

ACTA N° 5 DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA S.A. INDUSTRIAS CELULOSA ARAGONESA (SAICA) PARA EL REGIMEN DE TRABAJO EN CONTINUO "Non Stop". 26/02/2020

ASISTENTES:

Por la Parte Empresarial:

Sres. /a:

- . Roberto Arnaiz
- . Carlos Aguirre
- . Marta Brosed
- . Jose María Buera
- . Raul Elgarrista
- . Vanessa Layed
- . Joaquin Solanas
- . Fernando Vicente

Por la Parte Social:

Sres.:

- . Angel Abenia (UGT)
- . Jorge Aibar (UGT)
- . Jorge Casaus (UGT)
- . Francisco J. García (UGT)
- . José Vicente García (UGT)
- . José Manuel González (UGT)
- . Jorge Sanchez (UGT)
- . Eduardo Sanvicente (UGT)
- . Aurelio Royo (UGT)
- . Juan Izquierdo (OSTA)
- . Miguel Angel Lipe (SCS)
- . Oscar Romeo (CCOO)

Delegados Sindicales:

Sres.:

- Javier Aguilar (CC.OO.)
- Fernando Mur (OSTA)

En Zaragoza, siendo las 10.00 hs. del día 26 de febrero de Dos Mil Veinte, se reúnen los **representantes de la Empresa, S.A. Industrias Celulosa Aragonesa**, con domicilio en Zaragoza (C/ San Juan de la Peña N°144, (C.P 50015), en adelante SAICA; y los **Representantes de los Trabajadores** designados como miembros de la **Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa para el trabajo continuo en sus instalaciones, denominado "NON STOP"**; así como los Delegados Sindicales de tres Centrales Sindicales con representación en los Comités de Empresa: OSTA, y CC.OO.

PRIMERO.- Se procede a la aprobación y firma del acta nº4 de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- La Parte Empresarial toma la palabra para preguntar entre otras las siguientes cuestiones sobre los permisos retribuidos, permisos no retribuidos e incremento salarial solicitado con el fin de aclarar la sistemática de todo ello al detalle.

- ¿Los diferentes permisos retribuidos, no retribuidos, asuntos propios deben cumplir algun preaviso? ¿Quién sustituye esta sustituciones?
- ¿Estos mismos permisos pueden solicitarse en periodo vacacional? ¿ quien cubre las sustituciones en este periodo?
- ¿Estos permisos pueden solicitarse en días de Parada de Maquina?
- ¿Hay alguna situación por la que puedan no concederse un permiso no retribuido o un día de asunto propio?
- ¿El permiso de operación quirurgica supone que en un mismo ingreso hospitalirio alguien puede tener 2 o mas permisos, es decir 8 o mas días?

- ¿Tiene alguna limitación al año el permiso para acompañamiento de familiares de primer grado por tratamiento de enfermedades grave y/o crónicas?
- ¿Cómo se justifica la convivencia en pareja?
- ¿Los permisos no retribuidos pueden afectar al cobro de pluses?
- ¿La ayuda para estudios es también para niños no escolarizados?
- La Retribución Flexible, ¿conlleva que cada trabajador decida lo que quiere cobrar y descansar? ¿generará calendarios con diferentes jornadas? ¿Cómo se gestiona esto en un sección con varios casos?
- ¿Cuándo se considerará el hecho causante en caso de separación o divorcio? ¿Cómo y cuando se disfruta el permiso?

TERCERO.- La Parte Social tras un receso responde a parte de los puntos, quedando algunos pendientes de concretar en siguientes reuniones:

- Los permisos retribuidos y los no retribuidos se gestionan de la misma manera. No afectan a la garantía de los 36 festivos y no tienen ninguna limitación a la hora de solicitarlos, ya que están vinculados a un hecho causante.
- Sustituciones: El convenio fija la forma de realizarlas. No obstante con la propuesta de un 6º turno se podrían solucionar parte de esta problemática.
- Días de asuntos propios. Es el trabajador quien decide cuando son estos días a lo largo de todo el año. Tendrán la consideración, a todos los efectos, como un permiso retribuido. Pendiente definir un preaviso mínimo.
- Seguro Médico. Se solicita un seguro médico sin periodo de carencias, con las máximas coberturas, de uso voluntario y para todo el personal Non Stop.
- Ayuda a los Estudios. Solo se deberá justificar a partir de los 16 años. Las cantidades no varían en ningún supuesto, se trata de una propuesta final.
- Sistema de retribución flexible. Cada año el trabajador decide si quiere descansar o cobrar el incremento salarial pactado a partir de la fecha de la firma del convenio. Las tablas salariales serán únicas y reflejarán el incremento pactado. Posteriormente cada trabajador podrá decidir de que manera disfrutar este incremento. Tanto el incremento económico como los días de descanso serán consolidados.
- Incremento salarial. Este aspecto dependerá del acuerdo final y se recuerda que no se quiere tratar hasta que exista un preacuerdo en los puntos relativos a CONTRATACIÓN-CONCILIACIÓN.

La subida lineal que se pacte es una cantidad igual para todos los trabajadores y consolidable.

El % de incremento que se pacte no absorbe la subida fijada en el Convenio Colectivo Estatal y se deberá pactar un porcentaje para cada año de vigencia del Convenio. La revisión del IPC que se fije será solo en positivo no afectará en caso de que sea negativa.

Tras un debate ambas partes se emplazan y posponen el contenido propio de la Negociación para la próxima reunión el 13 de marzo de 2020.

Dando con ello por terminada la sesión, siendo las 13.00 horas, del día anteriormente indicado, y levantado de todo ello la presente Acta, de la que doy fe como Secretaria

**Por la PARTE
EMPRESARIAL**

EL PRESIDENTE

LA SECRETARIA

**Por la PARTE
SOCIAL**