

REUNIÓN ORDINARIA SAICA ZARAGOZA

El día 10 de julio se ha celebrado reunión ordinaria entre el Comité Empresa y la Dirección de Saica Zaragoza.

UGT: FJ García, V. García, A. Abenía, J. Domingo, E. Sanvicente.

SCS: MA Lipe.

D. Sindicales: F. Gracia (SCS), J. Aguilar (CCOO).

Dirección: J. Solanas, C. Aguirre.

Comienza la reunión con la presentación de un nuevo proyecto de digitalización que se va a poner en marcha, a nivel de grupo, en enero de 2025. No obstante, se ha elegido SAICA PAPER Zaragoza para el lanzamiento piloto a partir de septiembre de 2024.

Esta nueva herramienta de software denominada SAICA ENABLON estará dirigida a impulsar mejoras e identificar riesgos a nivel de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente. Integrando información de Máximo, GPS, Workday y prosafety.

Situación productiva:

El mercado de papel recuperado se encuentra en una situación tensionada por escasez general que sigue provocando un aumento en los precios. Esto se traduce en un nivel de stock bajo.

En cuanto a papel nuevo, la situación de stock general en almacenes sigue siendo elevada. Se aprecia una tendencia al alza en cuanto a la demanda a nivel Europeo y no se atisban problemas durante el verano. Se ha reducido la parada general de MP6 en dos días a lo inicialmente previsto.

En lo relativo a la energía, los bajos precios en el mercado mayorista hacen que la producción de energía eléctrica se limite a consumo propio reduciendo el consumo de gas a lo mínimo necesario. Por otro lado, los precios del gas se mantienen en unos niveles aceptables.

PAI 2024:

Dirección de Fábrica expone un resumen sobre la evolución y plazos de los proyectos para este año.

- Reducción de ruidos y eficiencia energética en MP6. Se ha avanzado muy positivamente consiguiendo una reducción de emisión de ruido general de -5dB.
- Nuevo edificio en el parking de camiones que mejore las condiciones de descanso y espera de los choferes. Se prevé que esté listo a final de año.

- Reducción de olores y tratamiento anaerobio de lodos aerobios en el PTAP. Este último con mucho retraso debido a autorizaciones ambientales.
- Nuevo vestuario femenino general en Central de Energía.
- Nuevo expulsor y cargador de mandriles bobinadora MP7.
- Mejora de la ciberseguridad.
- Continuidad del proyecto ZEnergy.

Plantilla:

- ⇒ 2 nuevas incorporaciones; Graduate en Taller Eléctrico y técnica de proceso de MPs.
- ⇒ Del total de Incorporaciones nuevas realizadas en enero, se ha procedido a la renovación de todos los contratos excepto dos bajas en MP6 (refuerzo y ayudante de bobinadora). Se ha iniciado el proceso de cobertura de vacantes y nuevas contrataciones.
- ⇒ Ets: Actualmente 5 en MP6, 4 en MP7, 1 en CE y 1 en PP.

Complemento IT: (Art. 15.1 Convenio Estatal):

- TAM mes de marzo **4,39**. (Complemento en caso de It 95% del salario real.)

Condiciones Técnicos Jefe 1 de mayo:

El Comité de empresa vuelve a preguntar sobre las condiciones retributivas/descanso por trabajar el día 1 de mayo. Se recuerda que es un día fuera del calendario laboral y por tanto supone un cambio del mismo.

Dirección de empresa contesta que no lo ha mirado desde la última reunión, pero que entiende que al tratarse de salarios pactados se habrá hecho lo mismo de siempre.

Prima de Producción 2023:

Desde UGT se trasladó a la empresa un informe sobre deficiencias/errores en el cálculo de las primas de producción de 2023.

La empresa indica que tras hacer la revisión hará el pago de las diferencias en la nómina de este mes de julio.

Plan de formación:

Desde el comité de empresa se vuelve a incidir en la necesidad de abordar el tema de la formación de forma seria para poder establecer una matriz de formación en polivalencia para poder asegurar la igualdad y equidad en la misma. De esta manera se podría garantizar mayores niveles de igualdad a la hora de las promociones internas.

Se vuelve a denunciar el uso sesgado en la formación de polivalencia que se está haciendo actualmente en distintas secciones.

Computo de antigüedad periodos de ETT:

Desde UGT se ha dado traslado a la Dirección de Empresa de toda la información que se nos ha ido facilitando, y en una gran mayoría se ha procedido a la actualización en el mes de junio.

La empresa se compromete a seguir estudiando los casos en los que no se ha podido aportar el contrato original de ETT y nos dará traslado de la decisión lo antes posible.

Pago diferencias ETTs:

Se indica a la empresa que no se ha pagado al personal de ETT la retribución correspondiente a las horas de permiso retribuido el día de las elecciones europeas. También se indica que hemos detectado que no se les ha abonado las diferencias precio/hora cuando ocupan un puesto de superior categoría a la de su contrato.

La empresa toma nota y dice que si no se ha pagado se informará a las ETTs para que lo hagan.

Horario flexible personal de mantenimiento:

Se solicita a Dirección la posibilidad/opción de que el personal de mantenimiento de turno central pueda disfrutar del horario flexible de la misma forma que el personal técnico.

La Dirección toma nota y nos contestará lo antes posible.