

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Velaremos por la correcta aplicación del reciente **Plan de Igualdad**, y seguiremos incorporando medidas en las futuras versiones.

Deberemos adecuar nuestro convenio a la nueva **Ley de Familias, ampliando los permisos** entre otros aspectos. Y mejorándolos con otras medidas que queden reconocidas en nuestro convenio como la mejora del **permiso de lactancia en caso de partos múltiples**, días adicionales de **asuntos propios para familias numerosas y familias monoparentales**, ampliación del permiso para la asistencia a **clases preparatorias al parto y reconocimientos prenatales a ambos progenitores**, extensión del permiso del art. 53 ñ) del Convenio para visitas médicas del sistema público de salud a **médicos de familia y especialistas de la sanidad privada**, o el disfrute del **permiso de lactancia hasta los 12 meses** del menor para ambos progenitores sin reducción proporcional de salario.

También apostamos por **ampliar al personal obrero la flexibilidad horaria y el horario intensivo de familias** para que puedan repartir los 40 días de jornada intensiva anual en los 3 periodos de vacaciones escolares.

Queremos recuperar el **tercer día de trabajo a distancia** y ampliar los colectivos que lo realizan a las áreas no transversales. Y en las **Oficinas de Atención al Cliente mantener el día de teletrabajo en semanas de menos de 5 días** laborables.



No renunciamos a seguir reduciendo progresivamente las horas de trabajo anual hasta conseguir la **jornada de 35 horas semanales**.

MOVILIDAD

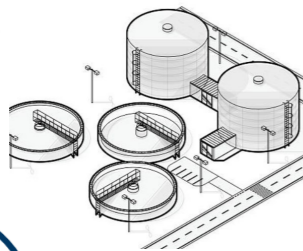
Se debe mejorar la gestión del aparcamiento en los centros de trabajo, especialmente en Collblanc, a la vez que nos implicamos en la **reducción de las emisiones de CO2 fomentando el uso del vehículo compartido, transporte público, bicicletas o vehículos eléctricos a través de un plan de movilidad** para Aigües de Barcelona.



En este sentido, insistiremos en que la posibilidad de carga de vehículos eléctricos (incluyendo patinetes y similares) en los centros de trabajo puede ser una buena opción.

ECOFACORÍAS

En la próxima negociación para la reorganización de los **centros de control centralizado de la EDAR Baix Llobregat i EDAR Besòs** priorizaremos la conservación de los puestos de trabajo, la seguridad de la plantilla, la asignación correcta de tareas, y la no degradación de categorías aprovechando las nuevas estructuras.



GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

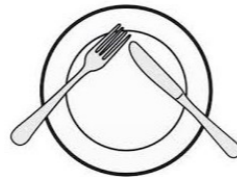
Exigimos un compromiso de **cobertura de las bajas de media y larga duración**.

Reclamamos que se perciba el **plus de superior categoría, y el cobro de horas extras** también en los colectivos técnico y administrativo en las categorías de AO a T3, tal como establece nuestro convenio.



Se debe cumplir el compromiso de la dirección de establecer criterios de **promoción realmente públicos y objetivos para los ascensos de nivel salarial en las categorías de T3, T2 y T1**. Proponemos que **el paso del nivel bajo al medio sea exclusivamente por el transcurso de un plazo de tiempo determinado**, como ocurre con las categorías de AO a P1. Además, queremos **reducir al máximo el uso de los complementos absorbibles** de los que la dirección ha abusado en los últimos tiempos y que en la práctica comporta que este personal pase años congelado.

Insistimos en establecer un suministro de **catering y acuerdos con hosteleros de la zona para los centros de trabajo sin servicio de restauración**. En Collblanc exigimos la posibilidad de hacer uso del comedor a los trabajadores que llevan su **propia comida** para poder comer con sus compañeros que hacen uso del servicio de restaurante, si así lo desean.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

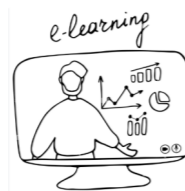
Queremos impulsar y finalizar por fin la negociación del nuevo sistema de promoción y clasificación profesional para que la **asignación de plazas en la CPCP sea lo más objetiva posible, reduciendo además el porcentaje de libre designación** de la dirección.

Para ello es esencial que se pacten por fin las **descripciones de todos los puestos de trabajo**.

FORMACIÓN

Queremos que la información sobre los cursos que permiten subir de nivel salarial llegue a toda la plantilla y que se establezcan **criterios de acceso claros y objetivos**, sin posibilidad de denegación si no hay coincidencia con el horario laboral.

En los próximos años se dará un aumento de trabajadores en situación de realizar dicha formación por lo que deberemos trabajar en una **previsión de oferta de plazas para más de un año** y luchar para que en caso de **denegación de acceso** a un curso, se remunere el nivel superior desde la fecha de fin de la permanencia en el inferior, con el compromiso de realizarlo en cuanto se convoque.



También se debe seguir trabajando para que en los cursos **se pueda realizar un porcentaje cada vez mayor de formación a distancia**.

Además, seguiremos insistiendo en que los **cursos de formación se puedan realizar en varios años**, dividiendo el curso actual en módulos con unos créditos asignados, para facilitar el acceso de todos a los cursos de formación y a la promoción profesional, especialmente a los trabajadores con cargas familiares.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Desde la comisión específica de **ropa de trabajo** queremos que se garantice un stock mínimo de prendas en los centros, proporcionar ropa de trabajo específica para mujeres, facilitar la prueba de prendas de trabajo y su cambio, implementar ropa de trabajo que permita sacar y poner capas para facilitar el confort térmico, y adecuar la cantidad de ropa de trabajo suministrada al tipo de trabajo.



Los **dispensarios médicos** de los centros deben reformularse, ampliando sus funciones y horarios de atención.

Siguiendo las indicaciones de las organizaciones del ámbito de la salud laboral, proponemos reducir la **carga de trabajo en horario nocturno**.

En la **oficina móvil** hay que mejorar las condiciones de trabajo en seguridad, climatización y ergonomía.

La comisión de **trabajos en zonas conflictivas** debe seguir implicando a diferentes departamentos. La seguridad de los compañeros y compañeras que realizan su trabajo en estas zonas debe de ser una prioridad.

Seguiremos insistiendo para que se retiren los **marcadores de días sin accidente** con baja en los centros de trabajo. Es evidente que nadie quiere accidentarse y es un tema demasiado serio para establecer competiciones.



Se debe **facilitar el acceso de toda la plantilla a las actividades de los "gups d'esbarjo"** mejorando el modelo actual.

También se deben modernizar las **instalaciones de la zona recreativa de Gavà (càmping)** e iniciar conversaciones con el Ayuntamiento de Gavà para acceder a los **aparcamientos** de la zona.

ESCASEZ HÍDRICA

Progresivamente se irá reduciendo el caudal de agua del Ter para el Área Metropolitana, teniéndose que potenciar recursos alternativos.

La explotación de las ETAPs de Besòs i la Llagosta, o el agua regenerada han venido para quedarse. Por lo que pedimos que se **refuerce la EDAR Baix Llobregat, el laboratorio de la ETAP de Sant Joan Despí y que se pase de temporales a indefinidos a los compañeros de la ETAP Besòs**, tal como se hizo en la anterior sequía con los compañeros que estuvieron entonces en la EDAR Baix Llobregat.



Además, la actual sequía muy probablemente acarree restricciones. Reclamamos crear la **Comisión para la Gestión de la Sequía** para negociar con tranquilidad las condiciones para todos los compañeros a los que pueda afectar (Territorial, CCO, Producción, Atención Clientes, Ecofactorías, etc.) para evitar que suceda como en la pandemia, cuando hubo que pactar las condiciones de trabajo de la plantilla sobre la marcha.

PLAN DE PENSIONES

Para los compañeros con plan de pensiones B insistiremos en **ampliar los conceptos pensionables, así como el porcentaje de aportación** e incrementar el premio de jubilación.

ZONA RECREATIVA i "GRUPS D'ESBARJO"

ABANS, ARA i SEMPRE

VOTA ATAB

ELECCIONS SINDICALS
18, 19 i 20 D'ABRIL DE 2023

CONVENIO COL·LECTIU ANYS 1999-2000-2001

Primer Conveni Col·lectiu d'Aigües de Barcelona, Empresa Metropolitana de Gestió del Cicle Integral de l'Aigua, SA" per als anys 2017-2023