



A.T.A.B.

Adherits a:



INICIATIVA PARA LA RECOGIDA DE CURRÍCULUMS DE HIJOS DE EMPLEADOS

Desde el año 2001 no ha habido ningún concurso para entrar a trabajar en SGAB abierto a hijos de empleado.

El artículo 94 del Convenio dice lo siguiente:

- Los trabajadores con contrato temporal, eventual o cualquier otro de duración determinada, ingresarán por libre designación de la Empresa y se mantendrá en estos contratos el actual criterio de la Dirección de posibilitar dicha contratación a hijos de empleados. -

Desde hace dos años, la forma más habitual de entrar a trabajar en Aguas de Barcelona es mediante la contratación de relevo. Según las estimaciones de la empresa y a consecuencia de las jubilaciones parciales y ordinarias **se habrán de cubrir durante este año 37 vacantes con nuevas contrataciones** (7 técnicos, 10 administrativos y 20 obreros).

Nos consta que se está incumpliendo el artículo 94 del convenio al no hacerse públicos los procesos de selección de personal y en consecuencia no posibilitando la contratación de hijos de empleado.

ATAB ha pedido en diferentes ocasiones a la Dirección de la empresa que se instaure un sistema de selección de personal para los nuevos contratos de relevo, abierto a la participación de hijos de empleado, así como que se habiliten los mecanismos necesarios para garantizar la transparencia e igualdad de oportunidades en la selección.

El Pleno de Delegados de ATAB ha decidido iniciar la recogida de currículums vitales de hijos de empleados y pensionistas de Aguas de Barcelona, para presentarlos próximamente a la Dirección de Recursos Humanos y efectuar un seguimiento de las nuevas contrataciones.

Podéis enviar los currículums a la Sección Sindical de ATAB, entregarlos en mano a cualquiera de nuestros delegados, o mediante correo electrónico a la dirección atab@vodafone.es antes del 15 de mayo.

Los requerimientos formativos habituales de la empresa son los siguientes:

- Formación profesional de grado medio o superior en las especialidades de administración, comercio, marketing, obra civil, química, electricidad, electrónica, mecánica y mantenimiento.

- Catalán y castellano hablados y escritos, carné de conducir para el personal técnico y obrero, ofimática para administrativos y autocad para técnicos de obra civil.

Entregaremos a la Dirección de Recursos Humanos todos los currículums recibidos con el fin de que sean tenidos en cuenta para la contratación de nuevos empleados, efectuando una relación de los mismos para poder verificar el seguimiento de las contrataciones efectuadas y seguiremos exigiendo que se establezcan procedimientos de selección transparentes.

La sección sindical de ATAB garantiza el tratamiento confidencial de los currículums recibidos y su uso exclusivo para los fines descritos en esta nota.

LIPOATROFIA SEMICIRCULAR – EDIFICIOS QUE NOS ENFERMAN

Situados en el centro de cualquier ciudad europea se puede comprobar visualmente que todos los edificios modernos dedicados a oficinas comparten las mismas características: acristalados, herméticos, cableados y llenos de ordenadores y de tecnología punta. Parece que los arquitectos dedican más tiempo a conseguir que sean bonitos que a que reúnan las condiciones necesarias para el trabajo de miles de empleados.

Desde hace años se viene conociendo que estos edificios producen el “síndrome del edificio enfermo” provocando molestias de salud a sus trabajadores (cansancio, irritación de ojos, nariz y garganta, cefaleas, etc.) A este síndrome se le viene a añadir hoy la “lipoatrofia semicircular” que está provocando una verdadera epidemia entre trabajadores de empresas de servicios de Barcelona (Gas Natural, La Caixa, SEM 061 y AGBAR).



La lipoatrofia se detectó por primera vez en Barcelona a finales de febrero en el recién estrenado edificio de Gas Natural. Es una enfermedad indolora que se caracteriza por la aparición de unas marcas en las piernas a la altura de las mesas de trabajo (unos 70 cm.), estas marcas son pérdidas del tejido adiposo debajo de la piel. También en algunos casos las marcas aparecen en los antebrazos u otras partes del cuerpo.

Esta enfermedad se cree que es debida a un conjunto de factores: sequedad del aire, electricidad estática que carga nuestros cuerpos al estar sentados muchas horas en las sillas, campos electromagnéticos provocados por los cables que rodean nuestros puestos de trabajo, mesas de oficina mal diseñadas, suelos aislantes, tomas de tierra defectuosas, etc. No tiene tratamiento médico conocido. Afecta más a las mujeres y es reversible, curándose en un período de 9 meses a 3 años si han desaparecido las causas que la han provocado. La Inspección de Trabajo la está considerando como accidente laboral sin baja, ya que no limita las capacidades del trabajador.

Pasada la Semana Santa la empresa nos informó, en una reunión urgente del Comité de Salud laboral, de la aparición de un caso en la Torre Agbar y de las medidas que se estaban tomando para paliarlo (básicamente aumentar el nivel de humedad que estaba muy bajo). También se facilitó que todos los empleados de la Torre pudieran pasar por el Servicio Médico para ver si presentaban síntomas de la enfermedad y se convocó una reunión informativa el miércoles con todos los empleados de la Torre.

El Comité Intercentros de SGAB se dirigió al Departament de Treball de la Generalitat para pedir su intervención y el miércoles se presentó en la Torre Agbar un equipo formado por dos inspectores de trabajo, un técnico en higiene industrial y una doctora especialista en salud laboral que forman el mismo equipo que interviene en Gas Natural y que inició la revisión de las instalaciones de la Torre y decidirá las medidas que debe tomar la empresa para resolver los riesgos de salud detectados, informando en todo momento a la representación sindical. Se les ha pedido que tengan en cuenta los centros de trabajo de Pallars y Gavá, edificios de similar construcción y en los que sabemos que se ha producido algún caso. Por otra parte, deberá también estudiarse la situación del nuevo edificio de Collblanc para corregir las posibles deficiencias antes del traslado de los trabajadores destinados al mismo.

Hasta ahora compartimos con la Dirección las medidas de protección que se van a tomar próximamente y confiamos en su rápida ejecución (mejoras en el acondicionamiento del aire en la Torre, instalación de indicadores de humedad, reparto de reposapiés conductores de la electricidad a los trabajadores que los utilicen, mediciones de campos electromagnéticos, etc.)

No obstante, un tema que nos preocupa especialmente es la prevención del riesgo para las compañeras que están embarazadas. Sabido es que la legislación va siempre por detrás de la realidad, por ello consideramos que en este caso hay que ser extremadamente prudentes y, aunque la legislación no determine nada por el momento, hay que poner todos los medios a nuestro alcance para asegurarnos de que no se produzca ninguna situación de riesgo para las gestantes.

Por ello nos dirigimos a la Dirección para que se coloque a estas trabajadoras en centros de trabajo no afectados por la lipoatrofia o en su caso se las envíe a casa mientras no se solucionen completamente los problemas detectados.

APROVACIÓ DE LA LLEI ORGÀNICA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES: MILLORES PER ALS TREBALLADORS I TREBALLADORES D'AIGÜES DE BARCELONA.

Fa uns dies us informàvem de la propera aprovació de la Llei. Ara ja és una realitat, la Llei està aprovada i va entrar en vigor el passat 24 de març. Volem destacar que algunes de les propostes que des d'ATAB havíem fet per la millora de les nostres condicions de treball, ja es troben recollides en aquesta llei. És un camí pel qual volem seguir avançant donada la seva incidència en la nostra qualitat de vida.

Us en resumim els punts més rellevants:

MATERNITAT / PATERNITAT

Permís de maternitat

Ampliació de dues setmanes en el cas de fill discapacitat. Ampliació de fins a 13 setmanes en el cas de part prematur o hospitalització del nadó.

Permís de paternitat

S'amplia en 13 dies, i **és independent del permís de maternitat**. Pot exercir-se a temps complet o a temps parcial.

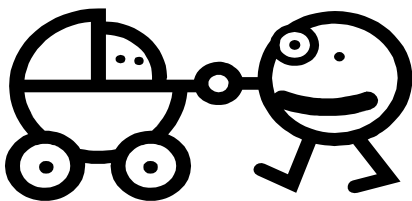
NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Es podran establir **mesures d'acció positiva** (en igualtat de condicions preferència pel sexe menys representat) en la classificació professional, promoció i formació. Deure dels Comitès de vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat.

PLANS D'IGUALTAT

L'empresa ha de negociar **plans d'igualtat**: accés a la feina, promoció professional, ordenació del temps de treball...

Creació d'un distintiu per a les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat, concedit pel Ministeri de Treball.



CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

- Dret a la **reducció de jornada entre 1/8 i 1/2** per cura de menors de 8 anys o persones amb discapacitat.
- **Consideració, a efectes de les prestacions de la Seguretat Social, com cotitzada la jornada completa**, els dos primers anys en el cas de cura dels fills, o el primer any en el cas de cura de familiars.
- **Permís de lactància acumulable en jornades completes**.
- **Ampliació i flexibilització de les excedències**. En el cas que sigui per cura d'un familiar (accident, malaltia o discapacitat) podrà exercir-se fraccionadament.
- Nou **permís de 2 dies per intervencions quirúrgiques sense hospitalització** (familiar fins a segon grau).

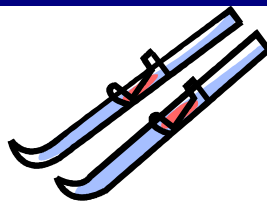
Al Comitè Intercentres del dia 11 d'abril es va aprovar demanar a l'empresa iniciar la negociació d'un pla d'igualtat.

No obstant això, considerem que hi ha una sèrie de qüestions relatives a la flexibilitat horària i la reducció de jornada que no poden esperar a la negociació d'un pla d'igualtat i que haurien de negociar-se immediatament amb la Direcció de Recursos Humans. Considerem que per a les persones que es troben amb la seva jornada i els seus ingressos reduïts, és important i urgent la millora d'aquest dret.

Si teniu dubtes sobre l'aplicació de la Llei en el vostre cas concret podeu posar-vos en contacte amb nosaltres al telèfon 932.700.463



SECCIONS DEL GRUP D'ESBARJO



EL TORREÓN

Información
Sindical



ACTIVITAT	DELEGAT
ACTES PENSIONISTES Local Consell de Cent	Alfredo Edo Ausach
EXCURSIONS PENSIONISTES Consell de Cent	Joan Tuldrá Díaz
EXCURSIONS COMISSIÓ JUBILATS	Joan Ginesta Navarro
ATLETISME	Tomás Vera Rubio
BIBLIOTECA	Lluís M. Estruch Tobella
CAÇA	Juan José Pedrera Crenes
ESQUÍ	Francisco Serrano Gascón
FESTIVAL INFANTIL	Juan José Cuesta Gutiérrez
FILATÈLIA I NUMISMÀTICA	Josep Antich Redó
FOTOGUP	Ramón Ariño Tarragó
FUTBOL SALA SGAB	Juan Luís Agset Martínez
FUTBOL 7 LEPANTO	Jesús Escalante Jiménez
FUTBOL 7 BADALONA	Francisco Romero Pelaez
FUTBOL 7 TORNEIG ESPLUGUES	José Juncá Fernández
MOUNTAINBIKE	Francisco Serrano Gascón
PESCA ESPORTIVA	José Palacios Delgado
PITCH & PATH	Alex García Mateu
SQUASH	Joan Baliarda Aragonés
SUBMARINISME	Venanci García Pérez
TALLER D'ART	Antonio Arroyo Campos
TENNIS CAMPIONAT SOCIAL	Santos Lizano Rabinad
TENNIS DE TAULA	Laureano Rodríguez Bayarri
TIR AL PLAT	José Luís Marín Ortega



SOL·LICITUD D'AFILIACIÓ

Retalleu la butlleta i trameteu-la a la Secció Sindical d'ATAB, C/ Consell de Cent 425, 3-B Barcelona 08009

Direcció de Personal

El signant, com a empleat d'aquesta empresa, sol·licita el descompte mensual de la quota sindical (5,00 euros), l'import de la qual li demano sigui abonada al compte de l'ASSOCIACIÓ DE TREBALLADORS D'AIGÜES DE BARCELONA, fins nou avís per part meva.

Atentament,

Signatura

Nom i cognoms _____

Centre de treball _____ Secció _____ AIG _____



Consell de Cent 425-427, 3-B
08009 Barcelona
Tels: 93 270 0462 Actius
93 270 0463 Pensionistes
Fax: 93 231 9590
E-mail: atab@vodafone.es
Internet: www.websindical.com