

## **PONÈNCIA 6a. - HOMOLOGACIÓ PERSONAL ABASTAMENT I SANEJAMENT**

Per: Eva Ferruz, Antoni Ferrer, Marisa Muñoz i Alejandro Pérez.



## **HOMOLOGACIÓ DELS TREBALLADORS D'ABASTAMENT I SANEJAMENT. IMPULS SINDICAL PER A L'ASSOLIMENT DE LA MÉS RÀPIDA HOMOLOGACIÓ DE TOTS ELS TREBALLADORS DE L'EMPRESA.**

El 10 de juliol de 2012 el director general de SGAB, Sr. Ignacio Escudero va informar al Comitè del projecte, impulsat des de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB), de creació d'una nova empresa de capital mixt que gestionaria el cicle integral de l'aigua l'àmbit metropolità.

Aquesta empresa es nodriria del personal de la plantilla de la Societat General d'Aigües de Barcelona (SGAB) i de l'Empresa Metropolitana de Sanejament (EMSSA).

Després de recuperar l'impacte inicial que va suposar la notícia que, després 145 anys de gestió del subministrament d'aigua potable per SGAB es creava una nova societat, amb participació de l'Administració, vam veure que el projecte era altament beneficiós per a l'empresa. Es regularitzava la situació administrativa en alguns municipis i s'ampliava l'àmbit de l'activitat de l'empresa.

Al principi, com és natural, la preocupació de la representació de l'ATAB va ser mantenir les condicions laborals de la plantilla de SGAB. Vam comunicar a la Direcció de l'empresa que col·laboraríem en el procés sempre que no es pretenguessin vulnerar els drets dels treballadors. Si el projecte era bo per a l'empresa, també tenia de ser bo per als treballadors.

Immediatament, en coordinació amb la resta de Seccions Sindicals del Comitè, vam començar a fer una sèrie d'accions: ens vam reunir amb els representants dels diferents grups polítics integrants a l'AMB, ens vam reunir també amb el comitè d'EMSSA per valorar la situació conjuntament i establir accions unitàries i vàrem convocar assemblees de treballadors.

A la preocupació pel manteniment de les condicions laborals de la plantilla de SGAB de seguida es van sumar d'altres. Ens vam adonar que un cop finalitzés el conveni de SGAB, s'iniciava la negociació d'un nou conveni. A l'escenari de trobar-nos en una nova empresa, existia el risc evident de partir de zero si no es pactava que el conveni de SGAB fos el punt de partida per a la nova negociació. La incorporació en el projecte de la plantilla d'EMSSA, adscrits al conveni provincial i afectats per les retallades salarials dels últims anys, introduïa un factor de doble escala salarial en la nova empresa que, a més de vulnerar el principi de "a mateix treball, mateix salari", generaria, de manera segura, conflictivitat entre els treballadors, a més del clar perill que els treballadors

provinents de la plantilla de SGAB fóssim un col·lectiu a "extingir" ja que en raó de diversos factors: subministrament d'aigua potable, tarifes, treball sindical, característiques de la plantilla, etc., els treballadors de l'abastament teníem uns costos salarials i socials més elevats.

Per tot això, la representació sindical de l'ATAB, juntament amb la resta del Comitè Intercentres, ens marquem els objectius i les condicions mínimes que hauria de contenir l'acord de garanties que exigim a la direcció de l'empresa, que no eren altres que:

- Eficàcia de tots els acords vigents a SGAB.
- Negociació col·lectiva: el conveni de referència per a la nova empresa hauria de ser el de SGAB.
- Comissió homologació de condicions que garantís l'equiparació de condicions en un termini de 10 anys.

Davant les dificultats que comportava la negociació, es va celebrar una assemblea de treballadors de SGAB que va acordar que aquests tres objectius marcats pel Comitè eren irrenunciables i es va pactar la convocatòria de vaga per als ponts de la diada i de la Mercè, de no aconseguir aquests objectius.

Cartell de la convocatòria del Comitè per a l'Assemblea General de treballadors de SGAB al juliol de 2012, per a informar del projecte metropolità.



Finalment, després de moltes sessions de negociació amb la direcció, el 2 d'agost es va pactar l'acord de subrogació, subscrit pel Comitè Intercentres per unanimitat, en què es van assolir els tres objectius que ens havíem marcat.

Un any després, després de diversos problemes administratius que van endarrerir les previsions inicials, l'1 d'agost 2013 va començar a funcionar la nova empresa mixta.

Ja amb anterioritat, el gener del 2013, el IX Congrés de ATAB va aprovar uns nous Estatuts que permetessin donar entrada en l'Associació als companys de la nova àrea de sanejament.

Des d'aquest moment, per a l'ATAB va ser una prioritat conèixer als nous companys i donar-nos a conèixer. Una representació del nostre sindicat va anar a tots els centres de treball de sanejament per presentar-nos a la plantilla i oferir la nostra diferent manera de fer sindicalisme. Cal dir que vam tenir una molt bona acollida en tots els centres i que en l'actualitat són membres de ATAB un important nombre de companys de l'àrea de sanejament. Aquests companys van triar en els seus centres de treball representants que s'han integrat a la Junta Directiva d' ATAB com a membres de ple dret. Aquesta participació en el màxim òrgan de representació del sindicat facilita intercanviar informació sobre la realitat de les condicions de treball en les dues àrees d'activitat de l'empresa; sanejament i abastament.

A l'espera que amb la celebració d'eleccions sindicals en els centres de treball de sanejament tinguem representació sindical en tots els centres de treball, la Secció Sindical de l'ATAB manté una especial atenció cap a tots els treballadors d'aquest col·lectiu.

Entrant en el tema de l'homologació de condicions, objecte de la present ponència, els acords de subrogació de 2012 estableixen sobre això que:

*"... S'ha d'acordar la constitució d'una" Comissió d'Homologació de Condicions " que haurà de negociar la manera en què les plantilles procedents de SGAB i EMSSA equiparin les seves condicions. Tenint en compte les actuals diferències entre el conveni col·lectiu aplicable a EMSSA i el que regeix a SGAB s'adquireix el compromís d'implementar un procés d'homologació de condicions de les dues plantilles, per tal que la plantilla d'EMSSA es vagi adaptant a les condicions de la plantilla de SGAB.*

*Aquesta comissió estarà integrada per una representació de la direcció i pel ple del Comitè Intercentres de la nova societat. Ambdues parts fixen l'horitzó temporal de*

*l'homologació en el termini de deu anys, període que s'ha de comptar des del moment en què la nova societat comenci a operar.*

*Respecte l'esmentada homologació de condicions s'ha de tenir en consideració que:*

- Les parts són coneixedores de les diferents condicions de partida dels treballadors de SGAB i d'EMSSA.*
- La sostenibilitat econòmica del projecte fa necessari que l'operació dels serveis del Cicle Integral es realitzi de la forma més eficient possible.*
- En el futur poden ser necessaris processos de reorganització que comportin necessitat d'ajustos. Aquesta necessitat pot provenir per l'optimització de processos operatius, o per la possibilitat d'integració d'àrees de suport i transversals. S'estima que els mecanismes utilitzats en SGAB per dur a terme els ajustos són els adequats, i en el supòsit de ser necessaris els mateixos, s'expressa la voluntat de dur-los a terme, mitjançant un procés de negociació entre les parts que permeti arribar a un acord que reguli les condicions d'aplicació de les mesures.*

*Tenint en compte aquestes consideracions, les parts consideren necessari que el procés d'homologació de condicions es realitzi en paral·lel al procés d'optimització operativa i ajustos conseqüència de la reorganització. Així mateix, el procés d'homologació de condicions s'anirà desenvolupant en una primera etapa (que tindrà una durada màxima de tres anys) derivat dels ajustos de la reorganització i en una segona etapa de forma lineal i sempre que no impedeixi el necessari equilibri econòmic en la nova Societat. S'entén per equilibri econòmic que existeixin en la nova Societat ingressos suficients que permetin cobrir les despeses d'acord amb les propostes de despeses dels serveis que conté l'esmentat Projecte Metropolità."*

Si bé els esmentats pactes estableixen que en els primers tres anys no existia l'obligació empresarial d'homologar i que si es feia seria fruit dels ajustos i reorganitzacions que poguessin realitzar-se en l'àmbit del sanejament, des d'ATAB pensem que l'obligació sindical era començar la homologació des del primer minut de la constitució de la nova empresa.


Per això, i en totes aquelles qüestions en què era potestat del comitè començar aquesta homologació, s'ha reclamat que així es fes.

A través de la Comissió d'Assumptes Socials s'ha gestionat que el Lot de Nadal, el festival infantil, la paga d'assistència sanitària i l'entrada al càmping siguin per a tots en igualtat de condicions. Poden semblar qüestions menors, però són aquelles en què el comitè té capacitat de decisió sense necessitat de l'aprovació de la direcció de l'empresa.

**ATAB**  
nám. 506  
Setembre 2013

## El Torreón

INFORMACIÓ SINDICAL



### AIGÜES DE BARCELONA, EMPRESA METROPOLITANA DE GESTIÓ DEL CICLE INTEGRAL DE L'AIGUA

*El día 01/08/2013 se ha constituido la nueva sociedad, y ha empezado a operar.*

Después de más de un año desde que se empezara a hablar del proyecto de la empresa mixta, ya ha empezado a operar la nueva sociedad para la gestión integral del ciclo del agua.

En el acuerdo firmado en agosto de 2012 entre el Comité de la SGAB y la dirección, se garantizaban las condiciones laborales y el convenio de los trabajadores de SGAB, pasando dicho convenio a convertirse en referencia y punto de partida para la negociación del convenio colectivo de la nueva empresa.


El acuerdo contemplaba también la constitución de una Comisión de Homologación de Condiciones que negociará el modo en que las plantillas provenientes de ambas empresas equiparán sus condiciones, con el objetivo que la plantilla de EMSSA alcance las condiciones de la plantilla de SGAB.

El plazo para dicha homologación se ha fijado en 10 años a contar desde el momento que la nueva sociedad empiece a operar. Siendo el plazo para la equiparación total de 10 años, alguien dirá que no hay prisa, pero nosotros creemos que tampoco tiene que haber pausa y deberíamos ponernos a trabajar de inmediato para la integración de estos casi 240 nuevos compañeros.

Está claro que a los compañeros que vienen de EMSSA hay que facilitarles la entrada y una manera de hacerlo es empezar a solucionar algunas diferencias que son más de imagen que de coste, sin perjuicio de lo que pueda acordarse posteriormente en dicha comisión de homologación, como por ejemplo el acceso a los beneficios sociales que disfrutamos los trabajadores provenientes de SGAB, dándoles acceso a las instalaciones sociales de la empresa y al Festival Infantil.

Para estos asuntos, la Comisión de Asuntos Sociales podría empezar a trabajar en ello para que estos compañeros tengan acceso a estos beneficios lo antes posible.

Hay otras cosas que aun teniendo coste, creemos que se deberían asumir desde este mismo año, como el lote de Navidad o la bonificación del recibo del agua. Son cosas más simbólicas que costosas, y sería una buena manera de empezar a acabar con las diferencias entre los colectivos.



No hay que demorar la equiparación de condiciones entre los trabajadores.

*Una vez conseguida la garantía para los trabajadores de SGAB, sindicalmente tenemos el reto y la obligación de empezar a trabajar por la unión real de las dos empresas, sobre todo en lo referente a las condiciones de los trabajadores y trabajadoras provenientes de EMSSA, hasta llegar a la equiparación total.*

*El Torreón 506, on s'anunciava la constitució de la nova societat en data 01/08/2013*

El gener d'aquest any 2014 es presenta un problema: el Conveni Provincial, aplicable segons els acords de subrogació al personal de sanejament i al de nou ingrés mentre no es signi el nou conveni d'Aigües de Barcelona, és derogat i entra en vigor el I Conveni Col·lectiu del Cicle Integral de l'Aigua de Catalunya.

En aquest moment, la direcció de l'empresa manifesta la seva intenció d'aplicar aquest nou conveni sectorial. Davant les sospites que l'acceptació d'aquesta nova regulació convencional pogués posar en perill els pactes de subrogació, vam iniciar consultes amb diferents advocats. Tots arriben a la mateixa conclusió: l'acceptació, per part de la

representació legal dels treballadors, d'una nova regulació convencional no prevista en els pactes de subrogació podria suposar la nostra renúncia expressa al que es preveu en aquests pactes i per tant a l'homologació.

Dit més planerament, el 2012 vam dir que el personal de SGAB li era aplicable el conveni de SGAB i al personal d'EMSSA li era aplicable el Conveni Provincial fins que se signés un conveni d'Aigües de Barcelona.

Si amb posterioritat acordem que al personal d'EMSSA li és aplicable el Conveni Autonòmic estem renunciant al que es va acordar el 2012.

A més, si un cop finalitzada la ultraactivitat del conveni de SGAB arribéssim a l'arbitratge previst en els pactes de subrogació amb una part de la plantilla (els d'abastament) sense conveni aplicable i una altra part (els de sanejament) amb un conveni en vigor i clarament aplicable pel seu àmbit a l'empresa, es corria el risc cert que l'àrbitre estimés que aquest era el conveni aplicable a tota la plantilla, de manera que tots els treballadors, els del sanejament i els de l'abastament, ens quedàvem sense el conveni de SGAB, clarament superior en tots els aspectes al Conveni Autonòmic, com a conveni de referència.

Després d'amplis debats en el si del Comitè Intercentres es va acordar per unanimitat que calia signar un acord amb la Direcció que establís quin era el marc de regulació dels companys que s'havien quedat sense conveni, però sobre la base de l'antic conveni provincial.

Després d'intenses negociacions amb la direcció es va arribar a un preacord en què s'establia aquest marc sobre les bases següents:

- El Conveni aplicable serà el Provincial de Barcelona, que tindrà la consideració d'ultraactiu, fins que finalitzi la ultraactivitat del conveni de SGAB (31-12-2016) o fins que se signi el conveni d'Aigües de Barcelona.
- L'increment salarial per al 2014 serà de 1,5 %.

D'aquesta manera tota la plantilla es troba en idèntiques condicions: el 2014 amb el mateix increment salarial, en 2015 sense increment - llevat pacte - i el 2017 sense conveni -si no s'ha signat ja el conveni d'Aigües de Barcelona -.

El preacord també fixa la jornada anual en 1.728 hores per a tots els col·lectius (22 hores menys de les que estableix el conveni provincial) i fixa els horaris per al 2014.

Després de la signatura del preacord es van realitzar assemblees en tots els centres de treball afectats. En elles tant la nostra secció sindical com la d'UGT demanem el vot favorable per considerar que era un bon punt de partida de l'homologació, mentre que CCOO i CGT van demanar el vot negatiu ja que creien que l'acord era insuficient.

En el referèndum celebrat entre tots els treballadors afectats, el preacord va ser aprovat amb un 56 % de vots favorables.

Estem satisfets per l'aprovació del mateix, ja que considerem que és un bon punt de partida per al procés d'homologació, que ha de ser l'objectiu principal de tots. A més, creiem que els increments salarials, la rebaixa de jornada o la consideració dels dissabtes com a festius, ja suposen l'inici de l'homologació, un inici discret, però positiu.

No obstant això, davant la resposta de rebuig de molts companys, creiem que és la nostra responsabilitat fer una reflexió ja que considerem que, a la vista del nombre de vots del no, sembla que els representants sindicals no hem sabut transmetre prou bé els avantatges que la signatura de l'acord suposarà davant de l'escenari que se'ns plantejaria de no haver sortit aprovat.

Ara toca posar-se a treballar. Tenim definit quin és el punt de partida de l'homologació però no tenim un pla d'homologació.

Creiem que cal seure com més aviat amb la Direcció i dissenyar ja el procés.

Quant a les qüestions "menors" com poden ser les prestacions socials, seguirem proposant, com fins ara, que en tot el que estigui en mans del Comitè, la plantilla estigui en idèntiques condicions. S'ha aconseguit ja en el lot, el festival infantil, el càmping i la paga d'assistència sanitària, però encara queden qüestions com l'ajuda per a fills disminuïts i l'ajuda per a fills menors de 3 anys, qüestions que creiem que han de homologar ja, i així ho anem a reclamar a la Comissió d'Assumptes Socials, competent en aquesta matèria.

En les qüestions al nostre entendre més substancials, ens separen diferències importants: pel que fa als salaris estem en diferències de l'ordre del 35% i pel que fa a jornada tenim 56 hores de diferència.

Amb la nova estructura salarial que s'ha definit en l'acord de fixació de condicions i l'homogeneïtzació que s'ha fet d'horaris, estem convençuts que no ha de ser difícil pactar el recorregut perquè en el menor temps possible s'aconsegueixi l'objectiu últim,



que, tal com estableixen els acords de 2012, no és altre que la plantilla del sanejament assoleixi les condicions de la plantilla de l'abastament.

Per la nostra part treballarem perquè es pacti sense demora quin serà el procés i el recorregut de l'homologació, intentant que s'arribi al final del camí en el menor temps possible.



*Més companys, millor futur*