



**ATAB**

**USO**

**El Torreón**

**474**

Informació Sindical

Junio 2010

## **JUNTA DIRECTIVA ATAB 17 JUNIO 2010**

### **VALORACIÓN DEL PREACUERDO ALCANZADO EN TREBALL ENTRE LA DIRECCIÓN Y COMITÉ EL 10/05/2010**

---

#### ***PORQUÉ NO HEMOS FIRMADO EL PREACUERDO.***

El 27/11/2009 se firmó el “**Acuerdo de Bases para la reforma del sistema complementario de pensiones y medidas para garantizar el empleo en Aguas de Barcelona**”. Los representantes de ATAB firmamos dicho acuerdo porque se nos puso en la disyuntiva de “pensiones o plantilla”. Según la dirección, los costes por pensiones ponían en peligro la viabilidad futura de la empresa, y nosotros apostamos por el mantenimiento de los puestos de trabajo de todos.

En febrero, en plena rueda de asambleas para la aprobación de la plataforma del convenio, la empresa nos presenta un proyecto de reestructuración con prejubilaciones y despidos. Gracias a la movilización de toda la plantilla y la unidad de acción del Comité se logró que la empresa renunciara a despedir a los trabajadores.

Fruto también de dichas movilizaciones en las calles de Barcelona, acabamos sentados en una mesa con la empresa a requerimiento del Departament de Treball. Hemos perdido más de tres meses en reuniones en las que la dirección de la empresa no ha hecho más que poner trabas a la negociación, no facilitando la información necesaria. Finalmente, nos encontramos con una propuesta de mediación (*de ahora en adelante Preacuerdo*).

En las Asambleas se dijo a los asistentes que no se permitiría que se fuera ningún trabajador que no se quisiera ir. Al día siguiente fuimos requeridos nuevamente en el Departament de Treball y de madrugada se puso el Preacuerdo encima de la mesa que se dijo venía de la propia Consellera de Treball, Sra. Serna. Se nos dio de plazo 14 horas para aceptar íntegra esta propuesta. Los representantes de UGT y CCOO en el Comité Intercentros procedieron a firmar el Preacuerdo. Los representantes de ATAB decidimos no firmarlo por los motivos que exponemos a continuación.

Dicho Preacuerdo se someterá a referéndum el martes 22 de junio de 2010.

El texto del preacuerdo marca unas líneas generales, pero deja abierta muchas cuestiones muy importantes para los intereses de los trabajadores afectados, o sea todos.

Reproducimos el Preacuerdo, y posteriormente nuestra valoración:

## 1. CONVENIO COLECTIVO

1.1. Vigencia del Convenio: 3 años. Del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.

1.2. En la dirección de lo planteado en los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva, a cuenta para el 2010 el 1,5%, para el 2011 el 1,5% y para el 2012 el 1,5%. A final de cada ejercicio se aplicará la cláusula de revisión salarial al alza lo que garantizará el poder adquisitivo de los salarios.

1.3. Cláusula de Garantía del Empleo. Se garantizará un número mínimo de plantilla, una vez hecha la reestructuración, en base a un máximo de 194 personas por la vía de las prejubilaciones obligatorias y de las bajas voluntarias incentivadas. La plantilla resultante quedará fijada durante la vigencia de tres años del presente acuerdo (2010-2011-2012). En el caso de que no se alcance esa cifra de bajas, por las dos vías indicadas, se discutirá la forma de resolverlo únicamente mediante los mecanismos determinados en el presente acuerdo, en la Comisión de Seguimiento que se crea y concreta en el punto siguiente. Ese mínimo de plantilla no permite la externalización de personas o tareas y funciones propias y esenciales del servicio público.

1.4. Creación de una Comisión de Seguimiento del Acuerdo que estará integrada por seis miembros por la representación social y seis miembros por la dirección de la empresa.

1.5. Regulación de nuevos procesos formativos que den respuesta a la reestructuración, donde posibiliten nuevas recolocaciones y reubicaciones de los empleados/as, así como la nueva fórmula de promoción y clasificación profesional de los afectados. Todo esto será trabajado y encauzado por la Comisión Paritaria de Formación y la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional cada una en el ámbito de sus competencias.

Nuestro convenio siempre lo hemos negociado y defendido los trabajadores de Aguas, nunca ha estado supeditado a los acuerdos que firman a nivel estatal las centrales sindicales con los empresarios. El Preacuerdo implica la aceptación de un convenio para los próximos tres años, que no ha sido debatido ni aprobado por la plantilla.

En este caso, sin la cláusula de revisión salarial de medio punto por encima del IPC que tradicionalmente se conseguía en nuestros convenios colectivos. Es muy importante la existencia de esta cláusula que mantiene el poder adquisitivo de nuestros salarios. Si ahora la quitamos, tendremos que luchar mucho para volverla a incluir en futuros convenios.

Este Preacuerdo vulnera el Acuerdo de Bases en lo referente a la reducción de la plantilla. Ésta se ve reducida en un 20%. En este punto, queremos destacar que desde el inicio, en febrero, la Dirección se marcó un excedente de 194 personas, y éste es el número que se ha mantenido inamovible hasta el final. Coincide con el total de personas a eliminar según el plan reestructuración con sus 32 medidas, que afecta a todos: inspectores, trabajos exteriores, almacenes, laboratorio, recursos humanos, mantenimiento centrales, operaciones, cums, turno, atención telefónica, atención al cliente, facturación, secretarías, jurídico, finanzas, servicio médico, soldadores, archivo... e implican el desmantelamiento o incluso externalización de secciones enteras.

Reducción que económicamente y organizativamente es absolutamente injustificable. La única razón es ganar más dinero para que los nuevos propietarios estén satisfechos. La reducción de costes a cambio de los derechos de los trabajadores no se verán reflejados en una rebaja de la tarifa, y la calidad del servicio necesariamente se verá afectada.

Muchos compañeros habéis comentado que, teniendo en cuenta que durante el 2010 marcharían 120 personas, será imposible asumir el trabajo. Está clara la intención de llevarse tareas fuera de la empresa, ya que el trabajo no se podrá hacer de otra manera.

La cláusula de mantenimiento de plantilla que se incluye en el redactado es un "brindis al sol". Hace 6 años, esta dirección decidió que no quería informática ni arquitectura, y 69 trabajadores vieron rescindidos sus contratos y transferidos a una filial. Entonces muchos pensaron que el problema no iba con ellos. Hoy esta dirección decide que sobran 194 trabajadores por razones que ni explican, ni nadie entiende. Los no afectados directamente vuelven a creer que no va con ellos. Cuando la empresa decida sacarse de encima otro grupo de trabajadores, ¿seguiremos pensando que no va con nosotros? De Aguas de Barcelona lo único que les interesa es la concesión y la tarifa.

El Preacuerdo establece una “nueva fórmula de promoción y clasificación profesional”, cuando nuestro convenio ya tiene las herramientas necesarias para dar respuesta a estas situaciones. Nos tememos que dicha “fórmula” venga a rebajar las ya existentes.

## **2. REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES**

*2.1. Topaje del salario pensionable, fijándose en un máximo de 50 mil euros anuales, revalorizables a los incrementos marcados en el convenio colectivo, estableciéndose, en todo caso, un máximo del 2%.*

*2.2. El porcentaje de revisión anual máximo de las rentas de jubilación ya causadas será el del IPC, quedando limitado a la hipótesis de externalización de la variable IPC, es decir, el 2%.*

*2.3. Los ahorros producidos por los topajes del sistema en lo referente a las prestaciones de jubilación revertirán en el propio sistema, de tal manera que se aumentará como mínimo en un 2% la aportación del promotor a los partícipes, lo que conlleva incrementar el porcentaje del 5% a un 7%. También revertirán en la mejora del porcentaje de cobertura actual de los compromisos por pensiones de los prejubilables (incluye la aportación del 5%) para garantizar los compromisos actuales. En cuanto el resto de ahorros que se produzcan por medio del topaje, será la representación social quien decida mediante que mecanismo revertirá en el sistema mejorando la prestación de los partícipes. Esto incluye el establecimiento de una herramienta financiera que garantice las aportaciones efectuadas por el promotor.*

*2.4. Topaje de la prestación de riesgos para trabajadores en activo, fijándose en un máximo de 50 mil euros anuales, revalorizables a los incrementos marcados en el convenio colectivo, estableciéndose, en todo caso, un máximo del 2%.*

*2.5. Los ahorros del Topaje de la prestación de riesgos para trabajadores en activo revertirán en mejorar las contingencias para activos. Con el objeto de conseguir una mayor eficiencia del sistema de riesgos, ambas representaciones por acuerdo podrán modificar y convertir prestaciones de rentas a prestaciones de capital.*

*2.6. La fecha de referencia para el cálculo de los ahorros que se producen con los topajes planteados en los apartados anteriores será la de la firma del presente acuerdo.*

La reforma del sistema de pensiones acordada el 27/11/2009, iba en la línea de topar las pensiones más altas, e incluso millonarias, de algunos. Las pensiones de la Seguridad Social tienen un tope. Nos pareció lógico aplicar también un tope al salario pensionable y a la prestación de riesgos, en este caso de 50.000 €. Como ya informamos en esa fecha, unas pocas personas, acaparaban la mayor parte de recursos del Plan de Pensiones.

Es de ese ahorro precisamente que se atenderán los derechos por pensiones de los trabajadores y trabajadoras que se prejubilán. La empresa aprovecha la reforma del sistema para ahorrarse la compensación que les correspondía. Con los ahorros que provienen de todos se ha de asumir este coste, del que se tendría que haber hecho cargo la empresa.

No nos parece una buena solución. Cuando se prepare un próximo “paquete” de prejubilables, no habrá plan que reformar ni ahorros que repartir. Si la empresa no ha querido compensar ese derecho a los prejubilados actuales, ¿lo hará después? Entendemos la preocupación que nos han transmitido algunos trabajadores con derecho a la prestación definida.

.....y todo ello se acordó el 27/11/2009 para mantener el empleo en Aguas de Barcelona!

Otro inconveniente es que el tope de 50.000 euros en el salario pensionable debería tener el mismo incremento que el convenio, si se le pone un máximo del 2% puede implicar que en un escenario de IPCs altos, al cabo de unos años, acabemos todos con el salario pensionable y la prestación de riesgos topados. El espíritu del Acuerdo de Bases era topar las pensiones más altas, no todas.

También se modifican a la baja las condiciones de revalorización de las pensiones para los pensionistas actuales y futuros. El Acuerdo de Bases establecía que los ahorros por el topaje de las pensiones de los jubilados servirían para mejorar las pensiones más bajas. Este Preacuerdo limita las pensiones si el IPC está por encima del 2% y los ahorros se los queda la empresa. ¡ Vaya negocio. ¡

### **3. PLAN DE PREJUBILACIONES.**

3.1. Vigencia del Acuerdo de Prejubilaciones: 3 años, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.

3.2. Estarán afectados todos los trabajadores que en el momento de la firma del acuerdo tengan 56 o más años, y que alcancen esta edad durante la vigencia del acuerdo.

3.3. El salario regulador será el 93% del valor Neto Neteado (es decir el valor total neto más la cantidad correspondiente al impacto fiscal de la cantidad que supere los 45 días por año trabajados o las 42 mensualidades que como indemnización están exentas de tributación en el Impuesto de la Renta de las personas físicas) y lo integran los siguientes conceptos salariales:

1. Salario Base. 2. Salario Base Paga Extra. 3. Salario Base Paga Extra Finiquito. 4. Antigüedad. 5. Antigüedad Paga Extra. 6. Antigüedad Paga Extra Finiquito. 7. Beneficios. 8. Bolsa de Vacaciones. 9. Complemento Personal. 10. Complemento Personal Paga Extra. 11. Complemento Personal Paga Extra Finiquito. 12. Pago de años de servicio clasificación profesional. 13. Plus complemento Ascensos automáticos. 14. Pluscomplemento Ascensos automáticos Paga Extra. 15. Pluscomplemento Ascensos automáticos Paga Extra finiquito. 16. Plusde conducción fijo. 17. Plusde disponibilidad de Régimen Mixto. 18. Plusde jornada Partida. 19. Plusde jornada Partida todo el año. 20. Plusde nivel. 21. Plusde Turno. 22. Plusde turno Paga Extra.

3.4. La edad de acompañamiento dependiendo de los colectivos será la siguiente:

1. Los trabajadores que tengan 56 ó 57 años hasta los 63 años.
2. Los trabajadores que tengan 58 ó más años hasta los 64 años.

3.5. La Empresa se hará cargo del Convenio Especial con la Seguridad Social de todos los afectados en las mismas condiciones que el apartado anterior.

3.6. Los trabajadores afectados podrán optar por percibir las cantidades resultantes con las siguientes dos opciones:

1. Capital. En este supuesto no habrá revalorización
2. Renta. En este supuesto la revalorización anual será del 1,5%.

También se vulnera el Acuerdo de Bases del 27/11/2009 en lo referente a las prejubilaciones. Se firmaron como voluntarias, y ahora son obligatorias. En este sentido queremos remarcar que nos mantenemos en que las personas que se vayan, lo tienen que hacer por su propia voluntad. ¿Por qué no pueden ser voluntarias en una empresa solvente y sin problemas económicos como la nuestra? Estamos seguros que, con las garantías necesarias, muchos compañeros y compañeras decidirían marcharse voluntariamente.

El salario regulador para los prejubilados, se compone exclusivamente por conceptos fijos de la nómina. Esto sería lógico si las prejubilaciones fueran voluntarias, pero siendo obligatorias, debería compensarse la pérdida económica que suponen los conceptos variables, como tradicionalmente se ha hecho en esta empresa.

Un trabajador de Aigües de Barcelona tiene un salario y unos derechos en pensiones. Durante la negociación la Dirección nunca ha querido reconocer una compensación a los prejubilados por sus derechos en pensiones, solamente contempla el salario. Lo que prevé el Preacuerdo es que la posible compensación a los prejubilados por estos derechos provenga de los ahorros que se producen con la reforma del sistema de pensiones, en vez de asumir este coste la propia empresa. En la mayoría de empresas de nuestras características, donde los trabajadores y trabajadoras tienen también derechos por pensiones, estos han sido compensados por la empresa.

La pretensión del comité era mantener a los prejubilados como partícipes en el plan de pensiones, al no haberlo conseguido no se pueden mantener las aportaciones al plan, ni las revalorizaciones correspondientes. Siendo que las prejubilaciones por sí mismas producen unos ahorros multimillonarios, no comprendemos la negativa de la empresa a compensar estos derechos.

El momento de la jubilación definitiva será a los 63 ó 64 años de edad, recibiendo entonces una pensión de jubilación de la Seguridad Social que se puede ver reducida hasta en un 15%.

Casi en su totalidad, los prejubilados son trabajadores que tienen derecho de prestación definida, lo que les protegía ante los recortes. Al quedar fuera del sistema pueden verse gravemente perjudicados por los recortes en las pensiones de la Seguridad Social que se producirán próximamente.

Los prejubilados pierden todos los derechos sociales que son de aplicación en Aigües de Barcelona al colectivo de pensionistas. Ni recibo del agua, ni lote, ni camping, etc..... Son cosas menores, pero también a tener en cuenta.

#### **4. BAJAS INCENTIVADAS VOLUNTARIAS**

*4.1. Indemnización: 60 días por año trabajado sin ningún tope, mas una prima según, antigüedad.*

*4.2. Prima según antigüedad:*

*Inferior a 15 años de antigüedad: 8.000€.*

*Entre 15 y 25 años de antigüedad: 12.000€.*

*Más de 25 años de antigüedad: 15.000€.*

Cualquier trabajador puede marchar con esta indemnización si le conviene por motivos personales o profesionales. Habrá que estar vigilantes para que estas bajas sean realmente voluntarias y no se conviertan en una herramienta para que algunos irresponsables presionen a trabajadores y trabajadoras para que las acepten.



Durante estos meses la Dirección ha dado repetidas pruebas de la poca consideración que tiene hacia la plantilla de Aguas de Barcelona y de su nulo respeto a los pactos que firma.

No comprendemos cómo es posible que, en presencia de la autoridad laboral, el Acuerdo de Bases firmado el 27/11/2009 se haya convertido en papel mojado.

Este Preacuerdo afecta a todos, incluso a los compañeros y compañeras que en su día ya se jubilaron, perjudicándolos cambiando sus condiciones. Se abre una puerta que preferíamos cerrada y bien cerrada. Ahora son los compañeros de 56 años o más, y a partir de aquí, ya veremos.

Si bien creemos que nuestro papel como sindicato, no puede ser legalizar los caprichos, los intereses y los atropellos de la patronal, con la misma coherencia que nos llevó a no firmar este Preacuerdo por todo lo expuesto y especialmente por el mandato que nos disteis en las Asambleas Generales, la representación sindical de ATAB acatará el resultado del referéndum del martes 22 de Junio.

**Votando NO, seguiremos demostrando a esta Dirección la firmeza que tenemos los trabajadores y trabajadoras de esta empresa para defender lo que por derecho nos corresponde. Creemos firmemente que podemos seguir negociando para mejorar las condiciones de esta propuesta. Esta plantilla lo merece, porque se lo ha ganado, y esta empresa se lo puede permitir.**

**POR LOS QUE OBLIGAN A IRSE Y POR LOS QUE NOS QUEDAMOS,  
OS PEDIMOS QUE VOTEIS **NO** AL PREACUERDO.**