

PENSIONES

Desde que se constituyó la Comisión Técnica para el estudio de los compromisos por pensiones en SGAB se han celebrado cuatro reuniones de la misma.

Tanto la dirección de la empresa como los otros sindicatos han presentado en este tiempo diferentes propuestas para limitar los costes del sistema.

Los representantes de ATAB hemos manifestado desde el principio nuestra disposición a negociar la reforma del sistema para garantizar la viabilidad de la empresa. Para ello, consideramos necesario que la reforma, más allá de recortar las pensiones más altas para rebajar los costes de la empresa, esté ligada a un compromiso de mantenimiento del empleo y a un aumento en las pensiones más bajas que son las de la mayoría de los trabajadores/as.

Hasta hace pocos días nuestros actuarios no han tenido a su disposición todos los datos necesarios para poder valorar exactamente todas y cada una de las propuestas que se han realizado.

No entendemos las prisas de la dirección por cerrar un acuerdo rápidamente ni la presión a que se ha sometido a la comisión negociadora. Es evidente que un acuerdo de esta envergadura necesita necesariamente un amplio proceso de análisis, reflexión, valoración por expertos del impacto económico de las propuestas y por supuesto la participación y el debate con todos los trabajadores/as.

En la última reunión se puso encima de la mesa un documento que es un principio de acuerdo pactado entre los otros sindicatos y la dirección a espaldas de la comisión negociadora.

Ante la insistencia de la dirección para que nos adhiriéramos a este principio de acuerdo, nuestro secretario Xavier Gumà se negó a valorar acuerdos alcanzados fuera de la mesa de negociación y expuso lo siguiente:

- Consideramos que el proceso de reforma de las pensiones que se puede iniciar ha de ser un proceso gradual que en un plazo de tiempo determinado (por ejemplo 4 años), se vaya reduciendo el salario máximo que causa derecho a pensión hasta llegar a un tope aproximado de 50.000 euros e incrementando el porcentaje de aportación que hace la empresa hasta llegar al 7% de aportación para todos los trabajadores/as, garantizando durante este periodo de tiempo el mantenimiento de la plantilla.
- Que no estamos de acuerdo en transformar el complemento de pensión garantizado para situaciones de muerte o invalidez de activos en una anualidad de salario como está proponiendo la empresa, entendiéndolo que la limitación en el salario pensionable que se propone ya es suficiente para disminuir el riesgo que tiene la empresa en este tema.
- Respecto a los pensionistas no comprendemos las prisas por modificar las condiciones de revalorización de las pensiones causadas habida cuenta que el IPC se encuentra ahora en valores negativos y que en todo caso lo que podemos hablar ahora es de cómo se revalorizarán las pensiones a partir de la reforma.
- Por otra parte manifestamos la voluntad de ATAB de seguir participando en esta negociación para conseguir un amplio consenso que permita asegurar las pensiones y los puestos de trabajo de todos.

Finalmente, la direcció de la empresa dijo que estudiarien nuestras propuestas y que en la próxima reunió, fijada para el 7 de septiembre, harían una nueva propuesta.

Por otra parte, creemos imprescindible que el comité convoque una rueda de asambleas para poder explicar a todos los trabajadores y trabajadoras la marcha de las negociaciones.

Nosotros hemos convocado dos ASAMBLEAS informativas:

- Para activos afiliados y simpatizantes el Jueves 17 de Septiembre a las 17h30 en el Centro Cívico Sagrada Familia (Provenza 480).
- Para pensionistas afiliados y simpatizantes el martes 22 de Septiembre a las 17h30 en el mismo local.

Finalmente decir que nos declaramos hartos de las presiones, amenazas y despidos injustificados que se están produciendo en las empresas del Grupo. En un momento en que no está nada claro el futuro empresarial que va a tener el Grupo AGBAR, pendiente de las decisiones que puedan tomar los dos accionistas de referencia: La Caixa y Suez, entrar en un proceso de conflictividad social puede tener graves consecuencias sobre una empresa prestadora de un servicio público como el nuestro, apoyaremos y nos coordinaremos con todos los sindicatos para detener cualquier agresión a los trabajadores/as.

PLA D'IGUALTAT

El passat dijous 30 de juliol, i en el si de la Comissió d'Igualtat, es va signar el Pla d'Igualtat d'Aigües de Barcelona.

En aquest document es recullen 10 àmbits d'actuació, desglossats en una sèrie de fitxes amb mesures concretes per promoure la igualtat.

La primera acció que s'ha dut a terme en compliment del Pla, ha estat l'aprovació de l'Acord que recull mesures per facilitar la conciliació de la vida laboral amb la vida familiar i personal.

Concretament, i en resum, l'acord conté les següents millores :

1. Ampliació de la reducció de jornada per guarda legal fins als 10 anys del fill o filla.
2. Ampliació del permís de lactància fins als 11 mesos, i possibilitat d'acumular-lo en jornades completes (14 dies naturals)
3. Possibilitat de gaudir del descans per maternitat a temps parcial
4. En el cas d'excedència per cura de fills, reserva del lloc de treball fins a la durada màxima de l'excedència (3 anys).
5. El permís de paternitat podrà gaudir-se en règim de jornada completa o parcial (4 hores diàries durant 26 dies naturals).
6. Preferència per canvi de departament i / o centre de treball per les persones treballadores que tinguin al seu càrrec menors de 10 anys (dintre de la mateixa categoria i grup professional).

Les delegades d'ATAB a la Comissió d'Igualtat estem molt satisfetes per la consecució d'aquest acord, que recull algunes de les nostres reivindicacions en aquesta matèria. Esperem seguir avançant en aquest i altres àmbits del Pla d'Igualtat.

