

PONÈNCIA 1a - ACCIÓ SINDICAL

Per: Antonio Donaire, Alejandro Pérez, Juan Manuel Povedano i José Juncá.



OBJECTIUS A CURT, MITJÀ I LLARG TERMINI

A Aigües de Barcelona hi ha hagut grans canvis en aquests darrers anys, condicions de treball, mètodes organitzatius, de producció, i el canvi de la pròpia Societat General d'Aigües de Barcelona, passant a ser una empresa mixta amb la incorporació dels companys d'EMSSA.

Davant d'aquesta situació i comptant amb els treballadors, amb el clar objectiu de l'homologació dels companys d'EMSSA i la unió de tots els treballadors que posem la nova empresa Aigües de Barcelona, ens marquem els objectius de la secció sindical d'ATAB per als propers anys.

Per exposar-ho els hem classificat com a objectius a curt, mitjà i llarg termini:

A curt termini

És un dels nostres majors reptes recuperar la majoria absoluta del comitè d'empresa en les pròximes eleccions, serem l'opció més votada a les pròximes eleccions sindicals. Hem d'intentar que les eleccions siguin en tota l'empresa i per això hem de lluitar.

És molt important que ATAB sigui el sindicat més votat i obtingui la majoria absoluta, ja que és l'única garantia de tenir un camí de futur per a tots els treballadors d'Aigües de Barcelona.

El següent objectiu a curt termini, que no en importància, és signar el primer conveni de la nova empresa, conveni que serà per a tots els treballadors tant de l'àmbit de l'abastament com de l'àmbit del sanejament sense oblidar al personal de nou ingrés. S'està treballant en aquest tema, hi ha hagut diverses reunions i l'empresa ha presentat la seva plataforma per al proper conveni.

A mig termini

Un altre objectiu que no podem perdre de vista, és el de l'homologació. Diem que és a mig termini perquè el mateix document de subrogació així ho diu, que durant els tres primers anys es veurà la viabilitat econòmica i es faran els ajustos conseqüència de la reorganització.

Hem de ser iguals, hem d'estar en unes condicions similars, nosaltres més que ningú hem de lluitar perquè els companys provinents d'EMSSA i els nousvinguts assoleixin les mateixes condicions que tenim els que venim de l'àmbit de l'abastament. Com el mateix

acord de subrogació diu, l'homologació a partir del tercer any durant els deu que ha de durar, serà lineal, per tant tenim feina per durant aquests deu anys arribar a l'homologació total de condicions en els dos col·lectius que hi ha a l'empresa. Sent que això és el que recullen els acords signats, sí que cal dir que des d' ATAB hem demanat en les comissions de treball on el comitè té capacitat per fer-ho, pels companys nouvinguts les mateixes condicions que tenim els que venim de la SGAB, això és el lot, el festival infantil, el càmping, la subvenció d'Assistència Sanitària, etc.

Mantenir una fermesa en la defensa dels nostres drets i condicions de treball fent realitat els objectius marcats en el congrés de l'ATAB.

A llarg termini

Hem de lluitar per aconseguir unes condicions de treball, econòmiques i socials justes per a tots els treballadors, mitjançant la recuperació dels drets perduts en els últims anys, on els treballadors participem en la gestió i en els resultats econòmics de les empreses, no pot ser que a les empreses sempre es socialitzin les pèrdues mentre els beneficis van a parar a les mateixes butxaques, de la mateixa manera estem convençuts que tenim molt a dir pel que fa a la gestió de l'empresa, si preguntessin als treballadors seriosament com es pot treballar millor, segur que seriem capaços de dir-ho millor i amb molt menys despesa que els consultors externs.

ESTRATÈGIA D'ACCIÓ SINDICAL

L'estratègia d'Acció Sindical en aquest període ha de ser la d'arribar a acords en els temes següents :

Salaris

En el tema salarial cal arribar a una total homologació dels tres col·lectius; els provinents d'abastament, els provinents de sanejament i els de nou ingrés des de l'1 de gener. En el primer cas ha de significar no tenir pèrdues i seguir el camí de millores com fins ara, i en els altres dos casos ha de significar el compliment d'homologar a aquests companys a les condicions generals del Conveni de referència; el d'Aigües de Barcelona.

Jornada laboral

La jornada laboral actualment té moltes diferències per col·lectius, el primer que cal fer és homogeneïtzar aquesta jornada en l'àmbit del sanejament per poder aconseguir l'homologació total entre tots els treballadors de l'empresa. Anteriorment dèiem que calia lluitar per la implantació de la jornada de les 35 hores i la supressió d'hores extraordinàries, això que ara sembla una utopia és una cosa en el que seguim creient, un país amb el nombre d'aturats que té aquest no pot permetre's que les jornades cada vegada siguin més llargues per als "privilegiats" que tinguem una feina, cal repartir el treball entre tots, d'una altra manera estarem fent un país de ciutadans amb cada vegada més classes socials i més diferenciades, aquest és actualment el país europeu on més han crescut les desigualtats socials.

Aquí mateix hem vist que s'han fet dos EROs i se n'ha anat una quarta part de la plantilla, però el nombre d'hores extraordinàries s'ha multiplicat, com a treballadors hem de lluitar perquè això no es doni en cap cas.

Salut laboral

A Aigües de Barcelona aquest tema, promogut des de París, ha passat a ser un dels temes estrella, ens congratulem per això i tenim l'obligació de liderar-ho sindicalment. Indubtablement si ens posem a liderar el tema serà perquè funcioni una Seguretat real, que ens la creiem i que no sigui només un tema estadístic perquè ens ho demanen des del Grup.

Condicions de treball

En aquests últims anys l'agressió dels governs i la patronal als drets dels treballadors en tot l'àmbit europeu és extraordinària. La retallada de drets i de retribucions ha estat tan brutal que hi ha treballadors que amb el seu salari no poden cobrir les seves necessitats més bàsiques donant-se el cas que actualment hi ha persones amb un lloc de treball per sota del llindar de pobresa. La pròpia patronal reconeix que s'han d'incrementar els precaris salaris per recuperar el consum i per tant la producció. El capitalisme salvatge s'està fent impossible a si mateix.

En aquest aspecte cal dir que la plantilla d'Aigües de Barcelona, amb alguns ajustaments, i molt d'esforç estem salvant la situació sense pèrdua de condicions. Després de la reducció de plantilla derivada dels EROs, i la implantació dels plans d'excel·lència s'ha notat un increment significatiu de treball en alguns casos, cal veure com continuen aquests plans d'excel·lència i cap a on deriven, nosaltres hem d'estar sempre vigilants en el seguiment del procés.

Contractació

La contractació eventual en l'empresa, actualment és testimonial, contractes d'estiu, algun contracte de relleu i per alguna baixa prolongada, s'ha aconseguit que el personal sigui fix des del primer moment de la seva entrada a l'empresa. A més cal remarcar que tenim uns col·lectius (el de l'abastament, el del sanejament i el de nou ingrés) en unes condicions molt diferents i el treball que estem duent a terme i el que ens hem de plantejar durant aquests anys és el de la igualtat de condicions en tots els aspectes.

La nostra empresa està immersa en una situació molt complicada en les seves relacions amb l'Administració i amb altres grups empresarials.

Com a treballadors d'Aigües de Barcelona i coneixedors del servei que prestem, tenim la més ferma convicció que ningú millor que la nostra empresa per garantir el millor servei, el de més qualitat i la millor atenció al client que ningú pugui oferir. Aigües de Barcelona més enllà d'interessos econòmics, és part de la societat barcelonina a través de més de 150 anys d'ininterromput servei. Considerem important en aquesta qüestió una lleialtat mútua entre la Direcció i el conjunt dels treballadors, garantint que la nostra empresa barcelonina que és un referent a nivell mundial en la gestió del cicle integral de l'aigua,

continuï prestant el servei al nostre poble com ho ha vingut fent des d'abans que la ciutat de Barcelona tingués l'actual terme municipal.

Formació

Considerem fonamental facilitar als treballadors la possibilitat d'accedir a una formació que permeti una millor garantia d'estabilitat laboral i de la possibilitat de promoció professional dins de l'empresa. Actualment s'ha convertit en un sistema amb l'única finalitat de pujar un nivell retributiu i sense orientació professional per al treballador. En l'actual sistema de formació és necessària l'adequació dels cursos a la formació específica de cada lloc de treball. Denunciant que, ara per ara, s'oblida d'aquesta forma el principal objectiu de la formació que és la garantia d'estabilitat laboral davant de qualsevol imprevist de futur.

1 de maig, Dia del Treballador.
Representació de l'ATAB a la
manifestació de Via Laietana



SUPORT A L'ACCIÓ SINDICAL EN EMPRESES DEL GRUP AGBAR

La trajectòria del sindicat en suport a empreses del sector i del grup és llarga, podem recordar el que va ser la implantació de l'ATIAC a tot Catalunya. En aquell moment es va fer un gran esforç i molts quilòmetres per donar a conèixer un model sindical que no tenia res a veure amb el tradicional dels "Sindicats de classe". Un model en què qui mana són els afiliats i no els dirigents de les centrals.

Arran de la subrogació empresarial que es va fer d'uns treballadors de SGAB i Sorea a l'empresa ASERCO, vam decidir mantenir a aquests treballadors com afiliats, tot i quedar en una situació contrària als Estatuts, ja que en deixar de ser treballadors en nòmina d'Aigües no podien continuar com afiliats a ATAB.

Aquesta situació ens va decidir a promoure l'ASSOCIACIÓ DE TREBALLADORS DEL GRUP AGBAR. Gràcies a la voluntat i solidaritat dels treballadors d'Aigües de Barcelona, ATAB va assumir posar a disposició dels companys d'altres empreses del GRUP AGBAR els mitjans materials, els nostres coneixements i tot el necessari perquè aquest nou sindicat fos una realitat. Es va constituir la Secció Sindical de ASERCO, després la de SOREA i en l'actualitat l'ASSOCIACIÓ DE TREBALLADORS DEL GRUP AGBAR compta amb 8 seccions sindicals constituïdes i amb representació sindical en 5, i tenint la majoria a la pràctica totalitat de les empreses on ATGA ha presentat candidatura.

Les relacions entre ATAB i ATGA són tan estretes i fraternals que els dos sindicats poden confondre's en un, si bé i d'acord amb la nostra filosofia l'acció sindical és decidida pels afiliats en cada empresa a través de les seves respectives seccions sindicals, sent el paper de l'ATAB oferir de forma incondicional qualsevol mitjà o suport que se'ns demani.

La constant transferència de treballadors d'unes empreses a altres del GRUP AGBAR per aplicació de l'Art 44 de l'Estatut dels Treballadors, ha obligat als companys de l'ATGA i als delegats de l'ATAB encarregats de donar-los suport a treballar molt dur. El naixement d'ATGA va ser un Article 44 de l'Estatut, i com els Articles 44 de l'Estatut no han fet més que augmentar, això ha passat amb el sindicat, del que era originalment, amb implantació només a ASERCO, ha passat a ser un sindicat amb implantació a Synectic, Logistium, Facility Management, el COC i amb seccions sindicals creades en diverses empreses més del grup a l'espera de les possibles eleccions sindicals en cadascuna de les empreses.

Seguim col·laborant en tot el que calgui arribant en alguna ocasió a fer plens de delegats conjunts perquè uns i altres siguem conscients que es pot funcionar fent un sindicalisme independent i lliure d'ingerències externes.

Imatge de la pàgina web de l'ATGA, Associació de Treballadors del Grup Agbar



En el naixement de ATGA es va fer un esforç per demostrar que era possible funcionar d'aquesta manera, però actualment són totalment autònoms i funcionen d'una manera similar a com ho podem fer nosaltres, tenint-nos a la seva disposició en qualsevol moment per donar-los suport de qualsevol tipus.

Seguim i seguirem col·laborant amb ATGA en tot el que els faci falta, de la mateixa manera que ells ens donen suport en temes en què poden ajudar-nos.

ESTATUTS. FUNCIONAMENT I RAONS DELS APROVATS EL IX CONGRÉS

L'Associació de Treballadors d'Aigües de Barcelona som un grup de treballadors que ens hem organitzat per nosaltres mateixos (fonamental característica de qualsevol autèntic sindicat) per tant som totalment independents de qualsevol ingerència aliena a la voluntat dels seus membres. Les nostres accions i qualsevol actuació vénen determinades únicament i exclusivament per la voluntat dels treballadors que integrem ATAB.

Qualsevol actuació de l'ATAB respon a decisions dels nostres òrgans de representació elegits pel conjunt dels treballadors afiliats i, si escau per les Assemblees generals ordinàries o extraordinàries. L'ATAB a més de respondre a la voluntat dels seus afiliats, té com a principi actuar solidàriament amb tota la classe treballadora.

La nostra principal característica- que hauria de ser normal i general per a qualsevol sindicat - és que som els treballadors d'Aigües de Barcelona els que decidim, sense admetre consignes ni ingerències de ningú.

Quan es va començar a tenir informació que la Direcció de l'empresa es proposava una fusió de l'empresa EMSSA amb una part de SGAB el primer que vam fer en el sindicat va ser estudiar escrupolosament els estatuts. El mateix ADN de l'ATAB té molt a veure amb el seu nom, Associació de Treballadors d'Aigües de Barcelona, això implicava veure quin nom se li donava a la nova empresa, per si modificava el nostre propi nom com a associació i qui podria ser a la nova empresa afiliat al nostre sindicat.

Els Estatuts deixaven molt clar que per ser afiliat s'havia de ser treballador en actiu, jubilat, invàlid, orfe o vídua de treballador de SGAB, això significava que no se li podia donar entrada com afiliat a cap treballador de la nova empresa.

Hi va haver un extens debat per part del Comitè Executiu i la Junta Directiva i posteriorment en el ple del IX Congrés, acordant redactar uns nous estatuts que es van aprovar en aquest IX Congrés, al gener de 2013.

A més es va donar un cas que mai haguéssim somiat en els nostres pitjors malsons, això va ser l'execució d'un primer ERO que va fer que 200 companys (un gran nombre d'ells afiliats al nostre sindicat) no poguessin estatutàriament continuar pertanyent a l'associació.

Per això en el IX Congrés vam aprovar uns nous Estatuts moderns i renovats, oberts a tots els col·lectius de persones que hem treballat a SGAB, i als que en el futur es

poguessin integrar en la nova empresa resultat de la fusió. La voluntat dels treballadors afiliats a ATAB en situar-se davant del fet de la integració en una nova empresa d'uns 300 nous companys, va ser obrir els Estatuts i adoptar una posició de solidaritat cap a ells de manera que puguin integrar-s'hi si aquesta és la seva voluntat, amb els mateixos drets i obligacions que teníem els treballadors llavors a Aigües de Barcelona.

Un dels principis característics de l'ATAB ha estat sempre la defensa per tots dels drets individuals, o de grup de qualsevol treballador de l'empresa i per això es va adoptar la decisió de modificar els Estatuts obrint-los a tots. Aquests estatuts intenten garantir un sindicalisme independent i distant dels altres models sindicals anomenats de classe.

L'ATAB fundada el 1926 té una molt llarga trajectòria i unes característiques singulars que li han permès en aquests 88 anys que tots els treballadors de l'empresa hàgim gaudit d'uns drets socials, econòmics i assistencials que ens han situat en l'avantguarda de les millors condicions de treball de la classe obrera de Catalunya i d'Espanya.

Des de la seva fundació el 1926 l'Associació ha desenvolupat la seva activitat en dues Dictadures, a la II República i en l'actual democràcia. Els treballadors d'Aigües de Barcelona al llarg d'aquests 88 anys vam ser sempre capaços d'anteposar els nostres sentiments de companyonia entre nosaltres a les legítimes opcions polítiques o religioses de cada persona i això ens ha permès, al llarg d'aquest gairebé un segle d'existència, superar les divisions i enfrontaments - en casos fratricides - que es van donar a la societat. Aquest és el nostre orgull i el nostre més preuat patrimoni.

AFILIACIÓ

Què és l'ATAB

L'ATAB som els mateixos treballadors d'Aigües de Barcelona, Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral d'Aigua, que d'una forma organitzada i totalment independent basem el nostre model sindical en actuar d'acord amb les decisions del conjunt dels treballadors afiliats i de forma solidària amb la resta dels treballadors.

A l'ATAB els treballadors som els que decidim i treballem amb la voluntat de fer les coses seguint els criteris que nosaltres mateixos ens marquem. En poques paraules un sindicalisme d'autogestió, democràtic i independent, sent sens dubte l'alternativa als denominats sindicats oficials o de classe. Alhora ens permet actuar sense lligams polítics, així com no cedir a pressions empresarials.

A partir del procés de fusió entre Aigües de Barcelona i EMSSA, i ja a l'empresa fusionada, l'afiliació dins ATAB ha pres una nova empenta amb la incorporació dels treballadors de sanejament.

En raó de la feina que desenvolupem, la nova empresa compta amb dues divisions amb comeses perfectament definides; ABASTAMENT - tot el relacionat amb aigua potable - treball que continua la plantilla de l'antiga Aigües de Barcelona i SANEJAMENT - el relacionat amb la gestió i depuració d'aigües residuals -, treball que continua realitzant la plantilla originària de l'antiga EMSSA.

Els treballadors de sanejament fins ara desconeixien l'existència d'un sindicalisme que respongués al que històricament i des del seu naixement ha estat el sindicalisme autèntic. Aquests companys únicament coneixien el funcionament de les anomenades centrals sindicals i igual que la majoria dels treballadors d'aquest país estaven molt desenganyats de la forma d' actuar dels mateixos.

Quan aquests companys de sanejament han anat veient que hi ha una altra manera d'actuar i de fer sindicalisme i en el qual ells poden ser els protagonistes de les decisions del seu sindicat, es decideixen a ingressar a l'ATAB i comença a haver-hi un nombre notable d'afiliacions, arribant a uns números importants, acostant-se als percentatges d'afiliació dels treballadors del sector de l'abastament.

A aquests companys se'ls ha donat entrada (com no podia ser d'altra manera) a la Junta Directiva i s'estan fent amb ells assemblees al despatx fora de la jornada laboral ordinària.

Gràcies a la incorporació d'aquests companys de sanejament a la Junta, les EDARs compten amb representació a la Junta i tots podem informar-nos de la feina que realitzen i dels problemes que com a treballadors tenen i de la mateixa manera ells poden conèixer i informar-se de les característiques i problemes dels treballadors del sector de l'abastament.

Encaixar i unir la cultura dels dos col·lectius i aconseguir una compenetració total i absoluta entre tots portarà el seu temps, però aquest temps ja ha començat amb la integració d'aquests companys a la Junta.

El nostre repte per a aquests anys que se'ns presenten és el de continuar sent el sindicat majoritari a l'empresa. Això només s'aconsegueix amb afiliacions, per tant ha de ser per a tots una prioritat guanyar-nos la voluntat dels nostres companys en els nostres centres de treball perquè s'uneixin al nostre projecte sindical, sumant afiliacions cada dia.

Hem demostrat, i ho estem fent cada dia, que es pot viure de les quotes. Les nostres quotes que són pràcticament simbòliques ens permeten a tots els afiliats disposar d'uns serveis que les grans centrals sindicals són incapaces de facilitar als seus afiliats.

ATAB renuncia a les subvencions que li corresponen doncs sempre hem tingut com a màxima que "el que busca protectors acaba tenint amos".

Amb unes modestes quotes, paguem els serveis jurídics i econòmics, medicina laboral, externs, el lloguer i els serveis dels nostres locals i podem tenir una Caixa de Resistència per a situacions d'emergència.

El nostre "secret" és que tots els treballs que altres paguen amb nòmines o gratificacions a nosaltres ens resulten totalment gratuïts, gràcies a un equip de companys jubilats que realitzen tots els treballs necessaris de forma totalment altruista.

L'afiliació als sindicats l'entendem com una decisió lliure dels treballadors que ha d'anar molt més enllà de disposar d'uns bons serveis d'assessorament i comptar amb uns representants sindicals que aconseguixin unes millores econòmiques o socials en la negociació col·lectiva.

L'afiliació a un sindicat nosaltres l'entendem com la decisió dels treballadors per integrar-nos en una organització natural i necessària per aconseguir la transformació d'una societat injusta i un sistema econòmic absurd que pretén convertir els treballadors en rivals i pretén condemnar-nos a la competència entre nosaltres en benefici d'uns pocs.

Necessitem i tenim voluntat d'aconseguir sindicats de treballadors forts, eficients i responsables, que estiguin sempre preparats per quan arribi l'hora de la transformació d'aquest sistema econòmic capitalista, del qual només podem esperar atur, crisi i misèria.

