



A.T.A.B.

Federats a
Unió de Sindicats de Catalunya
U.S.C. - C.T.I.

EL TORREÓN

EDITA: L'ASSOCIACIÓ DE TREBALLADORS D'AIGÜES DE BARCELONA

En la edició 287 de El Torreón se publicó un editorial dedicado a la negociación que se estaba desarrollando en la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional sobre la cobertura de vacantes en la Subdirección de Operaciones.

El objetivo del artículo era exponer la situación que se estaba produciendo, de difícil acceso de los hijos de empleado a las vacantes previstas, al no disponer de las titulaciones de Formación Profesional en Electricidad o Mecánica, que son en realidad las que precisa la Empresa. También se exponían de forma suave y rigurosamente cierta, los problemas que estaba planteando la otra Sección Sindical para encontrar una salida que permitiera seguir contratando a hijos de empleado.

La respuesta que han dado en su panfleto de Mayo es vergonzosa, antes de entrar en el fondo del tema recurren a lanzar intoxicaciones sin ningún fundamento.

Aluden a un "pacto de caballeros" entre la Dirección de Personal y ATAB que nunca ha existido, cómo ellos bien saben. Todos los pactos y acuerdos que se han alcanzado desde que se me eligió para ocupar el puesto de Secretario del Comité han sido sellados delante del Secretario de CCOO, con el acuerdo unánime del Comité y con información a todos los trabajadores en esta publicación. No es mi estilo el intercambio de favores en un despacho que lleven a pactos secretos hechos a espaldas de los trabajadores...

Volviendo al fondo del tema, ATAB ha hecho en el transcurso de la negociación propuestas para conseguir que las 85 nuevas contrataciones que se pactaron en el Convenio fueran ocupadas por hijos de empleado. Algunos delegados de CC.OO. han expresado en privado que esto es poco correcto y han hecho lo posible para hundir nuestros planteamientos, amenazando con la presentación de denuncias si se alcanzaban determinados pactos.

Si esto lo defienden en privado y en las reuniones, les agradeceré que expliquen al conjunto de los trabajadores cuál es su posición en este tema, supongo que defenderán en público sus ideas con la misma convicción que lo han hecho durante las negociaciones con la Empresa.

Nosotros seguiremos defendiendo de todas las formas posibles que los hijos de empleado puedan ocupar puestos de trabajo en SGAB.

Xavier Gumà



JUNTA D'ACCIONISTES DE S.G.A.B. 30 de Maig de 2000

El passat dia 30 es va celebrar la Junta d'accionistes de SGAB, on vam assistir alguns delegats d'ATAB en nom dels companys que ens confien la representació de les seves accions.

El President Sr. Fornesa va exposar que l'activitat del Grup s'ha desenvolupat positivament durant 1999, marcada per la forta internacionalització de les activitats, especialment a Amèrica Llatina, per la millora de la posició en el mercat dels residus a Espanya, per la consolidació de l'activitat de ITVs, pel llançament de l'activitat de comerç electrònic a través d'AGM i pel creixement de les magnituds econòmiques del Grup.

Algunes xifres:

- Negocis consolidats Grup AGBAR = 283.297 Mptes. Augment 18,7%
- Ingressos d'explotació = 302.128 Mptes. Augment 19%
- Cash-flow d'explotació = 46.488 Mptes. Augment 25,7%
- Benefici net consolidat del grup = 16.828 Mptes. Augment 25,2%
- Plantilla del Grup = 34.613 empleats.

Les operacions més importants del Grup han sigut durant l'any 1999:

- Adquisició al 50% amb Lyonnaise, de l'Empresa EMOS de Santiago de Xile, que subministra aigua a una població de més de 5 milions d'habitants.
- Contracte de gestió del cicle integral de l'aigua a l'Havana (2.200.000 habitants)
- Inauguració de l'Hospital de la Ribera, projecte pioner de concessió a una empresa privada de la gestió de la sanitat pública.
- Ampliació del mercat d'assegurances d'ADESLAS a l'Argentina.
- Adjudicació del contracte de neteja de la zona est de la ciutat de Barcelona a CESPÀ
- Adjudicació de la gestió del IDIADA (Institut per al Desenvolupament i la Investigació Aplicada de l'Automòbil)
- Llançament del negoci de comerç a distància, a través de la filial AGM.

Pel que fa a la societat matriu del Grup Agbar, SGAB

Hi ha hagut una lleugera disminució del volum d'aigua facturada, que ha sigut de 194,6 hm³, un 1,04% inferior a l'aigua facturada durant el 1998. La xifra de negocis va ser de 29.331 Mptes. amb un increment del 2,96 % i el benefici net de 8.352 Mptes., un 1,5% superior al registrat el 1998.

En les propostes d'acords que es van sotmetre a votació de la junta d'Accionistes destacava per l'interès que pot tenir pels treballadors, el punt 6è que parlava d'una emissió d'obligacions convertibles en accions de SGAB pels treballadors del Grup.

Esperant rebre una informació més concreta sobre el tema, resumim en què consisteix aquesta proposta:

EMISSIÓ D'OBLIGACIONS PER EMPLEATS

Motivació de la proposta:

- Incentivar els empleats.
- Motivar i fidelitzar els empleats.
- Incorporar els empleats al capital social de la Societat.
- Es va demanar pel Comitè durant la negociació del Conveni.

Subscriptors: La condició per poder ser subscriptor és ser empleat del Grup en empreses on AGBAR té més del 50% del capital. (16.000 treballadors aproximadament).

Emissió d'un màxim de 3.000.000 d'obligacions.

Preu: El valor nominal de les obligacions es correspondrà amb el valor mitjà de cotització de les accions de SGAB en un període de 20 dies immediatament precedents a aquell en què tingui lloc el Consell d'Administració que executi l'acord d'emetre les obligacions (Setembre?). Descompte del 5% sobre aquest valor.

Límit: Un 5% de la retribució bruta fixa anual.

Període de subscripció: 15 dies. Si al final del període els beneficiaris han realitzat peticions d'obligacions superiors al màxim de l'emissió, es farà prorrata entre tots. Si l'emissió d'obligacions no resultés subscrita en la seva totalitat, es reduirà el nombre d'obligacions.

Comissions: Lliures de despeses per al subscriptor.

Interès anual: Les obligacions percebran un interès fix del 5% anual, pagador per semestres vençuts, els dies 30 de juny i 31 de desembre de cada any.

Convertibilitat de les obligacions: Els posseïdors de les obligacions podran canviar-les per accions als 3 anys a partir de la posada en circulació, a raó d'una acció per obligació. Es guanyarà si el valor de la cotització en Borsa és superior en aquell moment al valor nominal de l'obligació.

Amortització: si no es converteixen, es reemborsarà el valor nominal de les obligacions a la data de venciment.

Drets polítics i econòmics: Les accions convertides seran plenament transmissibles i gaudiran d'iguals drets polítics i econòmics que les accions en circulació.

Comentaris: *La Secció Sindical d'ATAB considera positiu que es tiri endavant aquesta proposta que diverses vegades havíem demanat. Entenem lògic que els treballadors es puguin beneficiar de la revalorització en Borsa de les accions de la Companyia i puguin augmentar els seus ingressos econòmics en relació a la millora dels beneficis de la Societat.*

En una reunió prèvia a la Junta, amb el Director General, ens va comentar als secretaris de CCOO i ATAB que la intenció de l'Empresa era garantir que els empleats no hi poguessin perdre econòmicament. Si aquesta garantia és real i es troba una manera de què els treballadors en categories més baixes puguin accedir a la compra d'obligacions mitjançant alguna financiació preferent, estem segurs que aquesta iniciativa tindrà una bona acollida entre els treballadors.

II BATEIG DE BUSSEIG

DIMECRES 19 DE JULIOL DE 2000 AL CÀMPING GAVÀ DE 16 h A 19 h

Patrocina: **AGBAR Grup d'Esbarjo**
Organització: **Grup Submarinista**
Col·laboradors: **Nautitracció Drive Center**

Dirigit a fills d'empleats o empleats que ho vulguin provar.

ANIMA'T
A FER
BOMBOLLES ;



INSCRIPCIONS:
93 342 2639
93 342 2449
93 342 2565

Menors de 18 anys i majors de 14 caldrà l'autorització dels pares.
Els interessats realitzar les inscripcions abans de 17 de juliol de 2000

LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL EN LA EMPRESA

El creciente interés de la opinión pública por los temas ecológicos, juntamente con la abundante normativa existente en este campo, obligará a cambiar la filosofía de muchas empresas.

Los puntos básicos de un sistema de gestión medioambiental en la empresa pueden sistematizarse del siguiente modo:

- 1. La certificación medioambiental:** la puesta en marcha de un sistema de gestión medioambiental puede comenzar por solicitar la certificación ISO 14001. El paso previo a esta solicitud es organizar la gestión general de la empresa para que existan medidas de control y prevención de todos los impactos. La solicitud puede solicitarse a la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) o a otras entidades certificadoras internacionales. A este respecto, hay que tener en cuenta que existe un Sistema Comunitario de Ecogestión y de Ecoauditoría (EMAS) que es otra posibilidad para obtener la certificación de la calidad ambiental en la empresa.
- 2. La formación del personal:** no basta con que la empresa cuente con una sólida política en materia de protección del medioambiente. Para que esta política sea efectiva, es necesario que sea conocida por todos los trabajadores. El objetivo es darles a conocer los impactos derivados de cada actividad concreta y concienciarles sobre el problema. La formación de los trabajadores en esta materia tiene, además, un efecto multiplicador sobre la sociedad ya que el trabajador traslada sus conocimientos más allá de su trabajo. A este respecto, hay que tener en cuenta que muchas Comunidades Autónomas y Ayuntamientos tienen líneas de ayuda para la formación ecológica de las empresas. Y, además, algunas cámaras de comercio organizan cursos gratuitos sobre ecogestión.
- 3. Los seguros verdes:** según la Ley de Responsabilidad Civil Medioambiental que prepara el Ministerio de Medio Ambiente, los empresarios serán duramente castigados por los daños ambientales causados por sus actividades. El nuevo régimen de responsabilidad civil tendrá carácter objetivo y no exigirá que exista culpa o negligencia para que la empresa sea considerada responsable. Además, los empresarios deberán cubrir los riesgos ecológicos derivados de sus actividades a través de la suscripción de un seguro de responsabilidad civil.
En realidad, y aún antes de la publicación de la citada Ley, estos seguros (llamados seguros verdes) ya han aparecido en el mercado. La razón de ello es que la tendencia de la jurisprudencia ya se mueve en el indicado sentido de responsabilidad objetiva del empresario que contamina. En efecto, el Tribunal Constitucional ha endurecido los criterios para determinar el delito ecológico y considera que dicho delito es un delito de peligro que se consuma cuando se acredita pericialmente la contaminación con independencia de que exista o no relación causal entre el comportamiento del empresario y el peligro. Es decir, únicamente es necesario que exista un peligro abstracto para estar subsumido en el tipo penal.



4. **El esfuerzo inversor:** Sin duda que una buena política medioambiental requiere de un considerable esfuerzo inversor por parte de la empresa para desarrollar auditorias ambientales, realizar valoraciones de riesgos, establecer medidas de control de la contaminación o importar información. Aparte de la ayudas comunitarias, estatales y autonómicas para la puesta en marcha de las actuaciones verdes, hay que tener en cuenta que Bancos y Cajas de Ahorro ofrecen créditos específicos para inversiones medioambientales.
5. **En control integrado:** La Directiva Comunitaria sobre prevención y control integrado de la contaminación (conocida como IPPC) endurece considerablemente los límites de emisiones en función de las mejores técnicas disponibles en cada actividad. Ello obligará a muchas empresas a actualizar sus tecnologías para cumplir los nuevos límites de emisiones contaminantes.
6. **El balance ecológico:** Una buena política de gestión medioambiental obliga, además, a reflejar en el balance y en la cuenta de resultados de la empresa los costes, activos y pasivos ecológicos. Ignorar los pasivos ecológicos por ejemplo, implica dejar de dotar provisiones para cubrir riesgos y, en consecuencia, valorar incorrectamente el patrimonio de la empresa.
7. **Los ecoproductos y la ecoetiqueta:** La gestión verde también debe alcanzar a los productos. En España, en la actualidad, hay tres tipos de etiquetas que distinguen productos ecológicos: la marca AENOR, la distinción catalana y la ecoetiqueta europea. Pero su éxito hasta la fecha ha sido más bien escaso, pues son pocos los productos que pueden obtenerla y falta su fuerza como elemento de comunicación al consumidor.
8. **El cumplimiento de la normativa verde:** Sin duda que, hoy por hoy, el principal objetivo de una política medioambiental es el de cumplir con toda la normativa vigente sobre la materia. Hay que tener en cuenta que en España, en la actualidad, existen más de 1.100 disposiciones ambientales, algunas de ellas contradictorias y que son conocidas por la inmensa mayoría de las empresas.
9. **La memoria verde:** Otro punto a tener en cuenta para el desarrollo de una buena política en materia de medioambiente es el de publicar la información medioambiental de la empresa. Con ello se pretende otorgar transparencia a las actuaciones ecológicas de la empresa. El vehículo más adecuado para dar a conocer al público la política ecológica y sus resultados puede ser la inclusión de un capítulo en el informe anual o la publicación de una memoria ambiental específica. Hay que tener en cuenta que las compañías eléctricas ya están obligadas a suministrar este tipo de información.
10. **La ecoeficiencia:** En definitiva, el objetivo de toda la gestión medioambiental está encaminado hacia una nueva filosofía, llamada filosofía de la ecoeficiencia, que obliga a mejorar la gestión de la empresa, a través del uso eficiente de recursos y la eliminación de ineficacias.

Gaco



SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA, S.A.

Comité de Empresa
Paseo San Juan

NOTA A LOS TRABAJADORES DE PASEO DE SAN JUAN.

Reunido el Comité de Empresa, de este centro de trabajo, el día 29 de junio de 2000, ha acordado abrir un periodo de consultas con todos los trabajadores de este centro, clasificados en las **CATEGORIAS de AX a P1**, dadas las constantes reorganizaciones de trabajo producidas, en muchas secciones y la nula información recibida por el Comité. Esto provoca en muchos casos que puedan variar sustancialmente las funciones de los trabajadores pudiendo en algún caso variar la clasificación profesional.

Para ello, **a partir del próximo día 3 de julio y hasta el 31 de este mes**, un delegado estará en el local del Comité todos los **lunes, miércoles, y viernes de 12 h. a 14 h. 30 min.** Para atender las consultas que los trabajadores afectados les quieran plantear. Este compañero dispondrá de la descripción del puesto de trabajo y podrá comprobar si hay alguna variación sustancial. Si así fuera dispondrá de un formulario para iniciar la reclamación a la CPCP.

El objetivo de esta campaña es que el Comité disponga de la información necesaria, para efectuar una revisión de la clasificación de los puestos de trabajo que hayan sufrido alguna variación sustancial.

Por otro lado, sabemos que hay trabajadores que están mal clasificados, porque están asumiendo tareas de categoría superior, sin que esto sea compensado de ninguna forma. Esta es una situación anómala que queremos combatir, para ello hace falta la colaboración de los afectados.

Haz que la Dirección respete los acuerdos de clasificación!!!!

Reclama!!!

Comité de Centro de Paseo San Juan.
Barcelona a, 29 de junio de 2000.



EL TORREÓN

Información
Sindical



A.T.A.B.

EL SINDICAT

DEL NOU MIL·LENNI

1.926 - 2.000

74 Anys
de sindicalisme
dels treballadors
d'Aigües de Barcelona

SERVEIS A.T.A.B.

Oferim gratuïtament als nostres afiliats els següents serveis:

- Assessoria Jurídica: *Consulta de temes laborals i assumptes legals. Assistència d'advocats a CEMAC, Magistratura, Recursos i Tribunals Superiors.*
- Dret laboral i Administratiu.
- Dret Civil: *Assessorament i defensa en accidents de circulació. Successions, incapacitacions. Llei d'arrendaments (L.A.U.). Lloguers (com inquilins). Contractes.*
- Gestoria.
- Assessoria Econòmica i Fiscal: *Reclamacions i requeriments d'Hisenda. Declaració de Renda anual. Crèdits i hipoteques. Assegurances.*
- Medicina Legal Laboral.
- Temps lliure: *Informació sobre Residències de Comunitats Autònomes, tramitació de sol·licituts. Viatges etc.*

Per informació sobre aquests serveis trucar a la Secció Sindical d'A.T.A.B. Telf: 93 342 25 65

SOLICITUD DE AFILIACIÓN **Enviar a la Sección Sindical de A.T.A.B. en P. San Juan**

Barcelona, de del 2000

Dirección de Personal
Servicio Nóminas

El firmante, como empleado de esta empresa, solicita el descuento mensual de la cuota sindical (500 ptas.), cuyo importe le pido sea abonado en la cuenta de la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE AGUAS DE BARCELONA, hasta nuevo aviso por mi parte.

Atentamente:

Firmado

Nombre y apellidos _____

Sección _____ Centro de trabajo _____ DNI _____



Pg. de Sant Joan 39
08009 Barcelona
Tel: 93 342 2565
Fax: 93 342 2684

E-mail: atab@airtel.net
<http://club.telapols.com/usa>