

REUNION ORDINARIA SAICA Zaragoza

El 27 de marzo se ha celebrado reunión ordinaria correspondiente al primer trimestre del año entre el Comité Empresa y la Dirección de Saica Zaragoza. Como ya venimos denunciando desde hace varios años, la empresa ha decidido limitar este tipo de reuniones al mínimo imprescindible, haciendo que la participación del Comité de Empresa en los temas del día a día, sea casi inexistente.

Desde UGT creemos que es importante que este tipo de reuniones se mantengan de manera más frecuente, pero lamentablemente, no podemos obligar a la empresa a reunirse si ella no quiere.

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

SCS: MA Lipe

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

Dirección: J. Solanas, C. Aguirre y M.J. Castro.

Proyecto ECO:

Como viene siendo habitual, M. Duarte, nos hace una breve exposición de la evolución del proyecto ECO en las distintas secciones de la fábrica. Parece que el cronograma y objetivos se están cumpliendo en los plazos previstos.

Situación productiva:

El mercado de papel recuperado se encuentra en una situación tensionada por escasez general que están provocando un aumento en los precios y hace complicada su compra.

En cuanto a papel nuevo la situación de stock general en almacenes sigue siendo elevada. En términos generales la demanda de papel para embalaje en Europa está estancada en crecimientos en torno al 3%, lo que hace que el precio de venta de papel nuevo se mantenga en niveles de 2018. El aumento de los costes fijos y materias primas hace que los márgenes de venta sean menores. Es destacable un aumento significativo de la demanda en Latinoamérica, lo que ha supuesto un aumento en las exportaciones.

El precio del gas natural se mantiene con un alto nivel de inestabilidad, muy ligados a las tensiones geopolíticas.

Con todo esto, en SAICA Zaragoza se están logrando los objetivos de producción, aunque con clases y gramajes de papel mucho menores a los previstos.

Protocolo APP fichaje y geolocalización trabajo a distancia y teletrabajo/protocolo cámaras de videovigilancia:

Dirección de Empresa ha presentado dos protocolos de grupo para dar cumplimiento a la normativa:

- Registro de jornada en los casos que no sea posible fichar físicamente en el centro de trabajo.
- Cámaras de videovigilancia y ley de protección de datos.

Desde UGT se indica que se han derivado estos documentos al departamento técnico correspondiente y que cuando tengamos respuesta se la trasladaremos a la empresa.

No obstante hay aspectos de estos protocolos que precisan de muchas aclaraciones, ya que, en el caso del registro de jornada, será necesario la instalación de la APP "SAICA TIME CLOCK" para registrar la ubicación al inicio y al final de la jornada laboral.

Desde nuestro punto de vista compartimos la necesidad de registrar la jornada en casos como el teletrabajo para poder acotar los excesos de jornada, pero vemos innecesaria la obligación de compartir los datos de geolocalización.

Notificaciones de ausencias al trabajo en WD (Staff con revisión salarial en Julio):

Desde Dirección de Empresa se nos ha indicado que a partir de la nómina de enero de 2025 el sistema establecido dejará de abonar el salario de los días de ausencia sin justificar en WD para aquellas personas que tengan revisión salarial en Julio.

Desde el Comité de Empresa hemos mostrado nuestra sorpresa al conocer esta medida, ya que entendemos que es demasiado drástica y que afecta al denominado como "personal de confianza".

PAI 2024/2025:

Desde Dirección de Fábrica se indica que todavía siguen pendientes proyectos del PAI 2024, pero se encuentran en su fase final no se ha completado el 100% del presupuesto para este año, pero los proyectos más relevantes si se han completado.

Para el PAI 2025 los principales proyectos son los siguientes.

- Automatización bobinadora MP6 (posicionamiento cuchillas/encolado final/renovación total de pulper).
- Sistema de visión artificial inteligente de clasificación automática de balas de PPR.
- Continuidad proyecto ECO.
- Mejoras en eficiencia energética.
- Continuar con la sustitución de cubiertas de fibrocemento.
- Mejora de la ciberseguridad.

Plantilla:

- ⇒ Paso a indefinidos de todos los **refuerzos**.
- ⇒ Dos contrataciones temporales para cubrir excedencias de 1 año con reserva de puesto para 2025 en MP7.
- ⇒ Etts, actualmente 6 en fábrica.

Publicada en portal SAICA vacante de oficial de mantenimiento mecánico que no se pudo cubrir por promoción interna.

Se solicita que se adelante antes del verano la promoción interna de plaza de conductor de MP7, que se generará en próximos meses, para intentar dejar el proceso listo lo antes posible.

Se publicará próximamente nueva promoción interna de oficial mantenimiento mecánico por próxima jubilación.

Complemento IT: (Art. 15.1 Convenio Estatal):

- TAM últimos 12 meses: 6,05. Con este valor el complemento en caso de It es del 80% del salario real.

Traslados a Polonia:

El Comité de empresa pregunta nuevamente sobre las condiciones de los traslados y si va a haber algún traslado más, y se recuerda que solicitamos una reunión extraordinaria y todavía estamos esperando.

Dirección de empresa contesta que los traslados son voluntarios, y que las condiciones han sido negociadas y acordadas con las personas afectadas. Por tanto, entiende que no tiene nada más que decirnos.

Plan de formación:

Dirección de empresa nos presenta cierre con balance del plan de formación 2024 y plan de formación 2025.

Desde el comité de empresa se vuelve a mostrar la disconformidad sobre cómo se elaboran y se nos informa sobre este tema tan importante. Seguimos pensando que el plan de formación debería tener en cuenta las necesidades formativas e inquietudes de las personas trabajadoras y ser negociado con los representantes legales. Como es habitual la formación dedicada al personal Non Stop es la estrictamente obligatoria legalmente.

Dirección de Empresa, nos explica que han estado trabajando en mejorar la formación en puestos de trabajo y han elaborado un pequeño documento de trabajo para poder avanzar conjuntamente en una matriz de formación en todas las secciones.

Después de un pequeño debate sobre quién y cómo se elegirán a las personas que van a recibir la formación, se decide esperar y ver cómo podemos avanzar en este tema.

Comité de Empresa solicita a la empresa plan de formación 2025. La empresa indica que todavía no está cerrado y que nos entregará en el momento que esté cerrado.

Periodos de ETT cómputo de antigüedad:

La empresa indica que se han regularizado las antigüedades a más de 45 personas y que sigue analizando los casos pendientes.