

ACTA N°9 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". 10.02.2021

ASISTENTES:

Por la Parte Empresarial:

Sres. /a:

- . Roberto Arnaiz
- . Calos Aguirre
- . Marta Brosed
- . Jose María Buera
- . Raul Elgarrista
- . Susana Martinez
- . Joaquin Solanas
- . Fernando Vicente

Por la Parte Social:

Sres.:

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

Delegados Sindicales:

Sres.:

- Javier Aguilar (CC.OO.)
- Alberto Galvez (S.C.S)
- Francisco Miguel (U.G.T.)
- Fernando Mur (OSTA)

Presidente:

Sr.:

- Guillermo Andaluz

En Zaragoza, siendo las 11.00hs. del día 10 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 cuatro Centrales Sindicales con representación en los Comités de Empresa: UGT, SCS, OSTA, y CC.OO.

PRIMERO.- Se procede a la aprobación y firma del acta nº8 de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- La Parte Social toma la palabra para recordar que las reuniones deben de realizarse cada 15 días tal y como se recogió en el Acta de Constitución. Desde la última reunión han transcurrido casi dos meses, por lo que, considera necesario dejar fijada fecha de la próxima o próximas reuniones en esta reunión, de tal manera que se asegure el cumplimiento del acta de constitución de la mesa negociadora.

TERCERO.- La Parte Empresarial toma la palabra para aclarar los temas pendientes.

- Las personas trabajadoras de ETTs formadas pueden realizar cualquier función de cualquier puesto incluido en el ámbito de aplicación de la Negociación Colectiva del Convenio que nos ocupa.
- Vacaciones. La propuesta se basa en modificar el criterio de elección del sistema base de vacaciones, de modo que un mínimo del 51% de la plantilla de cada departamento decida el sistema base de vacaciones.
- Corretornos. Partiendo del punto de que su principal misión es cubrir las ausencias de los trabajadores, la propuesta es que se elimine la limitación de realizar sustituciones sábados, domingos y festivos como consecuencia

de la formación. Cuando no estén sustituyendo a ningún trabajador que puedan trabajar en turnos de M /T/N según la necesidad de la sección. Eliminar la Jornada Partida que resta eficacia al puesto, a la organización y es contrario al Sistema de trabajo a Turnos habitual. En los periodos que no estén asignados a sustituir a ningún trabajador de lunes a viernes, en turnos de M/T/N, y garantizando la jornada que les hubieran correspondido por la aplicación de su calendario estándar inicial con ciclo Non Stop, con el fin de evitar exceso de jornada innecesarios.

- **Regulación Horas Formación y Permiso de Formación.** Se explica la regulación de las Horas de Formación cuando se relicen fuera de la jornada de trabajo (considerándose como horas de formación y no como horas extraordinarias). Y la regulación del Permiso de Formación mediante acuerdo para el disfrute de dicho permiso y su saldo y liquidación anual.
- **Retribución flexible.** Se traslada la valoración de este punto en el impacto que generaría en la Empresa (entre otros): organizativamente generaría inestabilidad en los puestos/máquinas y secciones, la flexibilidad individual y anual generaría ineficiencia, reducción de la calidad de la formación y expertis de las personas, mayor temporalidad del empleo, mayor necesidad de recursos técnicos y humanos para gestionar el sistema que incrementarían los costes, generación de agravios comparativos entre personas y necesidad de regulación de las garantías de cobertura de los puestos en las incidencias que se generen.

CUARTO.- La Parte Social contesta a las peticiones de la empresa:

- **Vacaciones:** La elección y disfrute de las vacaciones son un derecho de las personas trabajadoras y ninguna mayoría puede limitarlo. Si finalmente se implementa un 6º turno en producción, tal y como, demandamos desde el principio de la negociación se podría flexibilizar este punto para que la elección del sistema de vacaciones se realizara por puesto de trabajo en lugar de toda la sección.
- **Formación:** Compartimos con la Dirección la importancia de la formación en el sector del papel, pero vemos incoherente que se pretenda ampliar la jornada anual de las personas trabajadoras de SAICA y por otro lado nos encontremos con una mayor presencia de ETTs y subcontratas. Creemos que estos dos puntos son incompatibles. En lo referente al acuerdo sobre el permiso retribuido de formación para el empleo que fija el Estatuto de los Trabajadores (art. 23.3) se hacen las siguientes consideraciones:
 - Se trata de un permiso individual destinado a la formación para el empleo.
 - Los Planes de Formación de SAICA no recogen, en muchas ocasiones, la formación que las personas trabajadoras precisan y/o solicitan para el desempeño o mejora de sus habilidades profesionales.
 - La RLT no participa en la elaboración/planificación de las acciones formativas de ninguna manera.
- **Plan de retribución flexible:** Somos conscientes que la organización de los turnos y el funcionamiento en continuo de las instalaciones es lo importante. El convenio Non Stop en su ámbito funcional (art.1) así lo recoge; de ahí la importancia de poder actualizar y firmar un acuerdo lo antes posible. Entendemos que este sistema tiene que estar organizado y planificado. Intentaremos trasladar aclaración sobre este punto en la próxima reunión.

Por último, la Parte Social hace la siguiente reflexión sobre el análisis de las cuentas (2019) de la compañía y su propuesta de una mayor contratación directa e internalización de secciones subcontratadas:

- A 31/12/2019 la plantilla directa de SAICA Paper era de 693 personas:
 - 354 Non Stop (producción)
 - 338 Técnicos, mandos y Directivos
- El Coste salarial total ascendía a 53M€, de los cuales, y según nuestros cálculos, 23M€ corresponden al Non Stop (43%).
- Atendiendo al desglose de la partida de gastos exteriores, en la cual, tal y como se ratificó por la dirección en pasada reunión, engloba el gasto de ETTs y subcontratas, existe una partida que crece año tras año, y que según nuestra estimación corresponde:
 - 2M€/año gasto ETTs.
 - 9M€/año gasto subcontrata.

Con estos datos creemos que la importancia de invertir en capital humano es vital para el futuro. Con el modelo actual la empresa incurre en unos gastos todos los años que se van por el sumidero al no existir un valor acumulativo en experiencia, sentido de pertenencia y eficiencia.

Si en cambio, la contratación fuera directa este gasto se convertiría en inversión, ya que, se daría una acumulación de conocimientos y experiencia de la cual la empresa saldría más beneficiada en el día a día.

Por todo esto, solicitan de nuevo a la Parte de la Empresa que valore las propuestas de contratación directa para poder alcanzar un acuerdo.

Tras un debate ambas partes se emplazan y posponen el contenido propio de la Negociación para una próxima reunión pendiente de fijar fecha y se marca que la Parte Empresarial enviará propuesta de textos de los puntos expuestos en el día de hoy.

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**