONVENIO.**

1. Preaviso de un mes para poder hacer uso de los días de IJI actuales.
2. Uso discriminado de los días de IJI actuales por líneas de producción.

- **TEXTO QUE NO MODIFICA EL CONVENIO Y CUYA VIGENCIA ES TRANSITORIA.**

1. Todo lo referente a la garantía de empleo, cobertura de las vacantes y compromiso de no externalizar.

Una vez terminada la exposición por la parte empresarial, se realizan las siguientes puntualizaciones:

- Que no se ha valorado el esfuerzo de la parte social por buscar un acercamiento.
- Que la contestación dada por la Dirección no alcanza un mínimo deseable para llegar a ningún tipo de acuerdo.
- Que nuevamente la postura de la empresa es completamente desproporcionada al pretender incorporar de forma permanente en el texto del convenio todas las mejoras referentes al uso de los IJI y que en cambio pretenda que la garantía de empleo sea transitoria.
- Que cuando habla de cubrir vacantes hace constantes referencias a los recolocados, ya se le ha dicho en numerosas ocasiones existe un acuerdo del año 2009 que deben cumplir, en el cual ya se establece la fórmula en la que estos trabajadores deben ocupar un trabajo efectivo.
- Que no se compromete a NO realizar reorganizaciones.
- Que no contempla la posibilidad de establecer un acuerdo para las jubilaciones parciales con contrato de relevo.
- Que existen otros puntos en el texto entregado a los cuales ni contesta.

Después de intercambiar opiniones, **las partes se emplazan para el próximo lunes día 13 a las 11 horas.**

**De nuevo hemos asistido a una reunión donde la Dirección de empresa muestra su inmovilismo en esta negociación. No se replantea ni reformula sus peticiones iniciales, cosa que la parte social ha hecho en varias ocasiones, siendo éste el último ejemplo.**

**La Sección Sindical de UGT queremos transmitir nuestra indignación por el comportamiento de la Dirección en toda la negociación y por el aparente desinterés en llegar a un acuerdo satisfactorio.**

**Nos encontramos en un punto en el cual es difícil hacer nuevos planteamientos que satisfagan los objetivos planteados, más aún cuando la dirección nos responde una y otra vez lo mismo pero con diferentes palabras.**

***Seguiremos luchando por un convenio justo para todos***

**PROPUESTA ACUERDO CONVENIO COLECTIVO NON STOP 2014-**

MODIFICACIONES DEL TEXTO DEL CONVENIO:

- Artículo 4: Vigencia:
- Artículo 14: DEL PERSONAL DE LAS SECCIONES:

**Unidad de producción: “Se considera unidad de producción en un centro de trabajo al conjunto de áreas y/o secciones que son necesarias para el desarrollo correcto de la actividad principal de la empresa, y que por separado no tienen independencia funcional por sí mismas.**

Se entenderá que una sección y/o área constituye parte de la unidad de producción:

- Con carácter general, si el producto/subproducto de dicha área y/o sección sirve como recurso de otra área y/o sección, o viceversa, dentro de la considerada como actividad principal de la empresa.
- Si existe cualquier flujo de materiales y/o fuente de energía, bien sea de entrada y/o salida, entre dicha sección y/o área con el resto, y el resultado de su actividad influya en la producción de la actividad principal.
- Si existen instalaciones y/o equipos compartidos entre dicha área y/o sección con el resto, de manera que puedan ser manipulados por trabajadores pertenecientes a diferentes áreas y/o secciones dentro del mismo centro de trabajo.
- Si existe una comunicación y/o coordinación necesaria para la realización del trabajo habitual entre trabajadores de dicha área y/o sección con trabajadores del resto de secciones y/o áreas del centro de trabajo.

En caso de que concurran una o varias de las circunstancias expuestas, se entenderá que la sección y/o área en cuestión no posee independencia funcional y por tanto constituirá parte de la unidad de producción del centro de trabajo.

Todo el personal descrito en el presente artículo estará afectado por el artículo tres del presente convenio. Atendiendo al artículo 2 del presente convenio la actividad productiva se realiza en los centros de trabajo de Zaragoza y El Burgo según la distribución por puestos de trabajo que se recogen en la tabla:

FUNCIÓN/SECCIÓN	PUESTO DE TRABAJO	CATEGORÍA
MÁQUINAS DE PAPEL (MPs)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductor MP</li> <li>• Ayudante 1º MP zona Húmeda</li> <li>• Ayudante 2º MP zona seca</li> <li>• Conductor de bobinadora</li> <li>• Ayudante 1º de bobinadora</li> <li>• Ayudante 2º de bobinadora</li> <li>• Peón</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K</li> <li>• H</li> <li>• G</li> <li>• H</li> <li>• E</li> <li>• E</li> <li>• A</li> </ul>
PREPARACIÓN DE PASTAS (PP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductor PP</li> <li>• Ayudante de PP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J</li> <li>• G</li> </ul>
Central de energía (CE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductor Responsable</li> <li>• Conductor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K</li> <li>• J</li> </ul>
Planta de valorización (PVE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductor responsable</li> <li>• Conductor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• K</li> <li>• J</li> </ul>
MANTENIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficial 1º/2º/3º Sin non Stop (L-V)</li> <li>• Oficial 1º/2º/3º con non stop (1T)</li> <li>• Oficial 1º/2º/3º con non stop (3T)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J/H/F</li> <li>• J/H/F</li> <li>• J/H/F</li> </ul>
FABRICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corretornos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• G</li> </ul>

- **Del personal de fabricación:**

Se entiende por personal de fabricación aquel que sirve directamente a los puestos de trabajo de las secciones y/o áreas de la unidad de producción, con la misión de producir la adecuada cantidad y calidad de pasta o papel. Se incluyen en este grupo los puestos descritos en las secciones de MP, PP, CE y PVE.

Existirán equipos de cinco personas del colectivo non stop para cada puesto de trabajo descrito; asegurando de esta manera el funcionamiento de las instalaciones productivas los días establecidos en el artículo 1 del presente convenio.

En dichas secciones existirá el número necesario de trabajadores para confeccionar el calendario laboral anual y que garantice el adecuado funcionamiento de las mismas, así como los ciclos de trabajo/descanso pactadas en el presente "Convenio Colectivo Non Stop".

- La dirección de empresa mantendrá los niveles actuales de subcontratación, comprometiéndose a no externalizar secciones que a 31/3/2015 son realizadas por personal propio total o parcialmente.

- No se producirá ninguna reorganización motivada por causas económicas, organizativas o de producción.

En caso de que se produjeran automatizaciones o desaparición de maquinaria que supongan la posibilidad de amortizar algún puesto de trabajo, la Dirección de la Empresa dará trabajo efectivo a los afectados dentro del centro de trabajo y función al que pertenezcan. En caso de no ser posible, se pactarán con la Representación de los Trabajadores medidas organizativas que garanticen la ocupación efectiva de estos trabajadores.

En ningún caso se agruparan las tareas de uno o varios puestos de trabajo existentes con la finalidad de amortizar puestos de trabajo.

- Artículo 16: colectivo de Corretornos: (Modificar último punto del artículo)

- Se garantizarán el número de trabajadores Corretornos necesarios para garantizar el cumplimiento de los calendarios establecidos en este convenio colectivo, y como mínimo existirán 10 trabajadores con esta función en SAICA Zaragoza y 20 en SAICA El Burgo.

- Artículo 45-b: Tasa de reposición efectiva de la plantilla:

- Con el objetivo firme de rejuvenecer la plantilla, la Dirección de Empresa se compromete:
  - i. Tras una baja o vacante de un trabajador del colectivo non stop por jubilación u otras causas, la empresa debe convocar concurso-oposición, según lo establecido en artículo 45-c, para cubrir de manera efectiva dicho puesto de trabajo.
  - ii. Tras una jubilación parcial, según lo pactado en artículo 47, la empresa se compromete a que el contrato de relevo estará adscrito al colectivo non stop.

- Artículo 45-c: cobertura de vacantes
  - El objetivo de este artículo es garantizar la cobertura de una vacante o baja generada por jubilación u otras causas de forma efectiva con personal a non stop.
    - i. En todo caso, la baja de la plantilla de un trabajador del colectivo Non stop, por jubilación u otras causas, que ocupara un puesto de trabajo de acuerdo al artículo 14 del presente convenio, se considerará vacante.
    - ii. Una vez se produce una vacante o baja en la plantilla del colectivo non stop, la empresa convocará concurso-oposición según establece el Convenio Colectivo Estatal de Pasta, Papel y Cartón.
    - iii. Si la vacante o baja generada requiriera unos conocimientos mínimos y después de la convocatoria se constatará, que en ese momento, no existiera en la plantilla del colectivo non stop una persona con un perfil adecuado para ocupar dicho puesto de trabajo, la empresa podría optar por:
      - 1. Abrir un proceso de selección, según lo establecido en convenio estatal, para elegir a un trabajador de la plantilla y formarlo adecuadamente para que ocupe el puesto de trabajo de forma efectiva.
      - 2. Realizar una nueva contratación de personal adscrito a Non Stop.
    - iv. Si una vez realizados todos los pasos, anteriormente descritos, para la cobertura de una vacante o baja del colectivo non stop, ésta no se pudiera cubrir de forma efectiva, la empresa deberá garantizar dicha cobertura usando las diferentes modalidades de contratación y políticas de empleo vigentes, con la finalidad de asegurarse el funcionamiento ininterrumpido de las instalaciones productivas de forma segura y respetando todo lo referente a los ciclos de trabajo/descanso pactados en el presente convenio Colectivo Non Stop.
- Artículo 15.I.c:
  - c) En la fijación del calendario para el año siguiente la empresa decidirá si los días 1 de mayo y 12 y 13 de octubre serán días de trabajo.

No obstante, según las necesidades del mercado, la empresa podrá decidir, con al menos dos meses de antelación, y comunicándolo por escrito a la representación de los trabajadores, si estos días serán de trabajo.

En estos supuestos excepcionales en que no se fije en el calendario anual inicial, los días generados de la Bolsa de libre disposición variable (BLD), se descontarán a

elección del trabajador, siempre que no coincidan en periodo vacacional. Si se solicitan para un mismo turno y puesto de trabajo por más de un trabajador, las peticiones se atenderán por orden de solicitud.

Esta modificación del calendario, se considerará y computará dentro de las posibilidades legales vigentes de distribución irregular de la jornada.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA:** Los trabajadores afectados por los procesos de externalización y/o reorganización llevados a cabo por la empresa, se consideran trabajadores de pleno derecho en la plantilla de non stop debiendo respetarse acuerdo sobre condiciones transitorias en saica el burgo y saica Zaragoza de 23/12/2009. Se adjunta texto en anexo III.

#### TEXTO QUE **NO** MODIFICA EL CONVENIO.

1. **Garantía de empleo:** Recogiendo la preocupación de los trabajadores en materia de empleo y lo manifestado por la Parte Social a lo largo de las negociaciones:
  - a. Las partes anexarán un censo laboral de los trabajadores afectados por el ámbito temporal y personal de este convenio, a fecha de la firma del acuerdo, con la asignación de las funciones. (MP's, P. Pastas, Energía cogeneración, Energía PVE, mantenimiento y correturnos). En todo caso, se respetarán las actuales especialidades del personal de mantenimiento Mecánico (Hidráulica/neumática y Mecánica general)
  - b. Compromiso de la empresa de NO aplicación de EREs de cualquier tipo durante la vigencia del convenio.
2. Creación de una Comisión Técnica y Paritaria para la supervisión y evaluación de las secciones que han sido externalizadas o han sufrido algún tipo de reorganización de su personal.