



ENCUESTA PLATAFORMA SINDICAL DE A.T.A.B.

En el anterior Torreón iniciábamos el proceso de elaboración de la nueva Plataforma Sindical de ATAB con la realización de una encuesta.

La acogida de esta propuesta ha sido muy positiva y muchos compañeros nos han hecho llegar propuestas interesantes que ahora estamos valorando para decidir las modificaciones necesarias de la Plataforma y la incorporación de nuevos planteamientos.

Damos las gracias a todos los trabajadores que han colaborado aportando sus opiniones y publicamos un resumen de la valoración que han tenido los diferentes puntos y las observaciones realizadas.

Total encuestas respondidas = 470

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Valoración
1.1.- Cláusula de revisión salarial que garantice un incremento superior al IPC de Cataluña.	330	108	30	2		9,07
5.1.- Garantía de la Empresa de que la exteriorización de las pensiones en pólizas de seguros mantendrá todas las condiciones actuales.	328	98	40	2	2	8,98
5.4.- Garantizar a todos los pensionistas de SGAB unos ingresos mínimos de 90.000 Ptas. mensuales.	264	154	50	2		8,62
3.3.- Compromiso por parte de la Dirección de evitar la concesión de trabajos propios de la Empresa a empresas filiales o subcontratadas.	290	102	68	8	2	8,56
2.1.- Reducir la jornada hasta las 35 horas semanales y crear los nuevos empleos que se correspondan a la reducción de jornada.	294	108	48	12	8	8,55
7.1.- Estudio de posibles enfermedades profesionales en los trabajadores de Aguas.	242	182	46			8,54
1.3.- Premio de vinculación a los 20 y 30 años de servicio. En caso de jubilación sin llegar a los 30 años, cobrar la parte proporcional del premio.	250	156	60	4		8,47
6.2.- Realización de cursos de especialización adaptados a las necesidades de los puestos de trabajo y que sean reconocidos para la promoción profesional.	220	190	58		2	8,33
1.2.- Actualizar la participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa con un porcentaje sobre el m ³ facturado.	252	124	86	8		8,30
3.6.- Compromiso de integración de disminuidos.	228	176	58	2	6	8,29
7.2.- Plan de formación para los trabajadores sobre el desarrollo de la evaluación de los riesgos laborales.	200	212	58			8,26
1.5.- Aportación social para la formación extralaboral de los empleados de 32 millones de pesetas, distribuida linealmente entre la plantilla el 15 de febrero de cada año.	234	164	56	10	6	8,24
8.1.- Participación de representantes de los trabajadores en todas las comisiones que promueva la Dirección y que incidan en la organización del trabajo.	208	192	64	6		8,20
1.6.- Reconocimiento de la antigüedad a todos los efectos de los empleados que realizaron el aprendizaje en SGAB.	216	160	94			8,15
3.1.- Incremento del total de la plantilla en el número de trabajadores que resulte después de la reducción a 35 horas.	226	146	84	10	4	8,09
4.2.- Préstamos: Incremento del capital bonificado por adquisición de 1ª vivienda.	234	142	70	18	6	8,09

8.3.- Experto contable que asesore al Comité en los asuntos económicos.	190	200	78	2		8,07
3.5.- Preferencia para el personal de plantilla para realizar prácticas de personal titulado.	220	154	78	16	2	8,05
4.1.- Mejorar el nivel de prestaciones del Fondo para Asistencia Sanitaria atendiendo las necesidades de los trabajadores que se consideren prioritarias.	182	220	52	14	2	8,01
8.5.- Prohibición de que la Empresa viole el secreto de las comunicaciones por correo electrónico de sus empleados, si no existen motivos fundados...	216	142	98	12	2	7,97
5.3.- Aumento de la aportación de la Empresa al Plan de Pensiones de Aportación Definida, de los trabajadores ingresados después de 1990.	184	196	84	4	2	7,96
5.2.- Suprimir las dos cláusulas que diferencian las pensiones del personal ingresado entre 1985 y 1990 con las del personal ingresado con anterioridad.	208	150	98	14		7,94
8.2.- Reconocimiento de los representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración como Consejeros de pleno derecho.	190	176	98	6		7,93
4.4.- Auxilio por fallecimiento: para el personal activo por un importe de 1.000.000 de pesetas. Para el personal pasivo 250.000 Ptas.	200	166	88	14	2	7,91
3.4.- Limitar al 3% de la plantilla fija de cada centro de Trabajo, el número máximo de contratos eventuales.	186	182	94	8		7,90
5.5.- Distribuir el importe de la bolsa de vacaciones de los jubilados en su complemento de pensión mensual y aplicar a las viudas el 60% del importe de la actual bolsa de vacaciones de los jubilados, ...	188	178	98	4	2	7,90
4.3.- Ayuda por Estudios: Incrementar el montante de esta prestación.	208	146	98	12	6	7,86
3.2.- Los traslados de centros de trabajo dentro del término municipal, sean negociados por el Comité.	184	176	98	10	2	7,82
4.6.- Adecuar la ropa de trabajo a las necesidades de cada puesto de trabajo. Compromiso con la Dirección de ropa y sus plazos de entrega.	182	154	128	6		7,72
4.8.- Adecuación y conservación de las instalaciones de la Acequia Condal, cómo Local Social de empleados y pensionistas de SGAB.	166	184	118		2	7,72
8.4.- Acceso de las Secciones Sindicales a los medios de comunicación electrónicos de la Empresa, derecho a construir su propio espacio en la Intranet corporativa de la Empresa y a la comunicación con los trabajadores.	150	214	100	4	2	7,69
6.1.- Creación de un nuevo Plan de Formación que sustituya al actual. Poner el acento en la formación a distancia mediante Internet. La Empresa deberá facilitar el acceso a las nuevas tecnologías de todos los empleados sin excepción ...	156	168	130	8	8	7,43
4.5.- Se recoja el funcionamiento y presupuestos del Grupo de Empresa en un acuerdo firmado entre el Comité y la Dirección.	128	204	130	8		7,40
6.3.- Establecer un nivel retributivo superior para la categoría unificada de T3, para evitar el solape que se produce en el Convenio y siguiendo la proporcionalidad que se da en el resto de categorías...	156	156	142	8	8	7,36
4.7.- Creación de guarderías de empresa en los Centros de Trabajo, para hijos de empleado.	176	116	154	16	8	7,32
5.6.- El Plus de Turno Mixto tenga la misma consideración en pensiones que el Plus de Turno, computando a efectos de jubilación.	106	112	242	10		6,67
3.7.- Cobertura de vacantes del Régimen Mixto con dos puestos de trabajo por turno.	102	108	254	4	2	6,62
1.4.- Unificación en un solo nivel retributivo del Turno y de las Guardias.	110	94	252	10	4	6,57
2.3.- Implantación de los calendarios de 6 trabajadores por guardia en el Turno Cerrado y de 4 en el Turno Abierto.	88	98	280	4		6,44
2.4.- En los puestos de trabajo a turno computar el tiempo necesario para efectuar el relevo como efectivamente trabajado y compensarlo con tiempo de descanso equivalente.	82	118	246	20	4	6,35
2.2.- Horas extraordinarias: No retribución económica de las horas extraordinarias. Se cambiarán siempre por horas de descanso, las horas normales por 1h.1/2 de descanso y las horas extras en nocturno o festivo por 2 h. de descanso.	134	100	120	54	62	6,01
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Valoración

Acuerdos del Comité Intercentros:

Reunido el Comité Intercentros de Aguas de Barcelona el día 28 de marzo de 2001, acuerda:

1.- Manifestar que en la situación actual de rumores, desconfianza y falta de información a los representantes de los trabajadores, se hace imposible trabajar con la tranquilidad y eficacia necesarias.

2.- Dirigirse a la Dirección General de la Empresa para:

- Pedir garantías sobre que no se externalizará ninguna actividad de la Empresa.
- Solicitar información sobre el nuevo Modelo de Empresa.
- Ser informados de alcance y consecuencias del desarrollo del Proyecto SAP en Aguas de Barcelona.
- Pedir aclaraciones sobre las noticias que han salido en la Prensa sobre la situación de Aguas de Barcelona.
- Solicitar se nos informe sobre los costes económicos de los trabajos realizados por asesores externos a SGAB en los últimos años.

3.- Solicitar a todos los compañeros de Aguas de Barcelona que colaboren lo menos posible con cualquier asesor externo a la propia Empresa y que se informe al Comité sobre sus movimientos.

4.- Convocar una Rueda de Asambleas en todos los Centros de Trabajo para informar de la situación actual a todos los compañeros y proponer un plan de movilizaciones.

5.- Elaborar un plan de movilizaciones que se activará en el momento en que la Dirección plantee que un empleado salga de Aguas de Barcelona.

6.- Una vez reunida la información necesaria, plantear la posible convocatoria de una Rueda de prensa con los Medios de comunicación, para informar a la ciudadanía de la situación.

ASAMBLEAS	
Jueves 19	Cornellá y Superficiales
Viernes 20	Paseo de San Juan y Lepanto
Lunes 23	Hospitalet y Gavá
Martes 24	Badalona

PLATAFORMA SINDICAL: En el apartado de observaciones se han presentado muchas propuestas y comentarios que resumimos en la siguiente tabla:

CUESTIONES ECONÓMICAS		
1.1	Que siempre sea por encima del IPC de Catalunya. Es primordial que el aumento sea un 0,5 por encima del IPC real.	4 2
1.2	Beneficios sobre el total de ingresos de la Empresa. Sobre los beneficios de la Empresa en el ejercicio.	2 1
TIEMPO DE TRABAJO		
2.1	No se conseguirán nuevos puestos trabajo y menos en el sector de servicios.	1
2.2	Clasificar las horas por averías urgentes o por falta de personal. Ponerlas mas "caras" económicamente. Que el empleado pueda elegir: descanso-pagarlas. Solo se hagan las realmente necesarias. Cobrarlas según Estatuto, reconsiderando en donde se hagan más para cubrir las con los puestos de trabajo necesarios. Limitar a las no estructurales. Considerar las del turno cerrado aparte.	1 4 4 2 2 1 2
2.4	Decisión a tomar exclusivamente por el turno, puede que no interese en determinadas zonas.	1
EMPLEO Y CONTRATACIÓN		
3.1	Cubrir vacantes por jubilación con la misma categoría o inmediata inferior Exigir a la empresa los nuevos puestos de trabajo debidos a la reducción. En caso de no ser posible bloquearlo ya que nos invadirían empresas subcontratadas.	2 1
3.2	y del afectado (incluir en el redactado) Dentro y fuera término municipal todas pasen por comité-trabajador	3 2
3.4	Limitar la rotación de contratos temporales en puestos de trabajo complejos o de largo aprendizaje	2
3.6	No solamente hijos de empleado	1
3.7	Debería desaparecer el turno mixto aumentando número de personas por puesto de trabajo	2
ASUNTOS SOCIALES		
4.2	Que se amplíe a los jubilados que ya tengan una hipoteca concedida.	2
4.3	Que se amplíe la ayuda por estudios desde los 0 años. Aportación proporcional a los gastos (matricula, libros, etc.)	4 2
4.4	Auxilio por fallecimiento igual para activos y pasivos. Más incremento para los pasivos. Posibilidad de que se cobrara por las viudas.	2 2 1
4.5	Si no se consigue que se sume el importe a la masa salarial. Entregar una guía completa a cada trabajador con todas las opciones, indicando responsables, actividades, horarios, etc.	1 2
4.8	Las instalaciones del tenis de Esplugues también lo necesitan. Camping Gavá faltan mejoras y reformas.	2 3
PENSIONES		
5.2	Los que ya se cambiaron al 4%, ¿si se aprueba qué?	1
5.3	Compromiso paulatino en unos años pasar del 4% al 7%.	2
5.4	Matizar pensión complementaria SGAB o SGAB-SS + cantidad bolsa vacaciones, propone doblar la de SGAB.	1
5.6	De acuerdo cuando se trate del plus turno mixto variable	2
FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
6.2	A los dos años obtener la categoría. Posibilidad que permita tener un buen currículum futuro. Tener en cuenta titulación oficial para evitar cursos innecesarios. Facilitar promoción traslado para los que quieran salirse del turno. Plazos determinados. Establecer rotación turno-jornada partida-jornada continuada.	2 1 3 1

SALUD LABORAL		
7.1	Prohibir-restringir fumar en el puesto de trabajo.	1
	Separación fumadores - no fumadores.	2
	Mejorar la ventilación en las Secciones.	3
DERECHOS SINDICALES		
8.5	La Empresa tiene el derecho a controlar una herramienta puesta para el trabajo.	1
OBSERVACIONES VARIAS		
	Escritos manifestando indiferencia por la problemática del turno.	3
	Pide más representantes sindicales de las categorías T1, T2 y T3	1
	Facilitar el aumento de categoría y salario al personal joven.	1
	No hay interés de negociación por parte del Comité.	1
	Duda de la capacidad de lucha de las Secciones Sindicales.	1
	Complemento Personal a los trabajadores que se lo merezcan.	2
	Jubilación anticipada para el personal que no cotizó antes del 67.	1
	Reducir la edad de jubilación al personal de turno abierto y cerrado.	2
	CPCP, revisión cada 4 años de los cambios de tareas en el puesto de trabajo.	1
	Reclamaciones a la CPCP, si no se responde en tres meses dar la razón al trabajador	3
	Una parte del sueldo variable, según objetivos cumplidos	1
	Incluir en esta encuesta una casilla para quién desconozca el tema que se trata.	3
	Permisos nacimiento 2 días laborables.	1
	Mejorar la ergonomía del material y del puesto de trabajo.	2
	Acceso a la Empresa de hijos de empleados.	3
	Premio de jubilación se cobre en caso de invalidez o accidente.	2
	Suprimir el Art. 112 del Convenio por discriminatorio con el resto empleados.	2
	Medio Ambiente: pedir guía con índices reciclaje, cifras de reciclaje, cuentas anuales de cada producto.	1
	En caso de jubilaciones no permitir que se cubran las vacantes con categorías más bajas.	2
	Control % personas nuevo ingreso Empresa.	1
	Incluir en el redactado del Convenio de Permisos por exámenes a los trabajadores temporales	1
	Bonificación agua a empleados: cambio aforo a agua directa sin costes.	3
	Fraudes: modificación 5.000 pts o 20% de lo que cobre SGAB.	1
	Póliza de Seguro médico para todos los trabajadores.	3

Noticias Aguas de Barcelona

CAMPING GAVÁ

Calendario:

Del 28 de Abril al 16 de Septiembre: SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS. Horario de 8 a 20 horas.

Del 19 de Junio al 16 de Septiembre TODOS LOS DIAS LABORABLES, a excepción de los LUNES de los meses de JUNIO Y SEPTIEMBRE. Horario de 8 a 20 horas.

Inclusión de los beneficiarios.

El cónyuge y los hijos menores de 21 años que convivan con el empleado ya son incluidos directamente.

Los hijos/as mayores de 21 años que convivan con el empleado/a, podrán solicitar su inscripción mediante: impreso de solicitud, fotocopias de los DNI. del empleado/a y de los hijos/as que lo solicitan y certificado de empadronamiento.

Fecha límite para las solicitudes: 30 de ABRIL

Cursillo de natación.

Se efectuará en la piscina del Camping, del 26 de JUNIO al 13 de JULIO, por las tardes.

INSCRIPCIONES.- José Antonio Cantero (Extensión 2481) o cualquier delegado de la Comisión de Asuntos Sociales.

Fecha límite de inscripción 2 de JUNIO.

PRESTACIÓN POR GASTOS DE FARMACIA

Todos los empleados, activos y pensionistas, que no pertenezcan a la póliza de Intesa – Aresa, pueden solicitar la prestación por GASTOS DE FARMACIA, presentando factura o relación de gastos emitida por la farmacia.

La cuantía de la prestación es del 50% de la factura y hasta un máximo de 12.000 ptas. Que se abonarán únicamente, en caso de no haber cobrado ninguna prestación por otros conceptos durante el ejercicio 2000.

Si la prestación cobrada en el año 2000 fuera de un importe inferior a 12.000 ptas., se abonará la diferencia.

El plazo de presentación finaliza el día 30 de Abril inclusive, y las solicitudes se pueden dirigir a cualquiera de los miembros de la comisión.

COMISIÓN PARITARIA DE ASUNTOS SOCIALES