



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'AGÜES DE BARCELONA

*El Torreón 403*

*31 de Mayo de 2005*

## **JUBILACIÓN ANTICIPADA, MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El 14 de octubre del año pasado CCOO, UGT y la Empresa firmaron un acuerdo sobre Jubilación Parcial en Aguas de Barcelona.

A.T.A.B. no firmó el acuerdo por considerarlo limitatorio e insuficiente (*El Torreón 384*). Parece que la experiencia de estos ocho meses nos ha dado la razón y la Dirección dice estar dispuesta a modificar el actual acuerdo dando entrada a todos los trabajadores mayores de 60 años.

Las razones por las que nos negamos a firmar aquel acuerdo de jubilación parcial las expusimos ampliamente en su momento y las podemos resumir en:

1.- Igualar las condiciones de jubilación de todos los trabajadores de SGAB, salvando la dificultad de la cotización antes del 1 de enero del 67 e incluyendo al personal nuevo que está en aportación definida.

2.- Garantizar que no se perjudique en una peseta el derecho económico que tenemos cuando llegamos a la jubilación después de tantos años de servicio en esta Empresa.

Hoy nos encontramos en la situación que Empresa, CCOO y UGT y una empresa asesora socia de estos sindicatos se reúnen a nuestras espaldas para preparar la modificación del acuerdo.

No podemos tener la más mínima confianza en una Dirección y unos sindicatos que actúan de esta forma.

Si la Dirección quiere enviar a su casa a la parte de la plantilla más antigua de la empresa, puede hacerlo beneficiándose de las condiciones que le ofrece la Seguridad Social siempre que se hagan las cosas legalmente y bien. Esto quiere decir con todas las garantías jurídicas para los trabajadores y sin que NADIE PIERDA UNA PESETA. Muchos trabajadores podrían salir ganando siempre que todo se haga de forma clara y transparente.

El Fondo de Pensiones de Aguas de Barcelona está dotado de muchos miles de millones y es una "tarta" que atrae a muchos. La asesoría, estudios actuariales, auditoría y todo lo que se mueve en torno al Fondo de Pensiones es un asunto de muchos millones. El Fondo es de los trabajadores y los gastos del Fondo los pagamos los trabajadores. No estamos de ninguna de las formas por consentir que la gestión se convierta en moneda de cambio de nada.

Nuestros asesores han estudiado a fondo las posibilidades de la ley y sabemos que la empresa puede beneficiarse de forma notable por medio de la jubilación parcial. También los trabajadores podemos resultar beneficiados –unos más, otros menos-.

El coste fuerte de las pensiones está en lo que se llevan los directivos. En el Convenio no hay forma de avanzar en la negociación y cuando se plantean temas tan elementales como el incremento salarial, se responde que el Convenio es un todo y que al final y según quede el tema de la jubilación y la movilidad geográfica se podrá hablar de todos estos aspectos.

Parece que siguen pensando en “vendernos” un sistema de jubilaciones que le interesa a la empresa más que a los trabajadores, y encima lo quieren condicionar a que nos “comamos” la movilidad geográfica y a unos incrementos salariales de lo más moderado.

Estaría bueno, que encima nos pasaran la factura de la limpieza de directivos que están haciendo.

En la reunión de Convenio del lunes 30 de Mayo, ha actuado de portavoz del Comité Jordi Requena y ha expuesto con mucha claridad y lógica las posiciones de los trabajadores. Sin grandes discursos y con un lenguaje claro ha dejado a la Dirección sin argumentos. En el tema de la movilidad geográfica la empresa ha aceptado la propuesta de la aplicación del Convenio en una reunión de la CPCP que resuelva las compensaciones de los inminentes traslados provisionales.

El portavoz de ATAB ha manifestado que en la línea de los últimos años, nosotros no queremos entrar a negociar la movilidad geográfica sean cuales sean las “compensaciones”.

Resulta notorio que hoy en Aguas chocan dos visiones de la Empresa completamente distintas y enfrentadas.

- Por una parte una Dirección no perteneciente a SGAB que pretende reducir nuestras condiciones laborales y sociales para poder seguir adelante con una fusión encubierta con SOREA y descafeinar Aguas de Barcelona, contando con la colaboración de unos sindicatos que se prestan al juego, dando por perdida nuestra plantilla y sabiendo que la fusión les conviene para superar la situación de descrédito constante que viven en Aguas. Esto explica el interés en negociar un Convenio Marco.

- Por otra parte estamos los trabajadores: obreros, administrativos y técnicos que creemos en Aguas de Barcelona, en su futuro y en su continuidad como una empresa digna, en la que podamos desarrollar nuestra carrera profesional y mantener unos puestos de trabajo con derechos para el futuro de los trabajadores que nos releven en su día.

Hoy los que estamos en la segunda visión somos rechazados, ignorados y desmotivados por todas partes, pero la historia siempre da grandes vuelcos, lo que hoy parece difícil mañana cambiará y en A.T.A.B. en cualquier caso y circunstancia siempre lucharemos por conseguir este objetivo.

Cuando se nos dio el mensaje de que la jubilación parcial al representar un adelanto en la jubilación reglamentaria de los trabajadores podría suponer un recorte en los complementos de pensión nos posicionamos diciendo que no estábamos dispuestos a llegar a un acuerdo por el que ni un solo trabajador pudiera perder un céntimo. En esta posición seguimos estando y no vamos a ceder lo más mínimo.

Teniendo en cuenta las indemnizaciones que se están pagando y las pensiones de jubilación de los directivos de la empresa, sería una broma que permitiéramos el más mínimo recorte de los derechos de los trabajadores que nos llevamos las migajas del Plan de Pensiones

En el vigente acuerdo sobre jubilaciones parciales firmado por la Dirección y UGT y CCOO se quiso cerrar el compromiso asumido en la externalización. Este acuerdo se ha demostrado que tenía por objeto únicamente liberar a la Dirección de sus compromisos anteriores y que no ha solucionado absolutamente nada. Hoy todavía existe la posibilidad de llegar a un buen acuerdo en el que ningún trabajador pierda un céntimo, adelante la fecha de su jubilación y la empresa se beneficie de las coberturas que ofrece la Seguridad Social.

Las condiciones que por nuestra parte debe reunir este acuerdo son:

☞ Acceso voluntario para todos los trabajadores mayores de 60 años, sin las condiciones de antigüedad en la Empresa (25 y 40 años de servicio) haya o no cotizado antes del 1 de enero de 1967.

☞ Compromiso de mantenimiento de plantilla. En el acuerdo actual los trabajadores que entrarán en contrato de relevo sustituyendo a los jubilados no tienen garantías de pasar a fijos al acabar el contrato (de 1 a 5 años) esto provoca que en cinco años se pueda provocar una reducción de plantilla de más de 200 trabajadores que pondría en peligro la continuidad de la faena en los centros de trabajo. Exigimos un pacto sobre el número de jóvenes que entraran este año y los siguientes.

☞ El personal con categoría T\* debe entrar en el acuerdo, pues una situación discriminatoria es injustificable y será causa de actuaciones judiciales.

☞ Durante el periodo de jubilación parcial (de los 60 a los 65 años) cobrar el 100% del salario computable, aportación del 5% al Plan de Pensiones, mantener las condiciones de riesgo (Invalidez y fallecimiento) como estando en activo, y los beneficios sociales de lote, agua, ayuda por estudios, etc.

☞ Duración del acuerdo indefinido, y si se produce un cambio en la legislación que reduzca el porcentaje que aporta la Seguridad Social que la Empresa se haga cargo de la diferencia.

Mientras no tengamos un redactado definitivo del acuerdo no podemos valorar su aplicación en SGAB por ello pedimos a los compañeros que puedan jubilarse este mes, esperen unos días a tomar una decisión.

En cualquier caso, cuando la empresa presente su propuesta formal, los asesores económicos y jurídicos de A.T.A.B. efectuarán los cálculos y analizarán las repercusiones de esta propuesta para todos y cada uno de los afectados. Los datos los facilitarán los asesores directamente a los interesados.

A.T.A.B. efectuará una valoración global sobre la propuesta de la empresa y se manifestará al respecto.

Por delante ya hemos dicho las condiciones mínimas que consideramos debe contener un acuerdo de jubilación parcial para que A.T.A.B. lo asuma y defienda.

La desgraciada experiencia de ASERCO nos hace desconfiar. Hacemos un llamamiento a todos los compañeros afiliados a los otros sindicatos a interesar de sus representantes una actuación consecuente con lo que debe ser un sindicato de clase –de la clase obrera se entiende–.

## Negociación colectiva:

Estamos a junio, llevamos 8 reuniones de convenio y no hemos avanzado en nada en la plataforma de los trabajadores, todo el tiempo se habla de las propuestas que presenta o le interesan a la Empresa.

- No tenemos ningún aumento salarial por encima del IPC.
- No hay ningún compromiso de contratación y ni siquiera ha dicho la empresa cómo va a cumplir el acuerdo del convenio pasado.
- No se ha tocado ninguno de los puntos referentes al Turno o Turno Mixto.
- No hay reducción de la jornada anual.
- El Servicio Médico se va a Pallars y no se ha hablado de la atención médica en todos los centros de trabajo.
- En el tema de los horarios la Empresa hizo una propuesta de disminución de días inhábiles que no ha sido respondida.
- No se habló de los dos días por asuntos propios.
- No se ha reconocido a las parejas de hecho a todos los efectos.
- No se ha hablado de que en caso de fallecimiento o invalidez se cobre el premio de jubilación.
- No se ha hablado de las garantías que se pueden aplicar ante la nueva implantación del carnet de conducir por puntos.

Ayer se le leyó a la representación de la Dirección la Plataforma de los trabajadores, la respuesta de la Dirección: “la negociación es un todo y cuando tengamos adelantados los temas de jubilaciones y movilidad geográfica ya lo miraremos.”

Lo de ASERCO está pendiente en el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya y la división entre la representación sindical ha llegado al extremo de que la Dirección y los representantes de CCOO y UGT con sus asesores de Madrid se vienen reuniendo a espaldas de la representación de A.T.A.B. Nunca en la historia de la empresa una Dirección ha fomentado la división entre los representantes sindicales y en siglo y medio se han vivido historias muy difíciles.

Al comunicar D. Ricard Fornesa a los representantes sindicales el cese del Consejero Delegado Sr. Jové, les aseguró que “en Aguas no cambiaba nada, que la cultura y la forma de hacer de Aguas de Barcelona continuaría igual pues desde que asumió la Presidencia habían pasado varios Directores y que él garantizaba esta continuidad”. En medio del trauma que supuso el cese del Consejero Delegado y la aparición de nuevos y desconocidos directivos, sus palabras nos tranquilizaron, si bien los hechos de estos nuevos directivos han desmentido las palabras del presidente.

Nos enfrentamos a un Convenio de 4 años. El 20 de Mayo se celebró la Junta General de Accionistas sin el menor incidente. Creíamos que después de la Junta General la Dirección entraría de lleno en la negociación y nos equivocamos. Ni una respuesta. Ahora vemos que se van dando largas sin ninguna razón y empezamos a tener la sospecha de que se quiere llegar al cierre de Convenio en periodo de vacaciones, para que la plantilla no tenga capacidad de movilización y la mayoría nos enteremos del contenido del “Convenio Histórico” de regreso de vacaciones. Posiblemente seamos mal pensados y nos equivoquemos. Ojalá sea así.