

A.T.A.B.

Federats a
Unió de Sindicats de Catalunya
U.S.C. - C.T.I.

EL TORREÓN

EDITA : L'ASSOCIACIÓ DE TREBALLADORS D'AIGÜES DE BARCELONA

PENSIONES

El viernes 21 de junio se firmó en la comisión de pensiones, un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y de la dirección, por el que se regulará el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones que tiene Aguas de Barcelona con sus trabajadores, con el fin de cumplir el plazo legal que tiene como límite el 16 de noviembre de este año.

La validez de este acuerdo queda supeditada a su aprobación en REFERÉNDUM por la plantilla, y a la conformidad por ambas partes de los diferentes documentos que quedan por redactar.

El Comité de Empresa convoca ASAMBLEAS a partir del día 4 en todos los Centros de Trabajo para explicar el alcance y contenido del acuerdo que se someterá a REFERÉNDUM el jueves 11 de julio.

La Dirección se ha comprometido a informar personalmente en los próximos días a todos los trabajadores del colectivo de prestación definida del montante económico que les corresponde en este momento por los derechos por servicios pasados y que ingresaría de forma individual en el Plan de Pensiones. Cualquier duda sobre dicha información podrá ser consultada a nuestros asesores (actuarios).

Si en el referéndum la plantilla da su aprobación al acuerdo se iniciará el plazo de adhesión al Plan de Pensiones para los trabajadores que en este momento no son partícipes del mismo, mediante firma individual del anexo al contrato de trabajo y solicitud de adhesión al Plan de Pensiones, hasta el próximo 16 de septiembre. Los trabajadores que no se adhieran al Plan quedarán en las pólizas de seguro como ahora.

Todos los delegados del Comité tienen copia del acuerdo firmado que ponen a disposición de los compañeros de su centro de trabajo que deseen leerlo con tranquilidad.

Resumiendo el acuerdo, sus puntos fundamentales son los siguientes:

- 1.- Incorporación de todos los trabajadores al Plan de Pensiones de Aportación Definida. La actual aportación de la Empresa del 4% pasará al 5%.
- 2.- Mantenimiento en todos sus extremos y actuales condiciones de la prestación definida de los trabajadores ingresados antes del 1 de enero de 1991 recogida en su anexo al contrato de trabajo firmado por el Director con fecha 12/6/1991, mediante póliza de seguro que cubrirá la diferencia que pueda existir en el momento de la jubilación entre el capital consolidado en el Plan de Pensiones y los derechos de prestación definida garantizados.
- 3.- Reconocimiento de derechos económicos a los trabajadores con prestación definida que entrarán en el plan de pensiones con los derechos por servicios pasados que les correspondan por el tiempo de servicio que llevan en la Empresa. En su conjunto representa que unos 12.000 millones de pesetas ahora titularidad de la Empresa pasan a pertenecer individualmente a los trabajadores, montante individual que no podrá perderse sean cuáles sean las situaciones que puedan darse en el futuro.

4.- Reconocimiento de un derecho económico mínimo por servicios pasados de 2.500.000 Ptas. a todos los trabajadores de prestación definida que en la actualidad no llegan a esta cantidad en los estudios actuariales realizados.

5.- El colectivo de trabajadores ingresados entre el 1/1/1985 y 1/1/1991 verá equiparadas sus condiciones de jubilación con el personal ingresado con anterioridad, con la eliminación de las dos cláusulas restrictivas que constaban en el anexo a su contrato de trabajo de 12/6/91.

6.- Creación de una Comisión Paritaria para el estudio de la normativa legal sobre nuevas posibilidades de jubilación anticipada para los trabajadores, -especialmente para los que iniciaron su cotización a la Seguridad Social después del 1 de enero de 1967-, mediante la posible aplicación de la jubilación parcial y el contrato de relevo.

7.- Exteriorización de la prestación definida en los supuestos de viudedad, orfandad e invalidez de trabajadores en activo que están recogidos en los artículos 81 a 85 del vigente Convenio Colectivo y que afectan a toda la plantilla, mediante una póliza de seguro que contratará el Plan con aportaciones de la empresa para financiar las cantidades que sean necesarias. Dicha póliza de seguro no tendrá imputación fiscal para el trabajador.

8.- Se incorporarán al Plan de Pensiones como beneficiarios todos los pensionistas actuales de Aguas de Barcelona (jubilados, viudas, huérfanos y situaciones de invalidez). El Plan de Pensiones contratará una póliza de seguro con los fondos aportados por la Empresa para instrumentar el pago de las pensiones mediante el abono de la prima única necesaria para garantizar las obligaciones actuales.

Del mismo modo, la Empresa aportará las primas necesarias para mantener la total cobertura de dichas obligaciones como consecuencia de la revalorización por el IPC anual de las pensiones.

Se está negociando un aumento de las pensiones a los jubilados y viudas que en estos momentos cobran pensiones mínimas como única fuente de ingresos.

El Pleno de Delegados de ATAB reunido el día 28 valora muy positivamente el acuerdo alcanzado después de dos años de negociaciones, por resolver temas que han sido planteados reiteradamente en la negociación colectiva desde hace tiempo. Este acuerdo permite cumplir con la Ley de Externalización y al tiempo mejorar las condiciones de jubilación de todos los colectivos que integramos la plantilla de Aguas de Barcelona.

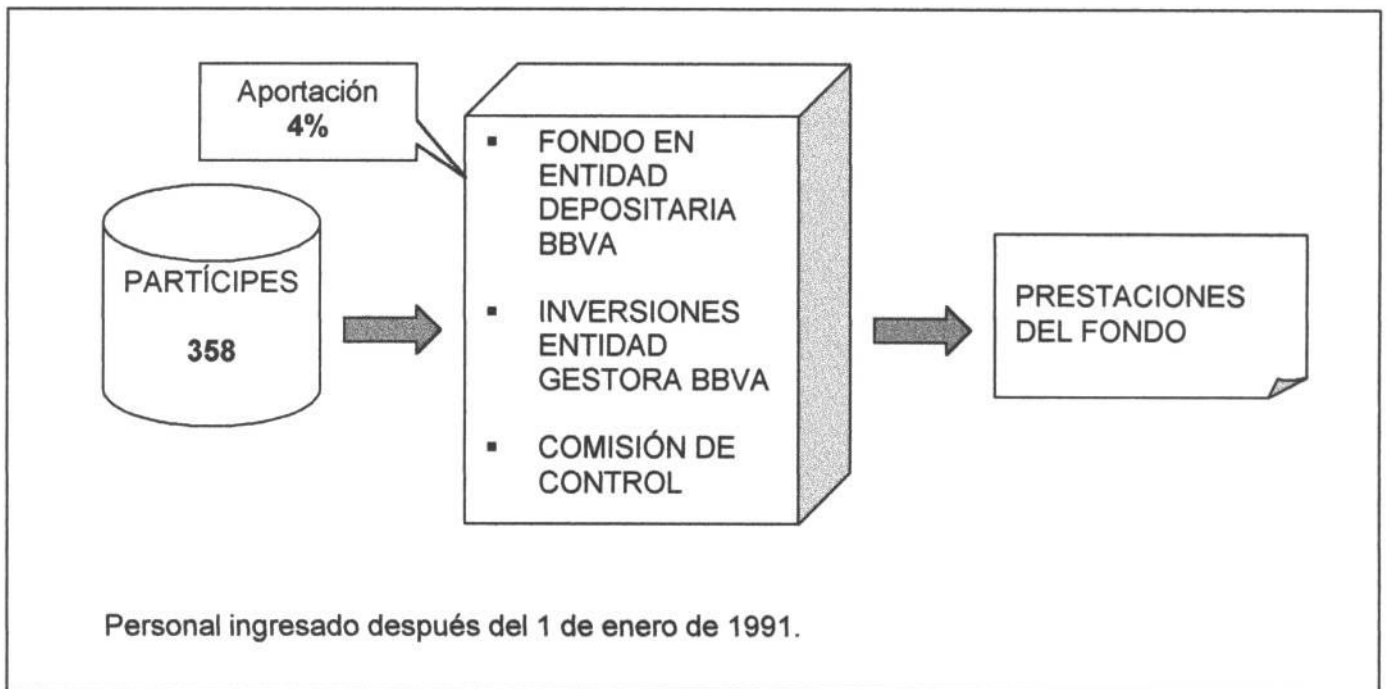
También valoramos positivamente la voluntad de la Dirección de mantener todos los compromisos actuales y de encontrar soluciones a los problemas que hemos planteado.

Debemos destacar la unidad de acción sindical en todo este largo proceso de negociación. El resultado de esta negociación en buena medida ha sido posible por el perfecto entendimiento y el trabajo compartido por los representantes sindicales en la Comisión negociadora.

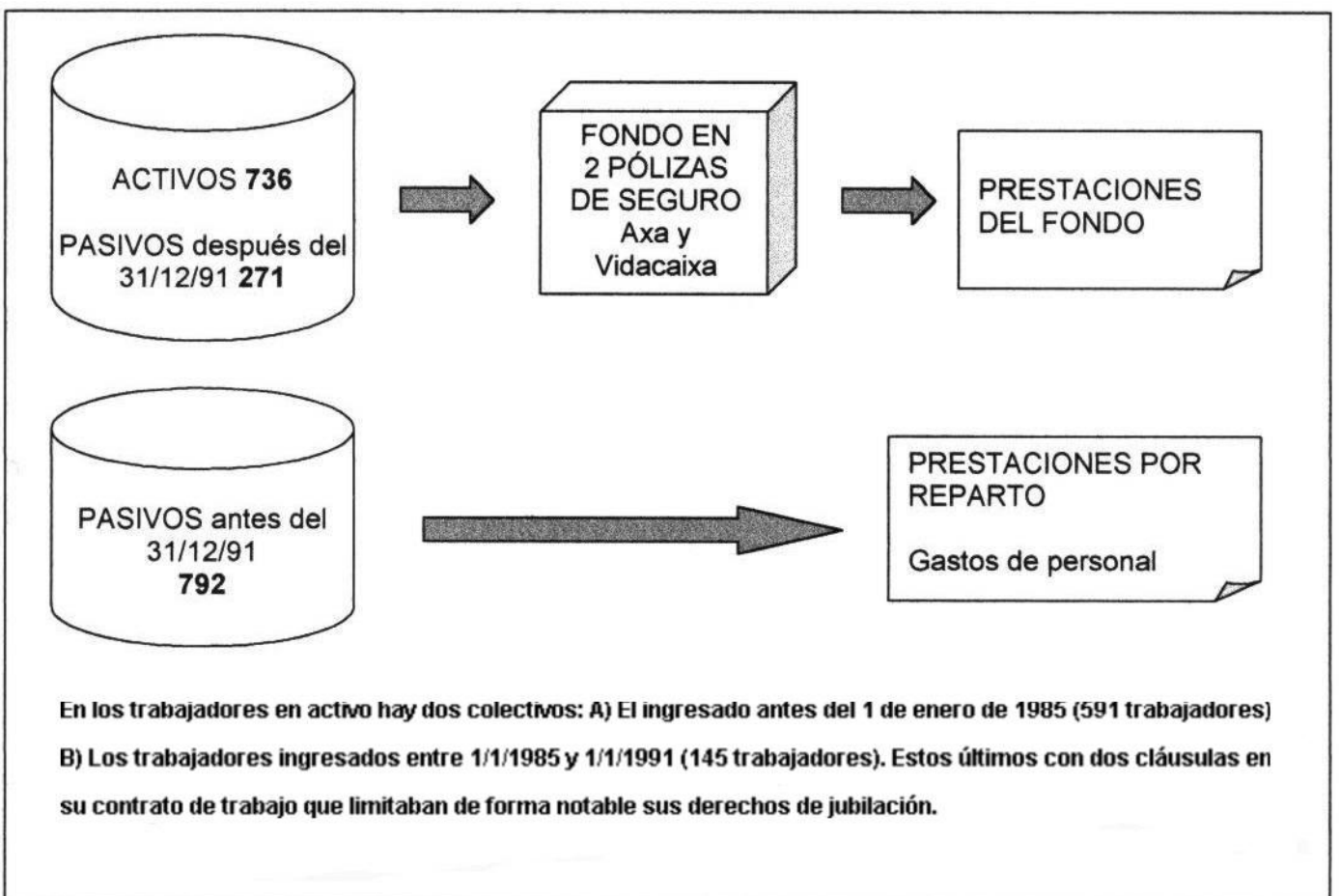
Después de analizar y debatir los diferentes aspectos del acuerdo laboral sobre pensiones alcanzado y a la espera de que el desarrollo de los documentos que faltan por definir sea satisfactorio, el Pleno de Delegados de ATAB acuerda valorar positivamente dicho pacto y pedir el voto afirmativo de los trabajadores en el REFERÉNDUM que organizará el Comité el próximo 11 de julio.

En Barcelona a 28 de junio de 2002

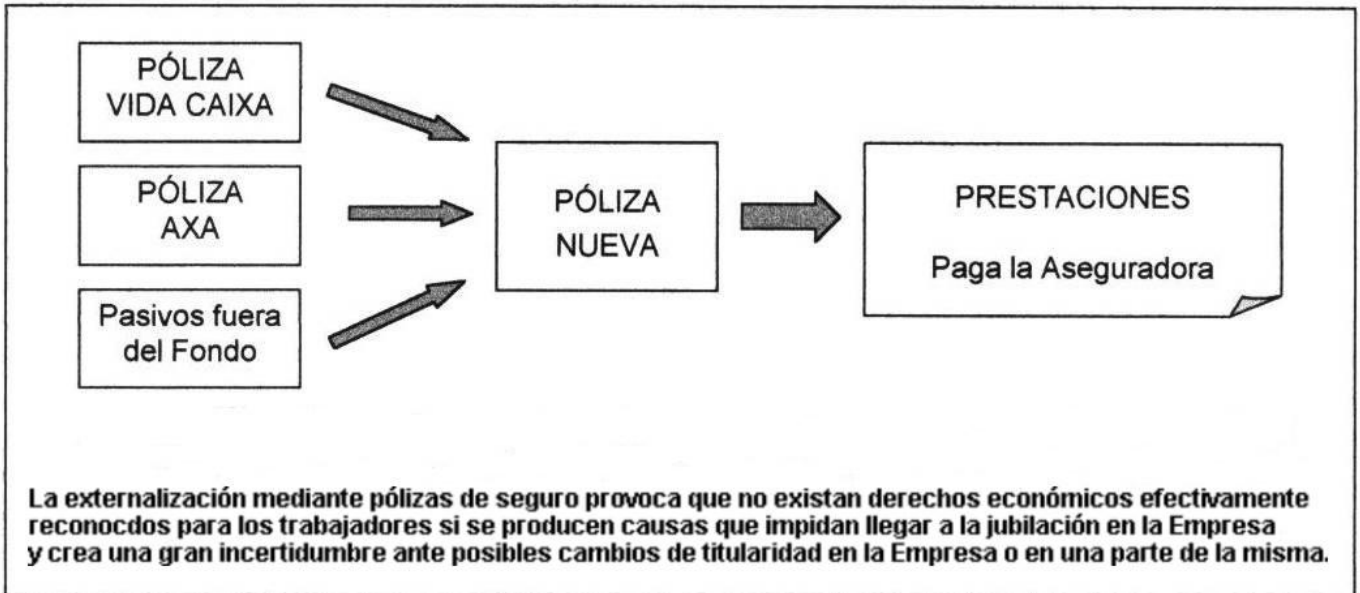
SITUACIÓN ACTUAL COLECTIVO APORTACIÓN DEDINIDA



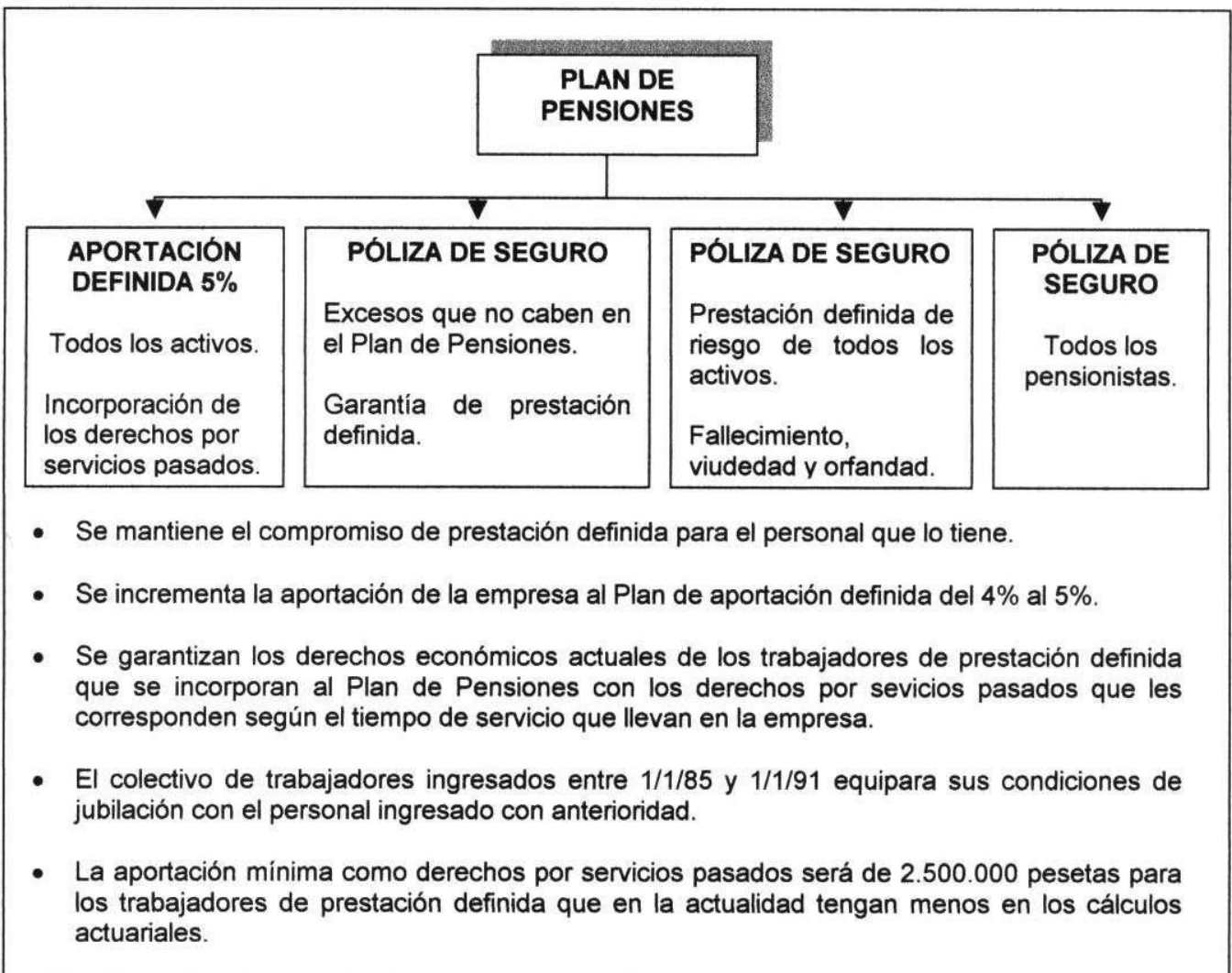
SITUACIÓN ACTUAL COLECTIVO DE PRESTACIÓN DEFINIDA



PROPUESTA DE EXTERNALIZACIÓN A FINALES DEL AÑO 2000



PROYECTO DEFINITIVO DE EXTERNALIZACIÓN A 16/11/2002



DERECHOS POR SERVICIOS PASADOS

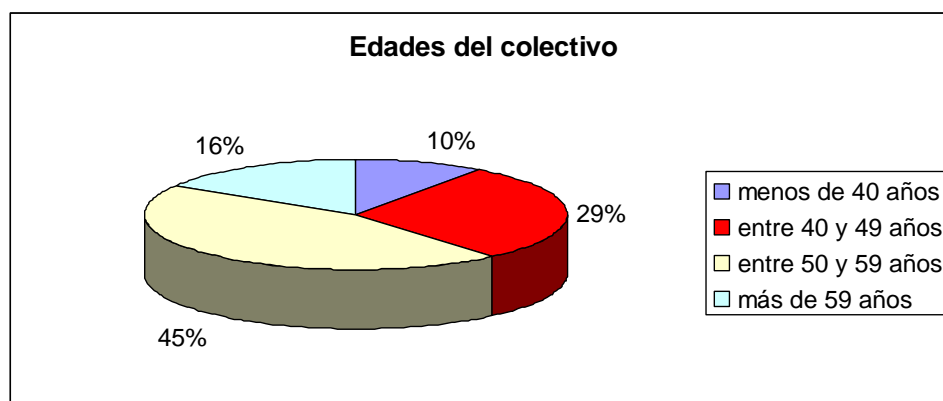
Para la determinación del valor de los servicios pasados se requiere: datos personales y económicos del colectivo a valorar y las hipótesis y criterios actuariales utilizados.

Para calcular los derechos por servicios pasados se necesita:

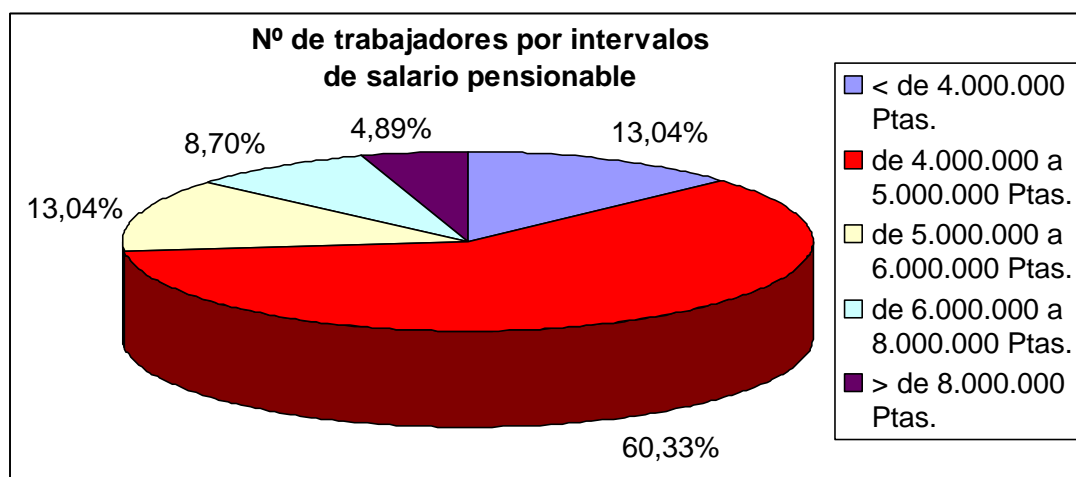
- 1.- Determinar la pensión estimada a cobrar por la Seguridad Social en el momento de la jubilación.
- 2.- Calcular el complemento estimado a cobrar de la Empresa.
- 3.- Obtener el valor actual actuarial de los compromisos por jubilación y viudedad.
- 4.- Determinar los derechos por servicios pasados.

Edad del colectivo.

La edad media de los trabajadores se sitúa en 51 años.



Salario pensionable.



Hipótesis y criterios actuariales utilizados.

Hipótesis económicas:

- Evolución del IPC: 2 %
- Crecimiento salarial: 2,5 %
- Evolución de la Seguridad Social: 2 %
- Tipo de interés técnico anual: 5 %

Tablas de Supervivencia:

- Supervivencia como activo: PERMF2000P+OM77
- Supervivencia como jubilado: PERMF2000P

Valor actuarial actual:

Es el capital que se necesitaría hoy para cubrir los compromisos por pensiones existentes de todos los trabajadores, si se cumplen todas las hipótesis y criterios actuariales utilizados.

Determinación de los derechos por servicios pasados:

Para la determinación del valor de los derechos por servicios pasados se emplea un método utilizado en la práctica actuarial que se conoce como "unit credit".

Según este método, el compromiso total que Aigües de Barcelona tiene con cada uno de los empleados se genera en idéntica cuantía durante toda la vida activa del empleado en la empresa. El valor actual actuarial de los compromisos de la empresa con cada trabajador se divide por la antigüedad que tendrá a la fecha de la jubilación y la cifra resultante se multiplica por la antigüedad en la fecha de valoración.

Este valor constituye lo que ya debería estar dotado en dicho momento.

Cálculo del coste normal:

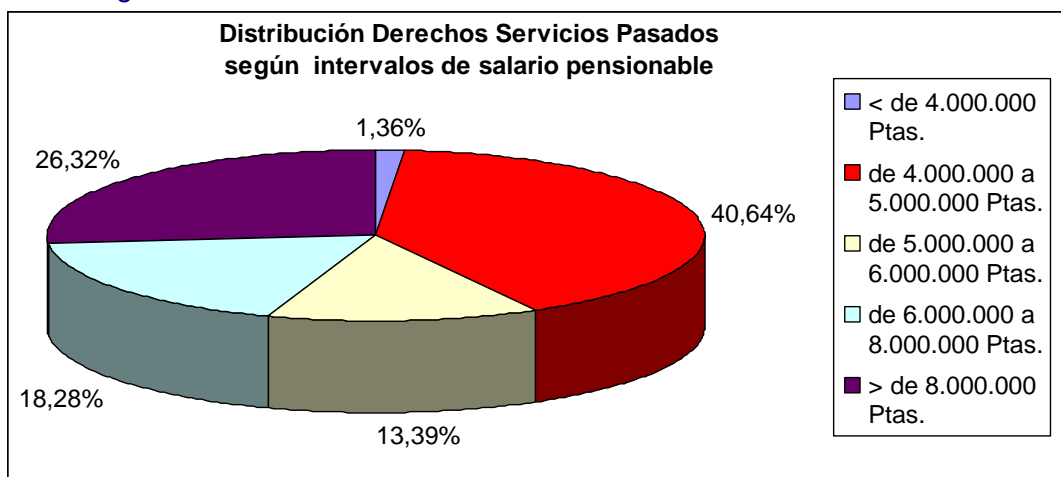
Es el coste de las anualidades que se tendrán de aportar en el futuro entre aportación al Plan de Pensiones y a la póliza de seguro, para cumplir con el compromiso existente.

Resultados de la valoración:

Los resultados globales que calculan nuestros asesores son los siguientes:

Valor actual actuarial a 31.12.2001	Valor de los Servicios Pasados	Coste Normal
14.873.563.514 Ptas.	11.961.287.943 Ptas.	386.223.977 Ptas.

La distribución porcentual de los **servicios pasados** entre los intervalos de sueldo pensionable fijados anteriormente es la siguiente:



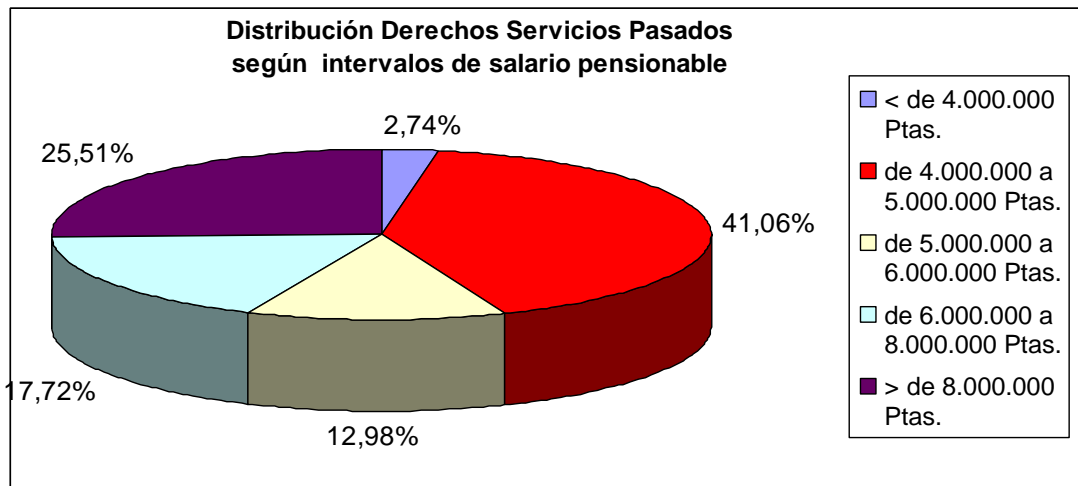
Gráficamente se observa que para la totalidad de empleados cuyo salario pensionable no excede de 5.000.000 de Ptas. les corresponde un 42% del valor de los servicios pasados. De dicho grupo, a 90 personas el complemento empresa calculado es nulo, pues la prestación que les corresponde se estima que quedará cubierta por la Seguridad Social.

Analizando el valor obtenido de coste normal para las aportaciones se observa que el 38% de los trabajadores están por debajo del 4% anual.

NOTA: Todos los datos numéricos de este informe son anteriores al acuerdo negociado con la Empresa que los modifica considerablemente y a que los auditores alcancen un pacto definitivo.

Situación después del acuerdo:

La distribución porcentual de los **servicios pasados** entre los intervalos de sueldo pensionable fijados anteriormente después de introducir 2,5 millones de pesetas como cantidad mínima es la siguiente:



Se observa que para la totalidad de trabajadores cuyo salario pensionable no excede de 5.000.000 de Ptas. ahora les corresponde un 43,80% del valor de los servicios pasados, (antes era un 42%) especialmente el colectivo que no llega a los 4.000.000 de Ptas. que ve doblada su participación.

Las 90 personas cuyos derechos por servicios pasados eran nulos pasan a tener 2.500.000 Ptas. en el Plan de Pensiones.

La negociación de los derechos por servicios pasados:

Una vez tuvimos conocimiento de los números actuariales efectuados por nuestros asesores, pudimos ver la realidad de la situación, muy diferente a la existente hace unos pocos años. La evolución de la situación ha estado motivada por tres circunstancias:

- La propia definición del compromiso por pensiones cuyo coste es mucho mayor en el caso de los trabajadores que se jubilan anticipadamente y para los que tienen salarios muy por encima de la pensión máxima de la Seguridad Social.
- El aumento de las cotizaciones a la Seguridad Social de los últimos años.
- La introducción de conceptos no pensionables en el salario anual producida en los últimos convenios.

Tres efectos que sumados llevaban a que el grueso de trabajadores que están por debajo de los 5 millones de pesetas se encontraran con poco dinero en el fondo (90 de ellos con 0 Ptas.) lo que quiere decir que el coste del complemento de la empresa para estos trabajadores es casi inexistente mientras que para los directivos las cantidades son impresionantes.

Hicimos diversas propuestas para solucionar esta situación llegando al final a un acuerdo en el que se garantizan 2.500.000 Ptas. como derechos por servicios pasados a todos los trabajadores que tengan menos.

Esta cantidad unida al hecho de que a partir de ahora todos estaremos en el Plan de Pensiones con una aportación del 5% anual que hace la Empresa, provoca que la mayoría de trabajadores con salario pensionable por debajo de los 4.500.000 Ptas. vean mejorada su pensión en el futuro.

Por otra parte la entrada en el Plan también garantiza que todos los trabajadores tendrán un complemento a la pensión de la S.S. más pequeño o más grande, pero complemento al fin. En el caso de que no se hubiera hecho esto nos habríamos terminado encontrando en pocos años con compañeros que se jubilarían sin ningún complemento de pensión de la Empresa.

El hecho que a partir de ahora todos los trabajadores veamos reconocidos nuestros derechos por servicios pasados de forma personal e irrevocable es la mejor garantía de que en el futuro estos derechos no se podrán perder por ninguna causa.

Datos personales **Ejemplo 1** **Ejemplo 2** **Ejemplo 3** **Ejemplo 4** **Ejemplo 5** **Ejemplo 6** **Ejemplo 7** **Ejemplo 8**

Edad actual	35	43	61	47	51	53	48	54	Edad actual
Edad ingreso	18	23	27	17	14	24	15	18	Edad ingreso
Antigüedad hoy	17	20	34	30	37	29	33	36	Antigüedad hoy
Edad jubilación	64	64	63	64	60	63	64	60	Edad jubilación
Antigüedad a la jubilación	46	41	36	47	46	39	49	42	Antigüedad a la jubilación
Sexo	M	V	V	V	V	V	V	V	Sexo
Salario pensionable (2001)	3.140.000 pta	4.028.000 pta	4.690.000 pta	4.707.000 pta	4.787.300 pta	5.275.000 pta	6.001.000 pta	7.058.900 pta	Salario pensionable (2001)

Proyecciones anuales realizadas a la fecha de jubilación

Salario pensionable a la jubilación	6.430.000 pta	6.765.200 pta	4.927.000 pta	7.162.700 pta	5.979.000 pta	6.752.400 pta	8.908.500 pta	8.186.000 pta	Salario pensionable a la jubilación
Pensión máxima de la Seguridad Social	7.866.829 pta	6.714.262 pta	4.608.876 pta	6.202.941 pta	5.294.150 pta	5.400.033 pta	6.081.314 pta	4.988.796 pta	Pensión máxima de la Seguridad Social
Promedio salarial (últimos años) (2)	6.300.000 pta	6.642.000 pta	4.768.000 pta	6.960.000 pta	5.797.700 pta	6.507.300 pta	8.621.000 pta	8.053.400 pta	Promedio salarial (últimos años) (2)
Pensión Seguridad Social	6.595.000 pta	6.714.000 pta	3.179.500 pta	6.203.000 pta	3.446.350 pta	4.606.700 pta	6.081.300 pta	3.327.000 pta	Pensión Seguridad Social
Pensión complementaria SGAB	0 pta	0 pta	1.588.500 pta	757.000 pta	2.351.350 pta	1.900.600 pta	2.539.700 pta	4.726.400 pta	Pensión complementaria SGAB

Cálculos

Capital a alcanzar en la fecha de jubilación	0 pta	0 pta	28.963.000 pta	14.131.000 pta	45.481.000 pta	38.591.000 pta	46.284.000 pta	96.424.000 pta	Capital a alcanzar en la fecha de jubilación
Valor Actual Actuarial hoy (VAAPF)	0 pta	0 pta	26.705.000 pta	5.423.000 pta	27.930.000 pta	22.212.000 pta	18.884.000 pta	67.649.000 pta	Valor Actual Actuarial hoy (VAAPF)
Derechos por Servicios Pasados (DSP)	2.500.000 pta	2.500.000 pta	25.821.000 pta	3.535.000 pta	22.815.000 pta	16.985.000 pta	13.039.000 pta	57.946.000 pta	Derechos por Servicios Pasados (DSP)
Coste normal (CN)	0 pta	0 pta	758.000 pta	115.600 pta	613.900 pta	580.700 pta	385.400 pta	1.640.000 pta	Coste normal (CN)
% Coste normal/ Salario pensionable	0,00%	0,00%	16,16%	2,46%	12,82%	11,01%	6,42%	23,23%	% Coste normal/ Salario pensionable
Pensiones 5% del salario	157.000 pta	201.400 pta	234.500 pta	235.350 pta	239.365 pta	263.750 pta	300.050 pta	352.945 pta	Pensiones 5% del salario
Consolidado previsible en el Plan de Pensiones a la edad de jubilación.	25.481.000 pta	17.495.000 pta	30.000.000 pta	16.880.000 pta	40.669.000 pta	33.462.000 pta	39.595.000 pta	84.773.000 pta	Consolidado previsible en el Plan de Pensiones a la edad de jubilación.

NOTA: Estos ejemplos son simulaciones matemáticas que no responden a ningún trabajador en concreto.

El punto más importante de la externalización de las pensiones de Aguas de Barcelona:

A finales del año 2000 la Empresa proponía externalizar mediante una póliza de seguro, esto provocaba que no existieran derechos económicos para los trabajadores, si por una causa u otra no se llegaba a la jubilación dentro de la Empresa. Con un mundo como el actual en que las empresas se dedican alegremente a las fusiones y reducciones de personal, esto era la "Espada de Damocles" sobre nuestras cabezas ya que se podía imaginar hasta un escenario en el que parte de la Empresa fuera vendida a otro operador y éste acabara pagando nuestro despido con nuestros derechos económicos contenidos en las pólizas.

El hecho de que ahora se incluya a todo el personal en el Plan de Pensiones y se le aporten los derechos económicos por servicios pasados es una garantía total de que estos derechos actuales no se pueden perder en el futuro, según la rentabilidad que ofrezca el Plan anualmente podrán crecer más o menos, pero difícilmente desaparecer.

Por otra parte las pólizas de seguro son el instrumento más opaco para externalizar al no poderse controlar eficazmente por la representación de los trabajadores, mientras en un Plan de Pensiones existe la Comisión de Control dónde se toman las decisiones que afectan al devenir del fondo.

En cualquier caso en SGAB existirá una Comisión de seguimiento de las pólizas complementarias al Plan de Pensiones que dará continuidad a la actual Junta Rectora del Fondo Interno.

Ventajas de esta externalización:

- Para el colectivo joven que pertenece al Plan en la actualidad (aportación definida).
 - ✓ Se aumenta la aportación de la Empresa del 4 al 5%.
 - ✓ El Fondo se nutrirá con un capital muy importante que permitirá abaratar los costes de gestión y conseguir una mayor rentabilidad.
- Para el colectivo más antiguo de prestación definida.
 - ✓ Se mantiene el compromiso de prestación definida.
 - ✓ Se consolida el derecho devengado hasta la fecha.
 - ✓ Es la mejor opción fiscal.

Cobrar la pensión en forma de capital

Hasta ahora cuando un trabajador de prestación definida se jubilaba, la Empresa le abonaba una renta mensual complementaria de la Seguridad Social, hasta cubrir el 100% del salario pensionable de los últimos dos años, dicha renta es revalorizable con el IPC anual.

A partir de que se externalice habrá dos opciones en el momento de la jubilación:

1.- Cobrar la renta mensual en las mismas condiciones que actualmente.

2.- Cobrar el capital consolidado en el Plan de Pensiones y en su caso la provisión constituida en la Póliza de seguro de una vez.

- El ejercicio de esta segunda opción supone la extinción de todos los compromisos que tiene SGAB con el trabajador (jubilación, viudedad y orfandad derivadas) no pudiendo reclamar ni el trabajador ni sus beneficiarios con posterioridad cantidad alguna a Aguas de Barcelona.
- Además, el jubilado que coge el capital pierde las revalorizaciones del IPC a que está obligada la Empresa en el futuro y tendrá una fuerte depreciación fiscal ya que a pesar de la reducción del 40% exento sobre el capital ingresado el resto hace subir la cuota fiscal al tipo máximo.

Edades de la jubilación anticipada en el colectivo de prestación definida:

4 En la situación actual:

60 años	61 años	62 años	63 años	Nº trabajadores con jubilación anticipada	64 años	TOTAL
104	6	12	190	312	400	712

Hasta el año 2010 se jubilan 314 trabajadores.

4 En el supuesto de que se derogara la obligación de haber cotizado antes del 1 de enero de 1967

60 años	61 años	62 años	63 años	Nº trabajadores con jubilación anticipada	64 años	TOTAL
181	20	45	434	680	32	712

Se observa que en el caso de la derogación de la transitoria del 1967 se duplican el número de jubilaciones anticipadas.

La valoración de los compromisos con activos y pensionistas que se calculan según la memoria de este año son de:

Personal pasivo anterior al 31 de diciembre de 1991	9.906.000.000 Ptas.
Personal pasivo con posterioridad al 1 de enero de 1992	9.073.000.000 Ptas.
Personal activo con antigüedad anterior al 1 de enero de 1991	12.648.000.000 Ptas.
TOTAL:	31.627.000.000 Ptas.

Las previsiones que conocemos para cumplir con estos compromisos son las siguientes:

Pólizas de seguro de AXA y VIDACAIXA	21.000.000.000 Ptas.
Provisiones para pensiones	5.406.000.000 Ptas.
Otras provisiones	1.500.000.000 Ptas.
TOTAL:	27.906.000.000 Ptas.

Ahorro fiscal para la Empresa:

Se estima que se producirá un ahorro de 400 millones anuales en los próximos 10 años por el Impuesto de Sociedades pagado con anterioridad.

EL TORREÓN

Información
Sindical



Consell de Gent 425-427, 3-B

08009 Barcelona

Tels: 93 244 9648 Actius

93 244 9631 Pensionistes

Fax: 93 342 2684

E-mail: atab@airtel.net

Internet: www.websindical.com