



NUESTRA EMPRESA EN TELA DE JUICIO

El 6 de noviembre de 2012 el Área Metropolitana de Barcelona (AMB) aprobó la creación de una empresa mixta para gestionar el ciclo integral del agua en el área metropolitana de Barcelona: Aigües de Barcelona, empresa metropolitana de gestió del cicle integral de l'aigua (ABEMGCIA). La empresa, que se constituyó el 1 de agosto de 2013, está participada en un 70% por SGAB, un 15% por el AMB y un 15% por Criteria (La Caixa).

Varias empresas de la competencia presentaron recursos contra la constitución de la empresa mixta. Por el momento, el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (TSJC) les da la razón y anula el acuerdo del AMB por el que se creó nuestra empresa. El Tribunal considera que la administración no justificó suficientemente bien su decisión de no convocar un concurso público para adjudicar el contrato. La decisión del TSJC ya ha sido recurrida por SGAB y ABEMGCIA ante el Tribunal Supremo, y por ello continuaremos prestando el servicio hasta que haya sentencia firme.

No son ciertas otras informaciones que han surgido estos días, pues la sentencia reconoce la titularidad de SGAB de la red de abastecimiento y la existencia de un título concesional para la distribución de agua. Además el tribunal establece que se justifica ampliamente la opción elegida de establecer el servicio público del ciclo integral del agua, así como hacerlo por gestión indirecta. Por otra parte, la Sentencia cuenta con el voto particular del presidente de la Sala que, en contra del criterio del resto de magistrados, considera que SGAB cuenta con la titularidad de toda la red de abastecimiento a los municipios afectados y la concesión del suministro domiciliario de agua. Un hecho que impediría promover una concurrencia de licitadores real y efectiva, por lo que considera que la creación de nuestra empresa era la única opción viable siendo además plenamente ajustada a la legalidad.

Desde ATAB, además de velar por los intereses de los trabajadores, hemos defendido siempre la excelencia en el servicio que prestamos. Nosotros apostamos desde el principio por la creación de la nueva empresa que integró las plantillas de SGAB y EMSSA. Un apoyo condicionado al respeto de los derechos laborales de todos nosotros.

Como decíamos entonces, lo que era positivo para la empresa debía serlo también para nosotros. Y, tras unas duras negociaciones, los comités de SGAB y EMSSA alcanzamos en 2012 acuerdos satisfactorios con nuestras empresas de mantenimiento de derechos laborales y de homologación de condiciones entre ambas plantillas.

Los trabajadores de esta empresa conocemos mejor que nadie la necesidad de una buena gestión del ciclo integral del agua. Y estamos convencidos de que una fórmula empresarial como la nuestra, que vele de manera global por todas y cada una de esas etapas, es el camino más acertado.

Somos nosotros los que saneamos y depuramos las aguas residuales para su retorno al medio o para su reutilización para riego y limpieza, aprovechando mejor la cada vez más escasa agua potable, y lo hacemos y lo seguiremos haciendo desde la profesionalidad, el compromiso y la dedicación a un trabajo realmente bien hecho. Somos nosotros los que conocemos el esfuerzo que supone potabilizar el agua de unos recursos hídricos maltratados por la contaminación, aplicando tratamientos punteros y estrictos controles de calidad. Y somos nosotros los que hacemos posible que cada día 9 de cada 10 ciudadanos del área metropolitana de Barcelona dispongan de agua potable en sus hogares, siempre en condiciones óptimas.

En este momento nuestro objetivo debe ser el mismo que el de la dirección de la empresa, seguir prestando el servicio del ciclo integral del agua en el área metropolitana y en consecuencia participaremos en todas las acciones que se emprendan en defensa de este objetivo.

Para ello es necesario llegar rápidamente a buenos acuerdos tanto en la negociación del convenio como en la homologación. Nuestras condiciones de trabajo han de quedar claramente definidas para que todos sepamos lo que nos jugamos en esta batalla y la unidad de acción frente al exterior no se vea debilitada por disputas internas.

Los próximos meses nos enfrentaremos a una situación política compleja y la lucha en los tribunales será larga. Sin embargo, SGAB durante su historia ha pasado muchos momentos igual de difíciles, y sabemos lo que debemos hacer. La experiencia nos ha enseñado que la unidad de voluntades entre la dirección y los trabajadores es fundamental para superar los malos momentos, y en esa defensa de intereses compartidos nos encontraremos, demostrando una vez más la valía de nuestro trabajo.

NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO

Ante la situación de estancamiento en que nos encontrábamos en la negociación del convenio colectivo, la representación social propuso a la dirección celebrar las reuniones en la sede del Tribunal Laboral de Catalunya con la ayuda de un Presidente de Convenio.

La dirección ha aceptado la propuesta de nombramiento de un Presidente, aunque las reuniones se seguirán celebrando en nuestras oficinas.



Aunque es una novedad para nosotros, la figura del Presidente se utiliza en muchas negociaciones de convenio. La misión del presidente es la de moderar y dirigir los debates en el seno de la comisión negociadora.

Con tal finalidad, se le atribuye capacidad para convocar las reuniones, otorgar la palabra a los distintos miembros de la comisión y dirigir, moderar y proponer las votaciones. Todas estas competencias requieren una cierta imparcialidad, lo que supone, que en la mayoría de ocasiones se designe a una persona externa, como en nuestro caso.

El pasado 1 de abril se celebró la reunión de presentación del Presidente de Convenio elegido de común acuerdo entre la representación de la dirección y el comité, el Sr. Jaume Admetlla, inspector de trabajo con más de treinta años de experiencia.

El Sr. Admetlla nos pidió toda la documentación necesaria para empezar a trabajar y tener en primer lugar reuniones separadas con cada una de las partes para valorar la situación actual de las negociaciones y las posiciones de cada parte. La reunión con la representación social se celebrará el próximo día 13 de abril.

A partir del día 15 el Sr. Admetlla propuso tener reuniones semanales todos los viernes. En la reunión también se acordó el sistema de redacción y aprobación de actas.

Por otra parte, puesto que la dirección de la empresa acude a las reuniones de negociación con un asesor externo, las tres secciones sindicales miembros de la comisión negociadora hemos consensuado que también acudiremos con un asesor externo y hemos designado a Bernat Antràs y Jesús Rubio, ambos del Bufete Antràs, que ya vienen asesorándonos en pensiones.

Nuestros asesores son abogados de dilatada experiencia en el asesoramiento de convenios y gozan de nuestra total confianza, habiendo demostrado en reiteradas ocasiones que pueden ayudarnos a llegar a buen puerto.

Esperamos que este nuevo sistema de negociación de sus frutos y que seamos capaces de desencallar la negociación y llegar a un buen acuerdo en el plazo marcado.

PLUS TRABAJOS CATEGORÍA SUPERIOR

Es inaceptable que todavía no se haya solucionado el problema del cobro del plus de superior categoría para el personal de nuevo ingreso.

Recordemos que no es el convenio de SGAB si no el Estatuto de los Trabajadores el que establece que, en cuanto a la movilidad funcional, *“El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.”*

Esperamos que se regularice la situación lo antes posible.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA MARCHA DE LA EMPRESA

En la reunión de la comisión de seguimiento de la marcha de la empresa celebrada el pasado día 4 de abril, con el director Sr. Escudero, se trataron los siguientes aspectos:

ENTORNO:

En cuanto a las recientes Sentencias del TSJC el director expuso que las sentencias abordan la constitución de la empresa mixta, en ningún caso se trata la remunicipalización del servicio. Las mencionadas sentencias consideran que el procedimiento por el que se constituyó la empresa no es correcto y por ello hay que anularlo.

Las sentencias reconocen la existencia y la validez de los títulos por los que Aguas de Barcelona venía prestando el servicio

Será un proceso judicial complejo y largo (al menos dos años). La empresa continuará trabajando exactamente con la misma hoja de ruta que teníamos marcada y por ello a efectos de negociación de convenio y de homologación seguiremos trabajando con los mismos criterios y en base a los mismos acuerdos que siguen para la dirección plenamente vigentes.

SITUACIÓN ECONÓMICA:

Por primera vez desde el 2007 se ha revertido la tendencia de descenso de consumo. En 2015 el consumo ha aumentado, consecuencia de un tema climático, puesto que ha sido un año muy seco y caluroso.

Se han incrementado los ingresos tanto en abastecimiento como en saneamiento, y también han aumentado algo el resto de ingresos (altas, nuevos ramales...).

CONVENIO:

El director de RRHH Sr. Mascareñas, explicó la situación de la negociación de convenio, la primera reunión con el presidente de Convenio, Sr. Admetlla y los acuerdos que se alcanzaron en cuanto a la dinámica de la negociación a partir de ahora.

Cree que antes del verano deberíamos tener firmado un acuerdo de bases para, a partir de septiembre, centrarnos en la redacción de los textos, pero ya con los temas importantes acordados.

En cuanto a la homologación: estos tres primeros años ya se han ido dando pasos. Esa es la prueba de que hay voluntad de homologar.

El director Sr. Escudero, insiste en que es necesario desencallar el convenio y llegar pronto a acuerdos.

Por nuestra parte manifestamos nuestro apoyo a la dirección en la defensa de la validez de la constitución y legalidad de nuestra empresa, también que esperamos llegar a un buen acuerdo de convenio y de homologación en un plazo breve.

COMISSIÓ D'IGUALTAT

El passat 10 de març es va signar un nou acord en matèria de Conciliació personal, familiar i laboral a la nostra empresa.



Cal destacar que la reducció de jornada per lactància fins els 11 mesos del menor, s'amplia a 45 minuts en lloc de 30, que poden gaudir-se a l'inici o al final de la jornada. Aquesta ha estat una proposta de l'ATAB.

Juntament amb la mesura aconseguida al desembre 2015 per a l'ampliació fins a 15 dies laborables d'acumulació de les hores de lactància, hem aconseguit millorar la conciliació de les persones que es troben en aquesta situació.

DIUMENGE 29 MAIG

V PAELLA ATAB A BEGUES



Una vegada més, convoquem una trobada d'afiliats de l'ATAB per fer una paella i passar un bon dia al camp.

Apunta't amb els teus !

Els afiliats estem convidats a l'entrada i ús de les instal·lacions de la barbacoa i a un àpat consistent en amanida, paella, aigua i vi i postres.

A la barbacoa hi ha: serveis, bar, dos pistes de futbol i una pista de bàsquet mono-cistella.

Fes la teva reserva indicant el número de persones i rebràs una acreditació para a l'entrada al recinte i un mapa d'ubicació de les instal·lacions, situades a la carretera de Begues a Vilafranca.

Afiliat/da, parella i nens gratis
Preu altres acompanyants: 10 euros



Reserves: Fins el 16 de maig
Telèfon 93 351 38 39
Horari: de 10.00 h a 13.00 h