



SECCIÓN SINDICAL SAICA

Información Cooperación Sindical SAICA

Síguenos en WhatsApp.
Escanea el código QR y
suscríbete al canal.
Es anónimo.



FECHA
10/04/2025
COMUNICADO
02/2025

Estrenamos página web. ¡VISITANOS!

<https://saica.cooperacionsindical.com>

Añadimos toda la información en nuestro blog y la explicamos

Los pasados días 27 de marzo y 8 de abril de 2025 se celebraron las Reuniones Ordinarias en las factorías de Zaragoza y El Burgo de Ebro.

Debido a la imposibilidad de asistencia del Director de Fábrica de El Burgo, la información de esta fábrica es más escueta de lo habitual.

Os hacemos un resumen de los asuntos tratados:

La **evolución del sector** sigue como en 2024.

En Abril hay nuevas capacidades productivas en Europa (Alemania, Austria y Francia), que en total suponen unas 800.000 tn más en el mercado.

Eso ha hecho que el mercado de **papel recuperado** se haya tensionado, posiblemente debido al acopio que han hecho estas nuevas capacidades productivas y está siendo complicado conseguirlo. El stock de papel recuperado esta muy bajo y se ha anunciado una subida en su precio.

El **gas natural** ha bajado de precio en marzo y la tendencia en abril también es a la baja, aunque el mercado sigue muy inestable por el conflicto de Ucrania.

La **demanda de papel** a nivel mundial viene determinada por las zonas geográficas. Actualmente dónde más están creciendo nuestras exportaciones es en Latinoamérica. 2025 no ha empezado mal pero con el anuncio de subida de precios se ha ralentizado.

La producción va bien aunque los gramajes que fabricamos son mucho menores de los presupuestados. Los márgenes de beneficio son muy reducidos y se están anunciando subidas en el precio del papel nuevo debido al aumento de precio del papel recuperado.

El stock de **papel nuevo** sigue alto.

Respecto a **inversiones** y nuevas adquisiciones del Grupo, hemos solicitado más información. Nos informan de ya han terminado las pruebas de homologación para fabricar la gama de papeles SAICA en la factoría más al norte de Polonia y se está recuperando rendimiento de las MPs. También nos informan de la creación de una nueva cartonera en Indiana EEUU, aunque a fecha de hoy se ha comunicado que este proyecto se paraliza momentáneamente debido a la incertidumbre sobre las políticas arancelarias de EE.UU. y su repercusión.

Respecto a los **PAIs** de este año se han finalizado:

En MP6 la Reducción de Emisión de Ruidos.



► SECCIÓN SINDICAL SAICA

Información Cooperación Sindical SAICA

COMUNICADO

02/2025

En MP7 el Expulsor y Cargador de Bobinadora.

En General de Fábrica de Zaragoza la ampliación de vestuarios de pastas, el proyecto ECO y el nuevo mobiliario.

En PTAP de Zaragoza está casi finalizado la Reducción de emisión de olores.

En Utilities Zaragoza también están casi finalizados la inspección mayor de la turbina de gas, la inspección mayor de la turbina de vapor y ZEnergy fase 3.

El resto de PAIs siguen su curso.

También se está trabajando en el trazado nuevo de tuberías a MP6, más sencillo que el actual, con fecha abril de 2026.

También se ha pedido pasar la parada anual de MP7 y Central de Energía de Zaragoza de 2025 a abril de 2026.

La parada de MP6 sigue en las fechas previstas porque hay una reforma importante en bobinadora.

Respecto a El Burgo de Ebro, por el motivo anteriormente expuesto no tenemos datos actualizados.

En cuanto al **Proyecto ECO**, en Zaragoza:

En MP6 se ha empezado con el GMC de reducción de mermas y el Benchmarking.

En MP7, la formación está prácticamente terminada. El Top 45 sigue pendiente y las 5S van por la 4ª, los GMC y Benchmarking están definidos.

En preparación de pastas, se ha lanzado la 1ªS y se iniciará la implantación y las formaciones.

El PDCA (proyecto de mejora) de reducción de consumo de vapor ya está finalizado.

El el Burgo:

Se nos ha explicado la figura del “Focal Point” que será el responsable de la mejora continua. Suele coincidir con el jefe de sección.

En cuanto a Implantación se sigue en Cogeneración (Junio) y en PP10 con las 5S (Diciembre).

Con la Continuidad, se sigue con las GMC (grupos de mejora continua), la Auditorias, los TOPs, llevar parte del GPS a Braincube, la formación en ECO, de 4 horas, a las nuevas incorporaciones y una repesca para personas pendientes de recibirla en Mayo, el traspaso de las auditorias 5S a Enablon y la estandarización del proceso de BFE (Bloqueos de Fuentes de Energía) en cuanto a su operativa antes y después de realizarlo.

Plantilla:

En Zaragoza se han producido 2 altas en oficinas, 6 personas del Non-Stop han pasado a indefinidas, 2 temporales con contrato de interinidad para cubrir excedencias y 1 jubilación.

Hay 6 personas de ETT actualmente.



En El Burgo se han producido 10 altas y 7 bajas.

Las altas son 2 peones en MP8, 1 retorno tras el agotamiento de la IT en Talleres, 1 peón en MP10, 2 contrataciones en I+D+i, 1 técnico en Cogeneración, 1 técnico de Proceso en SAICA 3, 1 técnico de Mantenimiento eléctrico, 1 graduado.

Las bajas son 2 técnicos de mantenimiento, 1 baja por IT de larga duración que ya ha retornado, 2 excedencias en I+D+i y Mantenimiento eléctrico, 1 persona en SAICA 4 y 1 persona en SAICA 2. Hay 3 personas de ETT actualmente.

Promociones:

En Zaragoza se ha convocado una plaza de ayudante de preparación de pastas y una vacante en mantenimiento.

En El Burgo, 1 plaza de refuerzo y están pendientes 3 plazas de peones en cada una de las máquinas. El objetivo es que para Abril o Mayo todas las plazas estén cubiertas.

Absentismo:

En Zaragoza, ha mejorado en febrero y ha bajado 2 puntos, pero sigue estando muy alto (6,24) por lo que las ITs se complementan al 80%.

En El Burgo, el acumulado de marzo es 5,51% y el total 5,46% por lo que las ITs se complementan al 85%.

(arts. 15.2.1 , 15.3 , 15.4 y 15.5 del Convenio Estatal)

La Dirección de Empresa hizo entrega de los planes de **formación** para 2025 en Zaragoza y El Burgo de Ebro.

El grueso de horas de los planes de formación profesional de las dos fábricas se van a centrar en la polivalencia, con el objetivo de asegurar la operativa de fábrica (sustituciones, vacaciones, ausencias cortas y largas), garantizar el relevo de las jubilaciones y dar motivación a la plantilla.

Los requisitos que piden a la plantilla para participar en esta formación son textualmente “querer aprender, poder y ser flexible para hacerlo”. La formación estará basada en conocimientos teóricos y prácticos.

El punto de vista de SCS al respecto, es que como estas formaciones sitúan a quienes las reciben en ventaja a la hora de promocionar, tiene que haber igualdad de oportunidades y, por lo tanto, se tienen que ofrecer también a todas las personas que manifiesten querer recibirlas, sin exclusiones.

También se ha recuperado el tablón de la sección deportiva en la sala de vending de las MPs de Zaragoza, lo que aprovechamos para informar que, tras la solicitud que hicimos desde SCS para que se revisaran los importes ingresados para actividades deportivas, sociales y culturales, la Dirección de Empresa ha procedido a corregirlos y a realizar un ingreso de 5.316,54€ correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025 a la cuenta del Club Deportivo Elemental SAICA.

La Dirección nos informa sobre los protocolos de grupo para el **fichaje** durante viajes/teletrabajo y las cámaras de **videovigilancia**.



Respecto al control del teletrabajo, el fichaje se realizará con una aplicación móvil que geolocalizará el fichaje, siendo el requisito existente en SAICA para el teletrabajo que la persona que lo haga esté a menos de una hora y media de su centro de trabajo, salvo excepciones autorizadas.

En cuanto a las cámaras de videovigilancia, desde SCS manifestamos la necesidad de que exista un registro de las cámaras en el que figure el motivo por el que se han instalado (seguridad, control del proceso, control del trabajo ...), que se informe de ello a la plantilla, para así poder determinar si las cámaras, como medios de intromisión en el derecho a la intimidad de las personas, cumplen los requisitos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, ya que su instalación en el trabajo puede ser una medida restrictiva de derechos fundamentales.

Las cámaras no pueden estar colocadas al antojo de quien las instala, hay que estudiar su ubicación y tienen que estar situadas en lugares donde puedan cumplir su finalidad, pero también que respeten la intimidad de las personas trabajadoras que, por contrato de trabajo, están obligadas a permanecer en esos lugares objeto de grabación.

Por otro lado, la plantilla también tiene derecho a saber si algunas cámaras pueden ser utilizadas en su perjuicio, en algún caso hipotético, y cuáles son esas cámaras.

También se formularon varias **peticiones y preguntas** por parte de los representantes sindicales, de las que os destacamos las siguientes:

- Se formula queja por tener muy pocas reuniones y se solicita tenerlas con más frecuencia.
- Sistema de guardias del colectivo de técnicos. Se comentan sobre el grupo de guardia que tenía dos fines de semana seguidos de guardia (19 días seguidos de trabajo).

La Dirección de Empresa informa de que se han corregido las guardias y ya no va a suceder, tampoco se permitirá si es a petición de las personas trabajadoras.

- Permisos retribuidos (hospitalización con reposo domiciliario). La Dirección de Empresa manifiesta que ha recibido una información que debe estudiar y que puede posibilitar una nueva interpretación por su parte, sin especificar más.
- Tablas Salariales de trabajadores de ETT. Se solicitan los precios/hora del plus IJI y de las horas extraordinarias.
- Compensación por desplazamientos para las personas que salen a otras provincias o países. Se pide buscar algún tipo de compensación cuando estos viajes se prolongan más que la jornada laboral y las personas tienen que pernoctar o estar fuera de su domicilio muchas horas.

La Dirección de Empresa informa que se computa como horas de trabajo y que las personas afectadas saben que su puesto de trabajo conlleva viajes de empresa.

- Plazas de aparcamiento para vehículos eléctricos. Se solicita que se aclare qué vehículos pueden aparcar en esas plazas (todos los vehículos, vehículos híbridos, vehículos eléctricos, solamente vehículos eléctricos que estén recargando), porque se ha dado la circunstancia de querer/necesitar cargar el coche eléctrico y no poder por encontrarse todas las plazas ocupadas, algunas de ellas por vehículos que no estaban recargándose o que no eran eléctricos.
- Compensación por la realización de exámenes de ascenso y promociones en horario fuera de trabajo para los aspirantes. Se solicita que se estudie algún tipo de compensación para estas personas que vienen por sus propios medios estando de descanso. (Que se abonen como horas extraordinarias, o como horas de formación, que se abone el plus de distancia si hay que acudir a El Burgo, etc.)

Si quieres más detalles sobre algún tema, ponte en contacto con la Sección Sindical de SCS.