

ACTA N° 7 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". 17/09/2014

ASISTENTES:

Por la Parte Empresarial:

Sres. /a:

Sergio Alonso
José Manuel Barroso
José María Buera
Ignacio Campos
José Ignacio Castillo
Raúl Elgarrista
Carlos González
David Plou

Por la Parte Social:

Sres.:

Jorge Casajús (U.G.T.)
Ricardo Gallego (U.G.T.) Reserva
José Vicente García (U.G.T.)
Francisco Javier García (U.G.T.)
José Manuel González (U.G.T.)
Francisco Pérez (U.G.T.)
Francisco Antonio Vega (U.G.T.)
Antonio Arenas (OSTA)
Juan Izquierdo (OSTA)
Carlos Martínez (OSTA)
Francisco Javier Falcón (CC.OO.)
Óscar Romeo (CC.OO.)

Delegados Sindicales:

Sres.:

Javier Aguilar (CC.OO.)
Ignacio León (U.G.T.)
Fernando Mur (OSTA)

Presidente:

Sr. Guillermo Andaluz

En Zaragoza, siendo las 10 hs. del día 17 de Septiembre de Dos Mil Catorce, 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 las tres Centrales Sindicales con representación en los Comités de Empresa: U.G.T., OSTA y CC.OO., y

PRIMERO.- Se procede a la lectura, aprobación y firma del acta nº 6 de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Toma la palabra la Parte Empresarial para profundizar en los planteamientos de la Parte Social en relación a:

I. Garantía de empleo: tal y como hemos indicado en reuniones anteriores, no podemos entrar a fijar la distribución ni número de la plantilla en los términos que se nos ha planteado. Tanto la distribución como el número, será la que consideremos y que lógicamente puede cambiar en función de las necesidades.

La empresa cuenta con todos los trabajadores y por ello, hoy por hoy, apostamos por la garantía de empleo para el personal, más que por fijar puestos y números.

No obstante, por nuestra parte y recogiendo esta preocupación que se nos transmite, en función a la capacidad/flexibilidad que se nos dote en las propuesta presentadas en esta mesa por la parte empresarial, estaríamos dispuestos a recoger una garantía de empleo durante la vigencia del presente convenio.

Es decir, los que estamos vamos a seguir estando y además respetando las actuales condiciones laborales.

II. Incremento salarial: Un incremento en el sueldo a través de un variable, no consolidable ligada a objetivos anuales con los siguientes parámetros:

1. 20% Cumplimiento presupuesto EBITDA (Ganancias Antes de Intereses, Impuestos, Depreciaciones y Amortizaciones).

Además, este indicador, en función del % alcanzado aumentara o aminorara el resultado de los estratégicos de la forma siguiente:

- EBITDA inferior a un 80% del presupuesto, penaliza los estratégicos en un 25%
- EBITDA igual a un 80% del presupuesto, penaliza los estratégicos en un 20%
- EBITDA de 81 al 100% del presupuesto, penaliza los estratégicos de un 20% a un 1% en función del cumplimiento.
- EBITDA de 101 al 125% del presupuesto, aumenta los estratégicos de un 101 a un 120% en función del grado de cumplimiento.
- EBITDA de 126 al 150% del presupuesto, aumenta los estratégicos de un 121% a un 130%.

2. Objetivos Estratégicos comunes:

- 20% Cumplimiento objetivo de absentismo.
Este objetivo será calculado con el promedio de los tres últimos años mejorado en un 10%.
- 20% Cumplimiento Producción Estimativa.
Aplica a todos menos a Energía.
Este objetivo se calcula en función de la producción años anteriores y año en curso hasta 31/07.
- 40% Cumplimiento objetivo rendimiento productivo.
Según SCP340 ((Tiempo Disponible - Paro Programado – Paro No Programado – Tiempo perdido por falta o defecto de pasta – tiempo perdido por roturas)/Tiempo Disponible) *(1 - % mermas)
Se calcula con el promedio de los 3 últimos años mejorado en un 0.05%
- 20% Cumplimiento objetivo rendimiento plantas cogeneración.
Aplica a Energía.
Se calcula en función del valor de los últimos años.

III. Ayuda económica a la dependencia: podemos valorar esta propuesta en función del acuerdo global, atendiéndonos a los familiares de 1^{er} grado en caso de vivir en el domicilio del trabajador.

IV. Permisos retribuidos: el C.C. Estatal tiene 16 tipos de permisos retribuidos:

- 6 iguales a lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores (ET).
- 4 permisos mejorados en relación al ET.
- 6 permisos nuevos que ni siquiera contempla el ET.

Así, este punto en su conjunto planteado, supondría una pérdida absoluta de competitividad inflando algo, que ya está bajo nuestro punto de vista sobredimensionado.

No obstante, en la medida que la Parte Social contemple la petición de la Parte Empresarial del apartado de horas de formación, nos replantearemos esta solicitud.

Finalmente, la Parte Empresarial manifiesta que realizados los planteamientos sobre la Plataforma Social, solicita una valoración de cada uno de los puntos de interés manifestados por su Parte, en tanto en cuanto dicha valoración determinará el acuerdo finalmente a alcanzar.

TERCERO.- Seguidamente, toma la palabra la Parte Social, para responder al planteamiento llevado a cabo por la Empresa:

- I. Incremento Salarial: no es aceptable un incremento no consolidable. En los parámetros planteados los trabajadores no tienen capacidad de influencia, apareciendo elementos como el absentismo que afecta a la salud de los trabajadores y no son aceptables. Además, la propuesta no conlleva elementos cuantificables que permitan su valoración.
- II. Estructuras: el planteamiento es insuficiente, lo único que la Empresa ofrece es no despedir a nadie, no comprometiéndose a no externalizar ni llevar a cabo una reorganización. Lo que se pretende es fijar una estructura mínima que garantice el buen funcionamiento y la competitividad de la empresa.
- III. Internalizaciones: El documento entregado por la empresa sobre las inversiones realizadas en la PTAP de SAICA ZARAGOZA 2010/2013 es incompleto y no contiene ningún elemento para hacer alguna valoración y cuantificar cuanto sobrecoste ha supuesto esta externalización. Se vuelve a insistir en la necesidad de negociar este aspecto. Se le solicita a la parte empresarial que nos indique como se gestiona la PTAP de MP11 en Inglaterra y nos facilite información más completa sobre las inversiones antes mencionadas.
- IV. Incremento de horas de formación: se debe cumplir lo que indica el Estatuto de los Trabajadores y es claro, cada trabajador tiene derecho a un permiso retribuido de 20hs. de formación al año.

En cuanto al resto de puntos de la Parte Empresarial indica que no los valorará hasta que la Empresa no modifique sus planteamientos. Seguidamente solicita un receso y una vez finalizado, indica que:

1. Las propuestas son ambiguas y poco claras.
2. Solicita un replanteamiento por la Parte Empresarial.

CUARTO.- A continuación las Partes analizan la fecha de la siguiente reunión, pendiente de determinar que se celebre el 29 ó el 30 de Septiembre.



Dando con ello por terminada la sesión, siendo las 13,00 horas, del día anteriormente indicado, y levantando de todo ello la presente Acta, de la que doy fe como Secretario.

Por la PARTE EMPRESARIAL

EL SECRETARIO

Por la PARTE SOCIAL

EL PRESIDENTE