



**PLAN DE
PENSIONES**



**ESCOGIDA
DE SERVICIO**

UGT TRANSPORTES DE BARCELONA

Avvanca

www.ugt-tb.cat

OCTUBRE 2011



EL 16 DE ENERO SERÁN LAS ELECCIONES AL PLAN DE PENSIONES DE T.B. Y AHORA EMPIEZAN A PREOCUPARSE DEL MISMO, LOS DE SIEMPRE, LOS QUE SE DEDICAN A CRITICAR LO QUE HACEN LOS DEMÁS, PERO SIEMPRE DESDE UN PUNTO DE REFLEXIÓN NEGATIVO, CRITICO Y CON EL PAPEL DE SALVADORES DE LA PATRIA.

Es verdad que actualmente, estamos representados en la Comisión de Control los representantes de UGT y CC.OO, elegidos en LISTAS ABIERTAS por los partícipes del Plan, ellos también han estado representados en anteriores Comisiones de Control, a dedicación plena y ostentando cargos en la Vicepresidencia, como ellos denominan los 365 días del año rebajados, pero claro, para ellos eso no cuenta.

Es también anecdótico, que el Reglamento del Plan, fue ratificado por los representantes de la Comisión Promotora (formada por los representantes de CGT, ACTUB y UGT en el año 1999) y ratificada por 99,90 % por los trabajadores.

(El actual Reglamento ha sido modificado en menos de un 5 % de su contenido).

Es también paradójico que los tres máximos responsables de las opciones sindicales que forman el denominado Comité de Convenio (ACTUB, CGT y PSA), desde el año 99, (es decir hace doce años) están adheridos al Plan de Pensiones y pagando voluntariamente de sus bolsillos cada mes (sus anteriores máximos representantes ya jubilados, también pagaban al Plan y pueden decir lo que se llevaron del Plan).

La Sección Sindical de UGT en la mesa negociadora del actual Convenio Colectivo, entregó a la empresa y firmantes del convenio, una propuesta de mejora en materia de Previsión Social, para poder incorporar voluntariamente a los trabajadores que actualmente no pagan al Plan de pensiones, colectivo B al colectivo de pago, pero con un cambio de criterio de aportación, que la empresa promotora aportará el 2,6 % y el trabajador el 1,65 %, al revés que en la actualidad y similar a los compañeros de Metro que así lo dispusieron en su Convenio Colectivo firmado por CC.OO y UGT.

¿Cuál fue su interés? Cero.

Cualquier mejora del Plan de Pensiones y de sus partícipes, tiene que venir por el compromiso de los representantes sindicales en la Negociación Colectiva y ellos, por una vez que se mojan en un convenio, deciden excluirlo, cuando estaba planteado en la mesa y repercutía en 2000 trabajadores.

Sigue en la pagina siguiente



Sí que es verdad que nuestro Plan necesita un cambio profundo, pero su compromiso ha sido nulo y ahora quieren ser los valedores del Plan.

No hay que querer estar por encima de las cosas, hay que estar dentro, ellos estuvieron en el nacimiento del Plan y durante 8 años en el caso del ACTUB, formando parte de la comisión de control, con cargos de representación...y como ellos dicen liberados. ¿Donde están todos los cambios que prometieron y prometen? ¿Porque no modificaron el reglamento cuando pudieron? ¿Porque siguen pagando al Plan sus dirigentes? ¿Porque no recogieron la petición de UGT en la mesa negociadora del colectivo B...?

SIMPLEMENTE PORQUE NO LES INTERESA.

CONFLICTO EN LA ESCOGIDA DE SERVICIO DE JEFES DE EQUIPO DE MATERIAL MÓVIL E INTRODUCADORES DE DATOS

Que todos los colectivos tengan regulado como escoger su servicio para organizar su vida laboral y familiar es un objetivo claro de nuestra organización.

Tenemos claro que para la dirección es secundario, el ejemplo más claro, 10 meses desde que se pacto con los firmantes del convenio una escogida puntual para los colectivos de jefes de equipo de material móvil e introductores de datos, un pacto que no define ni cuando, ni como, y además cuando publican las plazas para escoger franja y centro, decide sin dar explicaciones cambiar las plazas publicadas y creando la figura del suplente.

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Se entenderá que concurren las causas, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo deberá ser notificada por el empresario a los representantes sindicales.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

Todas estas obligaciones obviadas, más la negativa de la dirección a darnos una explicación, nos da a entender que lo tiene pactado y cerrado ¿con quién? A interpretar.