

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN

COMUNICADO Nº 4

Madrid 30 de enero de 2019

El día 30 de enero se ha vuelto a reunir la Mesa Negociadora del Convenio Estatal de Pasta, Papel y Cartón en la sede de ASPAPEL (Madrid).
Comienza la reunión leyendo y firmando acta de reunión 16/01/2019.

La parte Sindical le recuerda a la Patronal circular emitida por la CEOE sobre la recomendación de realizar incrementos alrededor del 3%. (2% Fijo + 1% Variable). Esta circular debería modificar la propuesta de ASPAPEL (1% +1%).
ASPAPEL elude dar una contestación clara, mantiene su propuesta indicando que la cifra de incremento dependerá del acuerdo global.

Por parte de la Patronal se da contestación a los temas pendientes:

- Salario mínimo 14.000€/año. Al tratarse de unos GP en desuso en el sector, no hay problema en adecuar las tablas salariales en el acuerdo final.
- Definición Non Stop: Este artículo es muy antiguo en el convenio y no ha generado ningún conflicto, por lo que, no entiende la necesidad de modificarlo.
Desde la Parte Sindical se aclara que esta petición está motivada por las diferentes " arquitecturas" de jornada que se están utilizando últimamente en el sector, que aprovechan la indefinición en este punto para no negociar las condiciones Non Stop.
ASPAPEL se compromete a dar una respuesta más clara.
- Homogenización Plus de Toxicidad y de Nocturnidad: Conceptualmente no están de acuerdo en que haya un concepto único para la toxicidad, aclarando que este plus debería eliminarse por PRL. Hay muy pocas empresas en el sector que paguen por este concepto.

En lo relativo a la nocturnidad no están de acuerdo en homogenizar este concepto entendiendo que debe referenciarse a los GP por los distintos niveles de responsabilidad.

La Parte Sindical expone la necesidad de cambiar el título del Plus de Toxicidad añadiendo " fuentes radiactivas y ruido"

- Eliminación artículo sobre el traslado de fiestas: Desde ASPAPEL no entienden esta petición. La Parte Sindical cree necesario eliminar este artículo por motivos de conciliación con la vida familiar.

La parte sindical entrega un texto sobre el tema de formación y elección de calendarios. (Se adjunta). En este aspecto consideramos fundamental que los Planes de Formación sean pactados con los RLT y poder dar cierta flexibilidad.

La patronal contesta en los siguientes términos:

- Plan de Formación: No comparten la necesidad de acordar con la RLT. Siguen insistiendo en aumentar la jornada para dedicarla a formación. Se comprometen a entregar una contrapropuesta en la reunión siguiente.
- Elección de vacaciones: No están de acuerdo con el texto pero se comprometen a entregar un redactado sobre este aspecto.

Continúa la reunión tratando los siguientes temas:

- Jubilación Forzosa y RD sobre la jubilación parcial con contrato de relevo (2019-2022): El INSS ha determinado que deben ser los Servicios de Prevención en las empresas los que determinen si el trabajador/a cumple con los requisitos para poder acceder a la jubilación parcial. La parte sindical entregará texto de adecuación a los cambios normativos.
- Eliminación de la antigüedad. Se mantendrían las cantidades económicas que los trabajadores/as están percibiendo actualmente en un concepto "ad personam".
La parte sindical no está de acuerdo no entrando a debatir este asunto.
- Ampliar el plazo del pre-aviso para las dimisiones en caso de GP claves. La patronal entregará un texto que clarifique la propuesta.
- Obligatoriedad de reconocimientos para puestos "operativos": La parte sindical no entiende esta propuesta, ya que, la propia ley de PRL establece aquellas tareas o puestos de trabajo que ya son obligatorios.
Por tanto, todo que vaya más allá de estos supuestos no estamos de acuerdo. No obstante todas las partes se comprometen a estudiar toda la legislación en este sentido para comprobar exactamente cuáles son las opciones.

Para finalizar y centrar todos los asuntos tratados se realiza un repaso de todos los puntos con posibilidad de acuerdo:

- Vigencia de dos o tres años dependiendo del contenido del acuerdo.
- Dimisiones con un plazo pre-aviso superior para determinados GP, por determinar.
- Salario mínimo 14.000 € para GP 0.
- Incremento salarial sobre la referencia del ANC (2+1 %)
- Jubilación Parcial adecuación a la normativa actual.
- Plan de Igualdad y protocolo de acoso.
- Nueva definición del Sistema Non Stop que contemple las nuevas realidades de jornada de trabajo.

Por último se constituyen las comisiones de trabajo para tema de Igualdad y revisión de textos, que se reunirán de forma paralela a la Mesa Negociadora.