

## **8ª REUNIÓN NEGOCIACIÓN CONVENIO NON STOP**

El 10 de febrero se ha celebrado una nueva reunión de negociación del Convenio Non Stop. Se revisa y firma acta reunión anterior. (18/12/2020) (se adjunta)

Desde la Parte Social se recrimina a la empresa el tiempo desde la última reunión (casi dos meses) y se recuerda que en el acta de constitución de la mesa se acordó entre las partes que no podían transcurrir más de 15 días entre reuniones.

Tal y como se quedó en la última reunión, la Empresa aclara sus peticiones y contesta a los temas pendientes:

1. VACACIONES: Modificar el art. 16 del convenio para eliminar la unanimidad a la hora de decidir el sistema de elección de vacaciones, una o dos quincenas, y dejarlo en el 51% de las personas trabajadoras de cada sección. Nos indica que esta petición la realizan porque han recibido quejas de algunos trabajadores.
2. CORRETURNOS: Modificar el sistema organizativo de este colectivo:
  - a. Posibilidad de asignar a un turno para poder realizar formación. (sábados y domingos incluidos)
  - b. Eliminar la Jornada partida cuando el correturnos no sustituya a nadie y poder asignar turnos de mañana y/o tarde según necesidades de producción.
  - c. Regular a lo largo del año el exceso de jornada acumulada.
3. FORMACIÓN: Acuerdo de formación que incluya el permiso retribuido de 20h/año que establece el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.
  - a. Posibilidad de hacer la formación fuera de la jornada laboral con una retribución de "horas de formación" en lugar de horas extras"
  - b. En esta formación se incluiría toda la formación obligatoria además de todas aquellas acciones formativas que se consideren en el Plan de Formación.
  - c. En caso de no superar las 20h/año, las restantes se abonarían como horas de formación.

Una vez explicadas sus peticiones, valoran la propuesta del **“Plan de retribución Flexible”** (el trabajador puede decidir entre incremento salarial o descanso):

- El sistema planteado por la parte social ofrece dudas a nivel organizativo y de retribución. Recuerdan que lo importante es el mantenimiento de las instalaciones en condiciones de calidad, eficiencia, seguridad, etc. Muestran preocupación en la pérdida de formación y cualificación del personal propio, y de la inestabilidad laboral que generaría realizar sustituciones con personal ETT con poca formación y experiencia.

La Parte Social contesta a la empresa sobre sus peticiones:

1. **VACACIONES**: Se recuerda que el derecho a elegir y disfrutar de las vacaciones es un derecho que ninguna mayoría puede limitar a ningún trabajador.
2. **FORMACIÓN**: Estamos de acuerdo que la formación es un factor importante en el sector papel y que la plantilla, en general, siempre ha mostrado buena predisposición cuando las acciones formativas son útiles y consensuadas. No obstante, no podemos confundir esto con la formación obligatoria que en muchas ocasiones no aporta nada a los participantes. El Permiso retribuido de formación para el empleo está pensado para aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores, no para la formación obligatoria por la empresa. Se trata de un derecho individual. Además, parece incoherente que se pretenda una mayor implicación y flexibilidad de la plantilla Non Stop en lo que se refiere a formación, y por otro lado, cada día haya mayor contratación en ETTs y subcontrataciones.
3. **PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE**: Esta propuesta está planteada bajo la premisa de una mayor contratación directa. Esta parte es consciente de la importancia de que las instalaciones funcionen con el máximo nivel de calidad, eficiencia, seguridad etc, por lo que, entendemos que esta opción debe hacerse de forma organizada y planificada. Se intentará trasladar a la empresa un modelo sobre la gestión y funcionamiento de esta propuesta.

La Parte Social finaliza su exposición con la siguiente reflexión sobre el modelo de contratación y los costes de éste, y la relación con las propuestas de mayor contratación directa:

*“Según las cuentas de 2019 la plantilla total en SAICA Paper era de 692 personas (354 Non Stop y 338 Técnicos) y la masa salarial correspondiente al colectivo Non Stop supone el 43% del total de los costes salariales.*

*Tal y como corroboró la empresa en anterior reunión, el coste en subcontratación y ETTs se incluye en la partida de “gastos exteriores”, la cual, ha experimentado un crecimiento importante y constante en los últimos 10 años. Según nuestras proyecciones, el gasto en ETTs le suponen a SAICA 2M de euros al año mientras que el gasto en subcontratas podría alcanzar hasta los 9M de euros al año. A nuestro entender, este dinero se tira a la basura año tras año, porque no se produce una acumulación de conocimientos ni experiencia. Si se cambiara este modelo de contratación precaria e inestable por un modelo de contratación y gestión directa, la empresa podría invertir estas cantidades económicas en las personas, haciendo que el capital humano se acumulara año tras año ganando formación y experiencia, siendo la máxima beneficiada la propia empresa consiguiendo el máximo aprovechamiento de esta inversión.*

*Analizando los datos de contratación de ETTs en este último año, se demuestra que el modelo está basado en la precariedad y en la inestabilidad laboral, manifestando que, a medio-largo plazo, puede suponer una gran debilidad como empresa.”*

Por todo esto, si la empresa está dispuesta a valorar la contratación directa podemos atender parte de sus peticiones.

Finaliza la reunión y nos emplazamos para continuar la negociación para la última semana de febrero o la primera de marzo.