

COMISIÓ PARITARIA DE CLASIFICACIÓ PROFESIONAL

A principios de Mayo se reunió la C.P.C.P. durante varios días para tratar sobre el "Documento resumen del diseño estructura tipo gerencias".

Este documento plantea la cobertura de una parte importante de las vacantes pactadas en Convenio, la promoción de un grupo de trabajadores y las nuevas categorías y descripciones de las mismas, que afectan a casi 400 trabajadores de Operaciones.

La Dirección planteó en la CPCP efectuar una convocatoria en Mayo para hijos de empleado que hayan terminado la formación profesional antes de los últimos cuatro años en las especialidades de electricidad y mecánica.

El planteamiento inicial de la Dirección fue la cobertura de 15 vacantes en estas dos únicas especialidades, lo que nos situaba en el problema de que tan solo hay en estos momentos siete jóvenes en lista de espera del último examen realizado recientemente. Al efectuarse la convocatoria en Mayo no tenían opción los que se examinarán de FP en Junio, por lo que evidentemente 8 puestos de trabajo serían cubiertos con jóvenes de Centros de Formación profesional ajenos. Con más de 380 hijos de empleado en situación de paro o trabajando a precario, consideramos que no podíamos aceptar esta propuesta.

La Dirección de Personal insistió mil veces en su voluntad de facilitar el acceso de hijos de empleado a estas vacantes, si bien la realidad era la condición de titulación de FP en mecánica o electricidad, con lo que el problema no tenía solución.

En una de las últimas reuniones, la Dirección estudió el tema de acuerdo con la Subdirección de Operaciones y se nos planteó la cobertura en Mayo de 9 vacantes, 7 con los hijos de empleado con FP eléctrica o mecánica que se presentaron al último concurso y 2 de la calle.

Ante este avance y la demostración de una voluntad de encontrar soluciones al problema, los Delegados de A.T.A.B. pidieron a la Dirección que estas dos plazas se cubrieran con hijos de empleado que hubieran terminado la FP hace más de cuatro años y que al no poder hacerles "contrato en prácticas" ingresarían como AX. La Dirección de Personal en principio aceptó está

propuesta pero la retiró ante el desacuerdo de los otros representantes en el Comité.

Se hizo una nueva propuesta consistente en un contrato de AX para el quinto clasificado en el anterior concurso de los cuatro AX y un contrato para un hijo de empleado que concursó a las plazas de FP, pero que ya ha realizado los dos años de prácticas anteriormente y por ello no se le podía hacer un contrato en prácticas. Esta propuesta tampoco prosperó por falta de acuerdo de los otros representantes del Comité.

Por fin se llegó a una solución consistente en: a los siete jóvenes que concursaron a las plazas de FP y quedaron en lista de espera, se les hará un contrato en prácticas a todos. Se publicará una circular para que los empleados que tengan hijos con la FP de las especialidades de: *automoción, construcción y obras, electricidad y electrónica, metal, mecánica, mantenimiento y servicios de la producción* puedan optar a estas dos plazas restantes.

En el caso de que los solicitantes sean más de dos y hasta un límite de quince se contratarán en prácticas todos los hijos de empleado que se presenten. A partir de Junio se estudiará el calendario de cobertura de las vacantes restantes de las pactadas en Convenio, las especialidades de formación que se requerirán, etc.

Hemos de señalar que los requerimientos de formación que impone la Dirección, nos resultan muy difíciles de discutir. Nos estamos esforzando al máximo para que no se pierdan puesto de trabajo que puedan ser cubiertos por los hijos de los empleados, pero no podemos ocultar que además de estar solos, estamos en una situación muy difícil.

Hemos de ser conscientes que la fórmula de hacer contratos en prácticas para hijos de empleado tiene una buena aceptación entre los técnicos y la Dirección. Si nuestros hijos tuvieran la titulación de F.P. nos sería fácil su integración laboral en la empresa, pero las especialidades de formación que la Dirección pide son MECÁNICA Y ESPECIALMENTE ELECTRICIDAD.

Los nuevos planes de estudio de la formación profesional nos complican todavía más el futuro y por ello no tenemos más alternativa que defender hasta el límite de nuestras fuerzas que las vacantes pactadas en Convenio sean para hijos de empleado, si bien somos conscientes que si nuestros hijos no disponen en el futuro inmediato de estos requerimientos vamos a estar negociando unas vacantes que al final no se cubrirán en concurso entre los hijos de los trabajadores, sino que volveremos otra vez al ingreso de personal por la vía de las recomendaciones de la dirección de la empresa.

Se nos acusa de adoptar posiciones corporativistas y hasta sectarias. Es absolutamente falso. Las vacantes que se cubren entre hijos de empleado lo son siempre por

examen, en un Concurso público con intervención de los representantes de los trabajadores.

Las que se cubren por decisión libre de la Dirección, lo son sin ningún concurso, ni prueba. El único requisito es tener el título y contar con la recomendación o la voluntad de algún miembro de la Dirección.

Quienes nos acusan de corporativistas ¿están dispuestos a que las coberturas de las vacantes de nuevo ingreso, se publiquen en la prensa y sean abiertas a todos los jóvenes de Barcelona que tengan la titulación adecuada?.

Xavier Gumà

UN ASUNTO CRÓNICO

Carta de un abonado al Director:

Distinguido señor:

No recibo la correspondencia que ustedes me envían; debido a esta extraña circunstancia me han cortado el suministro y me obligan a pagar recargos, en modo alguno imputables a mi persona.

Controlen mejor su reparto y cuiden a sus clientes de una manera más elegante.



JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

La prensa informa de la convocatoria de la Junta General de Accionistas que se celebrará en segunda convocatoria el próximo 30 de Mayo.

Un grupo de representantes sindicales asisten anualmente a la Junta, representando las acciones de los trabajadores que se las confían.

Hacemos un llamamiento a los trabajadores que tengan acciones para que soliciten la tarjeta de asistencia a la Junta en su Caja o Banco y nos la hagan llegar para que podamos asistir a la Junta General representado estas acciones.

En la convocatoria de esta Junta General de Accionistas figura una propuesta del Consejo de Administración para ofrecer la compra de obligaciones convertibles en acciones de la Sociedad para todos los trabajadores del Grupo AGBAR.

Esta circunstancia hace especialmente necesaria la asistencia a la Junta General de nuestros representantes sindicales.

Más información; Sección Sindical A.T.A.B. Teléfonos 93.342.2993 y 93.342.2565

DESCRIPCIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

El cambio de denominación de determinados servicios, los repetidos cambios en las funciones de muchos puestos de trabajo, la rotación de estos puestos, especialmente entre el personal administrativo... En muchos casos, sin contar con la C.P.C.P., nos ha llevado a una situación de gran confusión.

Muchos compañeros han solicitado la descripción de su puesto de trabajo y nos hemos encontrado con la dificultad de encontrar el documento correspondiente aprobado en su día por la C.P.C.P. Hay un buen número de puestos de trabajo "pendientes de definición" y sin embargo en la plantilla tipo, figuran estos puestos con su título.

La tendencia es a ir reduciendo las descripciones de puestos de trabajo, asignando tareas atribuidas a categorías superiores a descripciones de otras categorías inferiores. Para ello, las nuevas definiciones son mucho más genéricas y difusas que las actuales.

Consecuencia; menor nivel de categorías profesionales y más polivalencia en las funciones de los puestos de trabajo.

Si analizamos la evolución de la plantilla por grupos y categorías profesionales podemos ver con claridad, como se van reduciendo los puestos de trabajo clasificados

entre AX y P1 y como se compensan con las contrataciones de T*.

Por mucho que se presione a la baja las categorías y la retribución de los trabajadores, no habrá forma que en el total de la empresa podamos ser "competitivos".

Si además hay un número importante de directivos dedicados a funciones ajenas a la actividad de Aguas de Barcelona, más difícil que como pretende la Dirección, podamos ser "competitivos".

Hacemos un llamamiento a los trabajadores clasificados en categorías unificadas entre AX y P1 para que en el supuesto de que los trabajos que habitualmente realizan no se correspondan con los que figuran en la descripción de su puesto de trabajo, lo comuniquen a los Delegados Sindicales para solicitar en la CPCP su actualización.

Los criterios de clasificación figuran en Convenio. La actualización de las definiciones de los puestos de trabajo no implicará necesariamente una aumento de categoría, pero si consideramos absolutamente necesario que cada uno de nosotros sepa su propia categoría y grupo profesional y consecuentemente las tareas que tiene encomendadas y reconocidas que son las que precisamente determinan este grupo profesional y esta categoría.

PLENO DE DELEGADOS ATAB

En el último Pleno de Delegados de la Sección Sindical de A.T.A.B. presentó su dimisión nuestro compañero Alejandro Pérez por razones profesionales. *(Alex ha sido ascendido a P2 por acuerdo de la CPCP a propuesta de la representación de la Dirección).*

Los delegados por unanimidad acordaron rechazar su dimisión por entender que en su caso no se le ha

hecho ningún trato de favor *(la mayoría de compañeros de Alex en la categoría O1 y con su misma antigüedad, han promocionado a P2 antes que él)* y por considerar imprescindible su colaboración, en la negociación de cualquier tema relacionado con Operaciones.

El Pleno de delegados mostró su total confianza en Alejandro y acordó no aceptar su dimisión.

CONVOCATORIAS DE COBERTURA DE VACANTES

La Dirección de Personal, después de una reunión en la CPCP, ha convocado los siguientes concursos:

- 5 plazas de O2 Operario 2 Operaciones en Lepanto, continuada de mañana.
- 1 plaza de O1 Operario 1 Operaciones en Lepanto, continuada de mañana y mixto.
- 1 O1 Operario 1 Operaciones en Hospitalet, turno cerrado.
- 1 P2 Encargado 2 Operaciones en Gavá, continuada de mañana.
- 1 P2 Coordinador Unidades Móviles en Badalona, continuada de mañana.

Las condiciones de las diferentes plazas están disponibles en los tableros de anuncio de los Centros de Trabajo.

Temps de Lleure

Aigües de Barcelona



El 4 de Maig vam celebrar l'homenatge anual als jubilats durant l'any 1999.

Després de desitjar-los una llarga i joiosa jubilació, la nostra secció sindical els va lliurar el tradicional obsequi d'una reproducció del Torreón, com a reco-neixement dels anys passats junts.

**FI
NU
SGAB
2000**



**7 i 8 JUNY
EXPOSICIÓ FILATÈLICA I
NUMISMÀTICA**

L'exposició es pot visitar a la cafeteria del Passeig Sant Joan, els dies 7 i 8 de juny.

Els organitzadors han demanat a la Direcció de Correus un mata-segells especial dedicat a la FONT DEL XATO.

Si estàs interessat en participar-hi com a concursant o col·laborador, posat en contacte amb el Sr. Antich 93 342 3050.

Clausura: Dia 8 a les 7 de la tarda.

Conferència: "Del Colom al Concorde -6000 anys de correu aeri-". Pel Sr. Jordi Campderrós, historiador postal.

**XXI CURSILLO
NATACIÓ**



Inscripcions: En el Comitè del teu Centre de Treball, fins el 2 de juny.

Curset: Del 19 de juny al 7 de juliol de 16,30 a 18,30.

Lloc: Zona Recreativa de Gavà



EN DEFENSA DE LA SANITAT PÚBLICA A BARCELONA

PLATAFORMA EN DEFENSA DE LA SANITAT PÚBLICA

La sanitat pública com a garantia del dret constitucional a la salut és un dels pilars de l'Estat del Benestar que propicia una redistribució més equitativa de les rendes, crea ocupació i, per tant, contribueix a una societat més justa al servei de les persones.

Des de la ideologia i les polítiques neo-liberals, els governs tenen un model sanitari que propicia les privatitzacions (trencament de l'assegurament únic i estímul del privat, gestió de la incapacitat transitòria per les mútues privades, privatització de la gestió en àrees de salut i serveis, fraccionament de la gestió ...) Transferint diners al sector privat-concertat i costos als usuaris (cop de medicament 1 i 2, copagament de teràpies i serveis) tot volent fer creure que la sanitat pública està en crisi per tal de crear l'opinió que no hi ha més remei que fer la seva política de salut.

La sanitat pública no està en crisi, com ho avalen les enquestes de valoració ciutadana i, sobretot, les dades objectives que demostren l'alt nivell de qualitat assolit, el nivell tecnològic, els indicadors de salut i la vàlua del personal sanitari a tots els nivells, malgrat que la inversió estigui per sota de la mitjana de la Unió Europea.

El **sistema sanitari públic és, doncs, necessàriament vàlid**. Altra cosa es el model que s'impulsa des del Govern de la Generalitat, la manca d'inversió i de rigurositat pressupostària (el dèficit és de 300.000 milions) i el clientelisme que ha seguit el Servei Català de la Salut.

Com a conseqüència, a Barcelona la situació de la sanitat pública és particularment punyent per:

- La insuficiència i el retard en l'aplicació de la reforma de l'assistència primària, que no arriba al 50% del territori.
- La greu situació estructural de les urgències que tant han patit i pateixen els ciutadans. Les llistes d'espera (les més llargues de tot L'Estat).
- La privatització de la gestió en determinades àrees de salut que no significa cap millora ni benefici i està fora del control de l'administració.
- El transvasament del personal al sector privat en detriment del sector públic.

Si no aturem aquest camí pot ser massa tard per a la sanitat pública i el "model nord-americà" s'imposarà, creant una fractura social terrible entre els que puguin econòmicament pagar-se una bona cobertura sanitària i els que, sense mitjans (precaris, aturats, pensionistes, immigrants ...), no tinguin més opció que una seguretat social de mínims.

LA PLATAFORMA EN DEFENSA DE LA SANITAT PÚBLICA PROPOSA:

- L'augment de la despesa sanitària fins a assolir nivells similars als dels països de la U.E.
- Finançament de la sanitat a través dels pressupostos generals amb gestió pública.
- Xarxa d'atenció sanitària, socio-sanitària, laboral i de salut mental única, coordinada des de l'atenció primària i amb estímul del necessari caràcter preventiu.
- Augment de la coordinació entre l'assistència primària i especialitzada, tant l'hospitalària com la no hospitalària.
- Racionalitzar la despesa farmacèutica fomentant la cultura de medicaments genèrics, llistes positives de fàrmacs amb preus de referència de certs medicaments sense carregar més els costos als usuaris.
- Aprovació d'un Pla integral d'urgències, incorporant les urgències pediàtriques, amb participació ciutadana i professional, que garanteixi l'atenció immediata a nivell de centre bàsic. La creació de centres intermedis a cada districte de Barcelona.
- La potenciació i millora del 061 com a servei de suport i reforç de l'atenció domiciliària i, finalment, la coordinació amb les urgències hospitalàries.
- Augmentar considerablement el nombre de llits d'atenció socio-sanitària.
- Aplicació d'una veritable Llei d'Incompatibilitats que impedeixi als professionals sanitaris la simultaneïtat.
- Posada en marxa dels consells de salut,
- Pla de control i millora de la qualitat dels centres.
- Plans de salut descentralitzats que previnguin les peculiaritats dels barris seguint el Pla de Salut General.

Per tal de defensar aquests objectius la Plataforma en Defensa de la Sanitat Pública crida al conjunt de la ciutadania a organitzar-se i mobilitzar-se en defensa d'un dret fonamental com és el dret a la salut.

EXCURSIONES A.T.A.B.



Quiénes no se han preocupado nunca por los pensionistas y cuando lo han hecho ha sido para negarles sus derechos, creen haber encontrado un “escándalo” en el anuncio de la excursión de Semana Santa.

Hasta 1988 las excursiones del Grup d’Esbarjo siempre se realizaban en domingo y esto hacía que muchos jubilados pidieran insistentemente la organización de excursiones en días laborables para poder asistir. La razón; muchos jubilados los fines de semana desempeñan la función de “canguros” de sus nietos.

Los representantes de A.T.A.B. insistieron en muchas ocasiones a la Presidencia del Grup d’Esbarjo y/o Dirección de Personal para que se atendiera esta petición de los pensionistas.

Por acuerdo de la Junta Directiva de A.T.A.B. se organizó una primera excursión a SANT MIQUEL DEL FAI el día 14 de Abril de 1988. El éxito de la convocatoria fue evidente, pues se llenaron dos autocares. La excursión a razón de 400 pesetas por plaza fue subvencionada con fondos de A.T.A.B.

Después de esta excursión, la Presidencia del Grup d’Esbarjo y/o Dirección de Personal accedieron a subvencionar excursiones intersemanales para los pensionistas.

Actualmente hay un presupuesto para excursiones del Grup d’Esbarjo de alrededor de un millón de pesetas para las excursiones que organizan los jubilados y que se hacen entre semana y otro tanto para las que se realizan en domingo.

Este presupuesto es bastante escaso en el caso de los pensionistas, pues el éxito de asistencia a sus excursiones hace que los fondos disponibles se agoten antes de llegar a final de año.

La Junta Directiva de A.T.A.B. con el ánimo de ayudar a un presupuesto escaso y en atención a que la mayoría de los pensionistas son afiliados, viene subvencionando alguna de las excursiones más caras como son las de Semana Santa. Para evitar confusiones y dejar bien claro que la excursión es subvencionada por A.T.A.B. se indica en el precio afiliados y familiares precio bonificado -este año 6.000 pesetas-, ajenos precio de coste. Si algún pensionista no afiliado solicita una plaza, no se hacen distinciones y se le cobra el precio de afiliado. Únicamente se cobra el importe de ajenos -coste real- a los acompañantes no beneficiarios de los empleados.

Todos los empleados y pensionistas afiliados o no, pagaron el mismo precio y en el caso de invitados o personas ajenas a la empresa se les cobró el precio real de coste, pues una cosa es facilitar que un empleado pueda asistir a una excursión acompañado de un amigo y otra muy distinta es subvencionar a amigos y conocidos las excursiones.

Para nosotros, todos los pensionistas de Aguas de Barcelona tienen la misma consideración y defendemos que tengan los mismos derechos que el resto de los trabajadores activos. No hace mucho nos decían que éramos un Sindicato de jubilados, también que teníamos vocación de asistentes sociales, ...

La fuente de la insidia es inagotable.

Junta Directiva ATAB

Antonio Gutiérrez, gente seria

En algunas comarcas de mi tierra andaluza, cuando alguien es cabal y tiene entidad personal, se dice de él que es «gente», contraponiendo tal característica a la de aquellos que más bien giran en torno a las órbitas imprevisibles del capricho o la oportunidad. Antonio Gutiérrez ha mostrado al conjunto de la sociedad española que es «gente» y que, además de gente, es gente seria.

La gente seria no se caracteriza por intentar agradar a todo el mundo con el fin de mantenerse a flote en el plano de la actualidad o del poder. La gente seria tampoco es aquella que se aferra dogmática, y casi teológicamente, a principios ideológicos y que ponen en tela de juicio realidades contundentes. La gente seria es la gente que reflexiona sinceramente, desde la fidelidad a sus convicciones profundas, sobre cuáles son los caminos convivenciales mejores para el conjunto de la sociedad.

Desde la fundación de la Asociación de Tejedores de Barcelona, hacia 1838, el sindicalismo español ha pasado por sucesivas etapas relacionadas, naturalmente, con las vicisitudes históricas de España. A partir de la aprobación de la Constitución en 1978, el nuevo sindicalismo surgido en la Dictadura, alternó periodos de negociación y de confrontación.

En la modernización del sindicalismo español hacia un horizonte creciente de diálogo social, ha tenido mucho que ver Comisiones Obreras y, dentro de ella, la figura de Antonio Gutiérrez.

El camino emprendido por Gutiérrez se ha basado en la transformación de una organización eminentemente ideológica en una organización donde primara esencialmente el servicio a los intereses generales y a los intereses concretos de sus representados y en el tránsito de una estructura ideada para la reivindicación sistemática a otra concebida, también, para la gestión y la corresponsabilidad social.

Salvo los primeros sindicatos de oficio y rama, las organizaciones sindicales en España han estado habitualmente influidas por los aparatos de los partidos políticos o de organizaciones ideológicas. Tanto en CCOO como en la Unión General de Trabajadores, la autonomía sindical se ha ido fraguando como la estrategia esencial que permitía la adopción propia de decisiones en función de los propios intereses de los trabajadores antes

que en función de otros ajenos. También en esa estrategia ha sido fundamental el papel de Antonio Gutiérrez, en unión, justo es decirlo, con otros dirigentes.

Pero tan importante como lo anterior, ha sido, en mi opinión, el cambio de perspectiva que está permitiendo al sindicalismo autoconcebirse no como algo ajeno a la estructura económica, política y social de España sino como algo propio de ella y, por tanto, con intereses específicos pero asimismo con responsabilidades concretas en el progreso general del conjunto de la sociedad. Lejos de enrocarse en un proceso de enquistamiento, los tradicionales usos y costumbres del sindicalismo han sido sometidos a reflexión ante la dimensión evidente de los cambios tecnológicos, económicos, sociales y culturales que nos afectan a todos. Y, en ello, ha tenido mucho que ver la disposición de Antonio Gutiérrez. La gente seria, y Antonio Gutiérrez, ha demostrado serlo, debe aportar sus reflexiones, sus proyectos, sus ideas a una sociedad democrática y madura como la española. Podremos estar o no de acuerdo con sus planteamientos o con sus proyectos, pero coincidiremos con él en su actitud constructiva y de aportación al debate nacional.

Por ello, espero que Antonio Gutiérrez siga aportando, desde la posición pública que él considere oportuna o necesaria, su caudal de experiencias y su diseño de soluciones para que la sociedad española sea más libre, y también más justa. Como muchas veces hemos hablado, una sociedad que no sea competitiva no es hoy posible. Pero una sociedad que no sea solidaria, no merece ni merecerá la pena vivirse. Cómo hacer lo uno y lo otro es el reto de la convivencia política y social de los españoles.

El, que procede de las huertas de Orihuela y que es un lector, y más que lector, defensor infatigable del poeta Miguel Hernández, entenderá que no me resista a concluir este artículo con los versos finales de un soneto recogido en El rayo que no cesa: «Se tomará un descanso el hortelano/y entretendrá sus penas combatido/por el salubre sol y el tiempo manso./Y otra vez, inclinando cuerpo y mano, seguirá ante la tierra perseguido/por la sombra del último descanso».

Javier Arenas

Secretario general del PP y Ex ministro de Trabajo.

EL MUNDO ECONOMIA Martes, 25 de abril de 2000

El Torreón 287

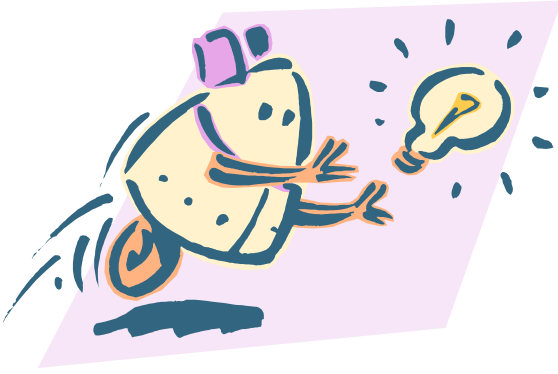
Associació de Treballadors d'Aigües de Barcelona

El Torreón 287

Aspectos Técnicos del Agua

REFORMAS Y AMPLIACIONES DE REDES EXISTENTES

Cuando el problema planteado se refiere a poblaciones cuyo abastecimiento es antiguo y establecido con poco criterio técnico, o con datos de dotación y población insuficientes, es necesario estudiar la conveniencia de



hacer operativas las redes de que se dispone mediante las modificaciones necesarias, o su anulación.

La insuficiencia de estas redes suele consistir, principalmente, en la falta de arterias capaces, que conduzcan el agua con poco recorrido y mínima pérdida de carga a los centros urbanos de consumo. Puede consistir también en la escasez de presión, o en las numerosas pérdidas por roturas o garantía de las juntas.

Las soluciones en estos casos pueden ser varias, pero se reducen fundamentalmente a las siguientes:

- 1º Disposición de una arteria maestra, nueva, de gran capacidad para partir caudales y recorridos y disminuir enormemente las pérdidas de carga al efectuar uniones adecuadas en puntos de la red existente.
- 2ª Instalación de un depósito cerca del baricentro de la red existente y las ampliaciones previstas.
- 3ª Creación de una red nueva con ramales de alimentación conectados a la red vieja. Es decir, construir parte de la red unida a la existente.
- 4º Tender hacia una red en pisos diferenciando la red existente y la ampliación.

Cuál sea el sistema más apto, sólo puede decidirlo un estudio a fondo de cada caso, a la vista de la estructura de la red, de las fuentes de alimentación, de la posibilidad de establecimiento de nuevos depósitos y de la cuestión económica que nunca debe ser factor despreciable.

Es recomendable en cualquier caso, estudiar la población de forma teórica, como si no existiese red alguna. Una vez efectuada la planificación se comprobará con las necesidades obtenidas, la red existente, si tiene los ramales necesarios y adecuando aquellos que se consideren aprovechables dentro de los existentes

David Serrano

El Torreón 287

Maig 2000

Evolución de las relaciones laborales en S.G.A.B. :



EL TORREÓN

Información
Sindical

