

PROPUESTA QUE FORMULA LA REPRESENTACIÓN SOCIAL PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDO DE EFICACIA GENERAL, EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES LABORALES Y ECONÓMICAS APLICABLES A LA DECISIÓN DE LA SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA (EN ADELANTE SGAB) DE TRANSFERIR AL PERSONAL DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DE EDIFICIOS, A LA SOCIEDAD PARTICIPADA AL 100% POR SGAB, DENOMINADA AGBAR SERVICIOS COMPARTIDOS SA (EN ADELANTE ASERCO).

1.- La presente propuesta se presenta en el marco de canalización del conflicto generado por la decisión empresarial reseñada, a través de la constitución de la Comisión Negociadora de 10 de febrero de 2004, y sin que la misma presuponga una aceptación de la procedencia de dicha decisión, supeditada a la consecución de un Acuerdo sobre la totalidad de las condiciones de la transferencia del personal afectado.

La representación social en dicha Comisión se halla plenamente legitimada por constituir traslación de la que integra el Comité Intercentros, cuyo acuerdo expreso de designación para formalizar esta negociación se ha adoptado con fecha.....de conformidad con lo establecido en el artículo 101 del actual Convenio Colectivo de SGAB, a cuya regulación a efectos competenciales se remite el artículo 63.3 del RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, aprobatorio del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET).

2.- La decisión de SGAB de transferir el personal de las Áreas de sistemas de información y gestión de edificios, a la empresa previamente constituida y participada al 100%, denominada ASERCO, sólo se entiende admisible en el marco de la potestad de adecuación de plantilla para la correcta explotación del servicio público que establece el artículo 6 del citado Convenio, y con los límites contemplados en dicho precepto, de “no perjudicar los intereses económicos o reglamentarios de los trabajadores” y “Se procurará mantener la plantilla en el mismo nivel que en años anteriores. No obstante lo indicado, en el supuesto de que la Empresa, en uso de las atribuciones que le conceden los párrafos precedentes, considere oportuno disminuir el nivel de plantilla en los casos previstos en la Legislación vigente, negociará previamente con el Comité de Empresa dicha eventualidad.”

Por ello, el punto de partida básico de la propuesta social, de conformidad con lo acordado por el Comité Intercentros y por las Asambleas de trabajadores afectados, es el de la minimización del impacto de la pretensión empresarial por cuanto la misma es susceptible de abordarse, aún con transferencia contractual a ASERCO, sin merma alguna de los derechos laborales de los trabajadores afectados, lo que garantizaría la voluntariedad de las adscripciones y evitaría el conflicto derivado de un entendimiento de la medida como una pura decisión de amortización de costes de personal bajo la cobertura de una discutible sucesión de empresa, que no constituye cambio de titularidad real de unidad productiva con autonomía propia.

3.- En consecuencia, como primer planteamiento, y ante la falta de traslación, ni a los representantes de los trabajadores ni a éstos directamente, de la menor explicación organizativa convincente de la racionalidad de la denominada sucesión de empresa, se propone para el supuesto de que exista un excedente de personal derivado de los ajustes de adecuación que se objetiven, un PLAN DE PREJUBILACIÓN para todos los trabajadores mayores de 50 años, que así lo soliciten voluntariamente y que no resulten imprescindibles para el proyecto de la SGAB, cuyos términos deberán concretarse, y que podría afectar a menos de una tercera parte del colectivo identificado en la documentación de la II Acta de la Comisión.

Para el resto del personal, la transferencia a ASERCO debe realizarse igualmente DE FORMA VOLUNTARIA, con una adecuada explicación de la imprescindibilidad de su incorporación y del contenido funcional de la misma, así como con la garantía de respeto de sus derechos laborales en los términos mínimos que se indicarán, a fin de asegurar el entendimiento de la medida en relación con las perspectivas de desarrollo profesional, sin atisbo de interpretación como un puro ahorro de costes, y con garantía de recolocación de quienes no acepten el traslado.

El personal que no quiera ser transferido a ASERCO y que sea imprescindible para el proyecto, podrían buscarse fórmulas de colaboración temporal limitada, hasta que no sean necesarios.

4.- En todo caso, para los trabajadores de plantilla de SGAB pertenecientes a las Áreas de sistemas de información y gestión de edificios que acepten pasar a prestar servicios en ASERCO, a partir del día que se indique, ésta empresa se subrogará en la totalidad de las condiciones laborales que se tenían reconocidas por SGAB en los términos que se especificarán a continuación, comprometiéndose SGAB al mantenimiento del control no sólo accionarial de ASERCO, sino también del óptimo funcionamiento de esta empresa como prestataria del servicio público que constituye el objeto de SGAB.

5.- Los trabajadores afectados por esta subrogación, quedarán en situación de EXCEDENCIA EN LA MATRIZ SGAB conforme al artículo 33 del Convenio Colectivo de esta empresa, con derecho de reincorporación automática con preaviso de 15 días en los siguientes supuestos:

- Pérdida por SGAB del control accionarial sobre ASERCO en los términos del artículo 42 del Código de Comercio, o desvinculación de ASERCO de la prestación del servicio necesario para el cumplimiento del objeto social de SGAB, así como por desaparición de ASERCO como empresa cesionaria.
- Pretensión extintiva por parte de ASERCO por cualquiera de los cauces de amortización de puestos de trabajo conforme a los artículos 51 y 52 ap. c) de la LET, así como en los supuestos de opción resolutoria derivada de despido improcedente, o de incumplimiento empresarial de las obligaciones de reposición derivadas de los artículos 40 y 41 de la LET.

- Por falta de ocupación efectiva acreditada ante la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, o en su caso por el cauce de resolución de conflictos que se regule, debiendo admitirse en última instancia la reincorporación en SGAB de declararse judicialmente la procedencia de la resolución contractual con ASERCO conforme al artículo 50 de la LET.

6.- Transcurridos dos años desde la fecha de efectos de la subrogación, tendrán derecho de reincorporación en SGAB, hasta un 10% de la plantilla afectada, previa solicitud expresa con dos meses de antelación, y con un orden de prelación en función de la edad/antigüedad, atendiendo a las necesidades objetivas empresariales valoradas a través de la Comisión de Seguimiento.

A partir del tercer año, podrá ejercitar dicho derecho en las mismas condiciones señaladas, hasta un 5% más de la plantilla inicial afectada, y a partir del cuarto año, otro 5% adicional con dichas condiciones de preaviso y prelación.

La reincorporación en todos los supuestos previstos en este apartado y en el precedente se realizará con pleno respeto de los derechos que habrían correspondido de mantener la vinculación con SGAB, y de no existir un puesto de la misma categoría se aplicará el régimen de equivalencia funcional previsto en el art. 39.1 de la LET y conforme al acuerdo que adopte la Comisión Paritaria de Clasificación prevista en el artículo 14 del Convenio de SGAB.

7.- Los trabajadores afectados por la subrogación pasarán a regirse por el Convenio Provincial de Barcelona de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua (en adelante Convenio Provincial), si bien mantendrán los siguientes derechos derivados de su vinculación originaria con SGAB:

- Mantenimiento del mismo nivel retributivo y del régimen de incrementos establecido en los Convenios de SGAB, sin perjuicio de la adecuación de su estructura al Convenio Provincial en los términos que se pacten. La estructura salarial mínima que habrá de respetarse es la siguiente: (especificar)
- Mantenimiento de la antigüedad devengada y reconocida en SGAB a todos los efectos, económicos e indemnizatorios, tanto en ASERCO como en los supuestos de retorno a SGAB.
- El resto de condiciones tanto personales como de convenio deberán respetarse o compensarse a partir de la propuesta que se efectuará en el momento que la negociación esté encauzada.

8.- Respecto de los derechos de previsión social complementaria articulados en el PLAN DE PENSIONES DE SGAB, y sin perjuicio de la incorporación de los derechos negociados para las prejubilaciones, todos los trabajadores que pasen a prestar servicios en ASERCO, seguirán teniendo la consideración de partícipes en activo del Plan conforme al artículo 6 de las Especificaciones, que habrá de adaptarse junto con los artículos 19, 23 y Anexo 1, para incluir el mantenimiento de la condición de partícipe, el derecho a las aportaciones

correspondientes y el cobro de prestaciones., con todas las garantías (la redacción de dichos preceptos se incorpora como Anexo a este documento y la llevaremos el jueves).

No obstante, ya el artículo 11. e) de dichas Especificaciones reconoce en la actualidad la “condición de partícipe de pleno derecho para los casos de suspensión del contrato de trabajo para la prestación de servicios en otras empresas del Grupo”, criterio que inspira la modificación de los restantes artículos para dotar de plena efectividad la garantía señalada.

9.- ASERCO se ha de comprometer a la negociación de un Convenio Colectivo en la línea de principio de aproximación del contenido regulador de sus condiciones laborales a las establecidas en SGAB, y ésta se habría de comprometer a la apertura de la negociación de un CONVENIO DE GRUPO, que establezca un marco homogeneizador de las condiciones de trabajo en el ámbito de todas las empresas participadas (no parece necesario pedir que se celebren elecciones en ASERCO pues ello es un derecho incuestionable si se sobrepasan con el trasvase los umbrales del artículo 66 de la LET: elecciones parciales en su caso, o totales si no hay aún representación).

10.- Se crea una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo, integrada por tres miembros de la representación social y otros tres de la empresarial, a los efectos interpretativos señalados en el mismo, y se acuerda la sumisión de cualquier conflicto derivado de dicha interpretación, al Tribunal Laboral de Cataluña en concordancia con la sumisión al mismo contenida en el artículo 118 del Convenio de SGAB.

En Barcelona, a 25 de febrero de 2004.