

## **PONÈNCIA 4<sup>a</sup>.- RÉGIM DE TREBALL, CONTRACTACIÓ, FORMACIÓ I PROMOCIÓ**

Per: Sergio Verdú, Eduardo Gil, Sergi Conde, Agustín García, Pere Estruch,  
i Carles Gumà.



## MODALITATS DE CONTRACTACIÓ A L'EMPRESA

Els grups professionals de la nostra empresa són :

- Grup titulat i tècnic
- Grup Administratiu
- Grup obrer

Després de les reestructuracions dels ERO, la plantilla actual de l'abastament està molt ajustada (hi ha més de 200 persones menys que el 2010). En l'àmbit del sanejament sabem que la plantilla també està ajustada, ja que no s'arriba a poder cobrir determinats torns. Restem a l'espera de l'anàlisi dels resultats del pla d'excel·lència i de la proposta de reorganització que faci la direcció, per poder analitzar aquest àmbit en profunditat.

Per dur a terme aquest ajust, la direcció ha tingut en compte les càrregues de treball teòriques, sent aquestes molt sobrepassades per la realitat, la plantilla suporta nous projectes (per exemple clavegueram, aigua no potable, sectorització de la xarxa etc...) també la contínua reorganització genera un esforç continu d'organització en el treball.

Les baixes no cobertes en una plantilla tan ajustada deixen sense possibilitat de maniobra als departaments que les pateixen quedant compromesa la tan esbombada EXCEL·LÈNCIA.

Per tot això queda justificada una necessitat de contractació de personal a la nostra empresa (la política de la direcció és la reestructuració constant dels departaments i una contractació mínima).

Cal recordar que el personal de nou ingrés, es regirà per les condicions pactades en el "*acord de fixació de condicions laborals per al personal de sanejament i de nou ingrés d'AB a partir de 2014*".

Contracte de relleu: Des de la creació de la nova empresa, entra una altra vegada en escena aquesta modalitat de contracte, ja que en l'extinta EMMSA, es va signar un acord de jubilació parcial que manté el seu vigor fins al 31 de desembre de 2018.

ATAB impulsarà:

- La sol·licitud de noves contractacions per cobrir el marge no contemplat per la direcció.
- Màxima transparència i rigor en la contractació. Prioritat per a la contractació de fills d'empleat formats amb la titulació requerida.
- Sol·licitar una bossa de treballadors temporals per cobrir les baixes i les càrregues de treball dels departament, tenint-los en compte en les noves contractacions fixes.
- Fomentar la flexibilitat horària i les jornades de treball reduïdes.

Actualment hi ha la reducció voluntària de jornada art.37.5 Estatut dels treballadors en els casos següents:

- Si tens la guarda legal d'un menor de 12 anys
- Si aquestes a la cura directa d'un familiar que no pot valer-se per si mateix
- Si tens la guarda legal d'un discapacitat
- Si tens cura d'un menor de 18 anys hospitalitzat o en tractament d'una malaltia greu

## PLANS DE FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

En el nostre conveni vigent, article 42 (Promoció en nivells retributius del 4 al 9) la promoció professional queda vinculada a la realització dels diferents cursos FNI, FEPER i FNS.

Existeixen actualment 14 cursos pactats en la comissió paritària de Formació Professional :

- **9 FNS 3 nivells de 3 oficis més 3 FNS generalistes:**

En aquests cursos inicialment s'impartien 280 h. Actualment es realitzen en 267 h i es procura la realització de formació *on line* de alguns mòduls per fomentar la flexibilitat del curs i siguin més conciliables :

- FNS OPERACIONS 01: presencial 72% ; *on line* 28%

- FNS ADMINISTRATIU 01: presencial 60% ; *on line* 40%

FNS d'Operacions, el temari d'aquest curs s'ha orientat a la convalidació de la certificació professional de muntatge i manteniment d'aigua potable.

Una de les línies estratègiques del grup Agbar és l'acreditació professional del col·lectiu d'operacions, l'empresa al costat del departament de treball han impulsat un cicle formatiu reglat.

- Mòdul formatiu de certificació professional de muntatge i manteniment de la xarxa.

- Mòdul formatiu de certificació professional d'operador d'estacions de tractament d'aigua (orientat a operaris de l'ETAP i de les EDAR)

	FNS AO N7	FNS O2 N6	FNS O1 N5	FNS P2 N4	FNS P1 N3	FNS P1 N3 (A)
CATEGORIA UNIFICADA	AX	AO	O2	O1	P2	P1
NIVELL PROCEDÈNCIA	8	7	6	5	4	3
FORMACIÓ NECESSÀRIA	Graduat escolar	FP1/FEPER I o eq.	FP1/FEPER I o eq.	FP2/FEPER II o eq.	FP2/FEPER II o eq.	FP2/FEPER II o eq.
ANYS PER ASSOLIR NIVELL	3 anys	3 anys	4 anys	4 anys	4 anys	4 anys
HORES DINS JORNADA	0	0	0	0	0	0
HORES FORA JORNADA	280	280	280	280	280	280
<b>TOTAL HORES</b>	<b>280</b>	<b>280</b>	<b>280</b>	<b>280</b>	<b>280</b>	<b>280</b>
ESPECIALITATS	Electrom. i Elec. Operacions Administratiu	Electrom. i Elec. Operacions Administratiu	Electrom. i Elec. Operacions Administratiu	Tècniques de Gestió i Relacions Humanes	Tècniques de Gestió i Relacions Humanes	Tècniques de Gestió i Relacions Humanes

- **FNI:** Formació adreçada al personal de nou ingrés, els temaris estan orientats al coneixement global de l'empresa i el seu negoci, la durada és de 60 h de les quals 20 són dins la jornada de treball.

Amb el compromís d'avançar en la conciliació del treball i la vida familiar, en la Comissió Paritària de Formació Professional es va negociar que aquests cursos es poguessin realitzar el màxim d'hores en format *on line*. Les 40 hores realitzades fora de la jornada laboral orientades a matèries d'ofimàtica i competències es realitzen íntegrament en format *on line*. Aquesta filosofia es vol traslladar a tots els cursos de conveni.

- **FEPER:** Curs intern d'aigües que convalida els FPI i FPII requisit imprescindible per poder realitzar els cursos FNS i pujar de grau salarial dins la seva categoria.

GRAUS SALARIALS PER NIVELLS RETRIBUTIUS									
	GRAU 1	GRAU 2	GRAU 3	GRAU 4	GRAU 5	GRAU 6	GRAU 7	GRAU 8	GRAU 9
NIVELL 1 T1									
NIVELL 2 T2									
NIVELL 3 T3									
NIVELL 4 P1									
NIVELL 5 P2									
NIVELL 6 O1									
NIVELL 7 O2									
NIVELL 8 AO									
NIVELL 9 AX									

Anualment des dels centres i en cadascun dels seus departaments es detecten les necessitats formatives dels treballadors, aquests cursos s'han de presentar i valorats al comitè de centre.

Aquests cursos es presenten posteriorment a la Comissió Paritària de Formació Professional i la part social ha de validar i valorar la seva possible signatura per a la seva subvenció, dins de les accions formatives comunicades a la Fundació Tripartita per a la Formació per a l'Ocupació (FTFE).

## **ADMINISTRATIUS**

En el grup administratiu fa temps que s'estan arrossegant una sèrie d'inconvenients que afecten principalment la carrera professional d'aquests companys i companyes. Molts d'ells ens ho vénen indicant des de fa temps. Considerem que hem de buscar solucions entre tots per donar resposta a aquest problema.

Les tasques que són competència d'aquests companys no es troben ben definides en el nostre conveni. Recordem que la descripció de llocs de treball data dels anys 90. Les tasques que es realitzen han guanyat en complexitat, havent de dominar diverses aplicacions informàtiques, realitzant també tasques teòricament assignades al grup tècnic, de les quals en alguns casos la formació ha estat insuficient o s'ha fet de manera autodidacta.

La gran transformació que han experimentat les tasques del grup administratiu, fan que l'actual descripció dels llocs de treball no reflecteixi la realitat, de manera que no es disposa d'informació vàlida per saber quines tasques corresponen a una o altra categoria i a qui correspondria realitzar-les.

### **Revisió dels llocs de treball.**

Una de les reivindicacions històriques del grup administratiu és precisament el que es realitzi una revisió dels llocs de treball o una catalogació detallada de les tasques, en lloc de l'actual generalització per responsabilitats.

Tothom sap que en els últims anys, a causa dels canvis provocats per les amortitzacions dels expedients de regulació, les seccions han quedat reduïdes i els treballs absorbits d'una manera o altra pels que s'han quedat.

### **Treballs categoria superior.**

Precisament per l'exposat anteriorment, ens trobem que hi ha persones que estan exercint tasques i responsabilitats, en major o menor freqüència, que no correspondrien amb la categoria del lloc de treball en què estan, tant per sobre, com per sota, però sense possibilitat que se'ls compensi ni se'ls reconegui, tal com està previst en conveni, amb la imputació del plus de superior categoria, ja que se sobreentén que la polivalència i la doble funció és una cosa que s'ha d'exercir sense cap tipus de compensació o reconeixement.

Es dóna el cas que quan el treballador s'imputen en sistema (CAT 's), el plus de treball de superior categoria, els caps els esborren.

### PLUS SUPERIOR CATEGORIA - 2012

CENTRE DE TREBALL	OBRES	TÈCNICS	ADMINISTRATIUS	TOTAL	PERSONES
BADALONA	1.151,86			1.151,86	8 / 0 / 0
COLLBLANC	6.695,87		1.066,24	7.762,11	15 / 0 / 1
PALLARS	8.600,99			8.600,99	17 / 0 / 0
TORRE AGBAR			1.853,83	1.853,83	0 / 0 / 1
CORNELLÀ	1.315,45		490,44	1.805,89	3 / 0 / 2
GAVÀ	3.173,78		261,45	3.435,23	7 / 0 / 5
HOSPITALET	3.356,92			3.356,92	11 / 0 / 0
SANT JOAN DESPÍ	6.124,82		460,7	6.585,52	9 / 0 / 2
30.419,69 €			4132,66 €	34.552,35 €	

Això es ve agreujant en els últims anys ja que amb l'ERO que va tenir lloc a SGAB, es van amortitzar els llocs de treball de les persones que es van jubilar, però les tasques es continuen fent i s'han sumat a les que ja tenien assignades els companys. Aquest personal, en general, té categories inferiors a les que ostentaven els treballadors que venien exercint aquestes tasques. En altres es cobreixen per personal d'escassa durabilitat com ara becaris, etc.

Tampoc sol substituir-se al personal amb baixes de mitja durada per personal eventual, de manera que de nou es torna a carregar amb més tasques als companys de secció.

Si bé hem avançat alguna cosa en cobrir baixes per maternitat, no s'estan cobrint un altre tipus de baixes mèdiques. La pràctica de la contractació per al període d'estiu també ha baixat.

#### **Hores extres. Prolongació de jornada de manera habitual.**

La càrrega de treball ha augmentat en molts casos, i en molts departaments es dóna per fet que a les tardes s'ha de allargar la jornada laboral i no està ben vist imputar les hores extres. Aquesta situació no és puntual, sinó que es dóna de manera habitual.

#### **No surten les places a concurs.**

Els administratius es queixen que les places són a dit i no es publiquen perquè tots els companys tinguin la mateixa oportunitat de canvi de lloc de treball o promoció, si s'escau.

En definitiva, perquè tots sapiguem quines tasques ens correspon realitzar i tinguem accés a la promoció professional, cal una nova descripció dels llocs de treball, així com una revisió de les tasques que s'assignen a cada categoria o nivell. De la mateixa manera s'ha d'assegurar que el sistema de cobertura de vacants sigui transparent i d'accés per a tothom.

### **Propostes de millora de la formació :**

La primera reivindicació és que la formació s'estengui a tota la plantilla, incloent-se per tant al personal de sanejament i de nou ingrés.

Des de fa uns anys es treballa en la comissió de formació en la modernització i millora dels cursos FNS. Aquest treball no ha estat implantat encara (només pel que fa als mòduls *on line* i a la modificació de temaris per equiparar a la certificació professional) ja que afecta de ple al conveni i resta sotmès a les negociacions que s'estan duent a terme per al nou conveni.

Una de les propostes és la de crear una nova estructura per als FNS amb uns mòduls troncal bàsics comuns per categories independentment de l'ofici, com ara l'ofimàtica, el català i PRL, i unes obligatòries per ofici.

Es proposa també que la formació es pugui realitzar en diversos anys, dividint el curs actual en mòduls amb uns crèdits assignats.

L'objectiu és aconseguir perfils polivalents amb una visió general de l'ofici però amb una especialitat diferenciadora, així es podria donar cobertura a diferents perfils dins dels oficis com ara en administració de finances, projectes i obres, comercial, relacions institucionals i comunicació etc....

Es donaria la possibilitat als companys de fer-se un itinerari professional dins de l'empresa i es crearien nous grups de coneixement per a l'organització, entenem que això beneficia totes les parts.

Seria un canvi estructural de la formació i canviaria la filosofia de l'empresa, afectant la classificació professional i donant noves possibilitats als companys a poder formar-se per cobrir vacants que no siguin del seu ofici.

Aquest canvi d'estructura s'hauria de negociar en el nou conveni.



## HORARIS ACTUALS

Els horaris actuals en l'empresa són :

- Jornada continuada

Aquesta jornada comprèn l'horari de 7 a 15 amb mitja hora de dinar a càrrec de l'empresa, durant el període d'estiu l'horari és de 7:30-14:30 mantenint la mitja hora de l'esmorzar. Fins fa uns anys era la jornada més habitual en operacions, però a partir de l'ERO de 2010 s'ha anat eliminant paulatinament perquè la gent passi als torns.

- Jornada partida tot l'any

Aquesta jornada s'efectua majoritàriament en els centres de Cornellà i Sant Joan Despí, havent-hi alguns centres com Collblanc o Gavà en els quals es realitza de manera residual. En l'última proposta presentada per l'empresa de la reorganització de Cornellà i Sant Joan Despí, proposa que tot el personal que actualment realitza aquesta jornada, passi a realitzar la jornada partida.

- Jornada partida

Habitualment ens referim a ella com a jornada partida de Barcelona. En aquest règim es realitza jornada continuada tots els divendres de l'any i durant el període d'estiu, la durada es determina en la comissió de jornada i horaris cada any, per quadrar les hores de treball anuals. Quan es realitza la jornada continuada hi ha mitja hora per a esmorzar que compta com a jornada efectiva de treball i per tant va a càrrec de l'empresa. Aquesta jornada disposa de flexibilitat horària d'entrada i sortida de 1:15 h.

En aquest apartat cal destacar que hi ha una reivindicació històrica per part del personal de sanejament que treballa en horari de jornada partida en manteniment de les EDAR'S, per passar a realitzar la jornada continuada. Estem a l'espera dels resultats del pla d'excel·lència que està realitzant la direcció per anar en aquest sentit, ja que per la informació que ens arriba dels treballadors, aquest horari seria molt més eficient, de fet en alguns casos els responsables els demanen que facin aquesta jornada per una millor gestió del treball.

## TREBALL EN RÈGIM DE TORN

El treball a torns es troba definit en l'Estatut dels Treballadors com *"tota forma d'organització del treball en equip segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, implicant per al treballador la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes"*.

L'OIT (Organització Internacional del Treball) exposa que el treball a torns, especialment quan es treballa també en horari nocturn, comporta efectes negatius sobre la salut dels treballadors i treballadores, pel desfasament dels ritmes corporals, així com pels canvis en els hàbits alimentaris. També s'associa a pertorbacions en l'àmbit familiar i social.

Els inconvenients del treball en règim de torn es troben compensats econòmicament a través dels anomenats "plusos de torn (tancat o obert)" i del " plus nocturn" si s'escau.

Tradicionalment a Aigües de Barcelona s'ha diferenciat entre tres tipus de torn:

- **Torn tancat** : horari de matí, tarda i nit.
- **Torn obert** : horari de matí i tarda.
- **Torn mixt**: horari de matí o de jornada partida, i s'encarrega de realitzar les cobertures dels anteriors en els termes del conveni.

Per norma general, aquests torns compleixen amb l'estructura següent:



Cal remarcar que des del 2012 i arran dels canvis estructurals derivats de l'ERO s'introdueix una nova modalitat de torn que presenta ATAB en l'àmbit d'Operacions anomenada **Torn de 7**. Amb aquesta modalitat es pretén disposar d'un major nombre de personal en horari de matí, adaptant-se a un menor nombre de persones disponible per l'amortització de places.

El Torn de 7 redueix els inconvenients del torn tradicional (la seva compensació econòmica també és inferior), minorant el nombre de nits a treballar.

#### **TURNO DE 7**

Diverses persones en horari de matí de dilluns a divendres  
(1 parella en horari de matí actua com a reserva)  
1 parella en horari de tarda de dilluns a divendres  
1 parella en horari de nit de dilluns a diumenge  
1 parella de guàrdia per als caps de setmana

En l'àrea de sanejament la direcció de l'empresa està realitzant el pla d'excel·lència per determinar de quina manera els torns poden anar reduint el nombre d'hores anuals sense afectar el servei, la lògica diu que per l'experiència en l'àrea de l'abastament, passaria per implementar un torn mixt i obrir torns a les parades que ho permetin. Tot això requerirà d'una reorganització en la qual la nostra reivindicació serà participar de manera activa, i evitar així que resultin perjudicats els treballadors.

Per al personal al qual no els és d'aplicació el conveni de la SGAB s'ha arribat a l'acord d'establir la jornada a 1.728 hores, igualant-la per a tot el col·lectiu, inclòs el de torn, cosa fins ara impensable. Serà força complicat amb el personal de torn tancat poder aconseguir-ho aquest any, però perquè ja des d'ara realitzin les mateixes hores de treball que la resta del personal, s'ha creat una borsa d'hores d'aquest col·lectiu per poder gastar-les en els propers tres anys i així igualar-se amb la resta dels treballadors del sanejament i de nova contractació.

Com un torn tancat de 5 persones necessita 1.752 hores / persona per poder complir els seus objectius, si es redueixen les hores d'aquests torns (ara en 28 hores i al final de l'homologació de 56 més) evidentment s'hauran de suplir amb personal que actualment no està adscrit a aquests torns. Caldrà analitzar i negociar amb l'empresa quina és la manera més lògica de treballar aquestes hores, veient si s'ha de fer mitjançant la creació de torns mixtos com en l'abastament, d'un corretorns, la modificació de torns de 5 en torns de més treballadors, amb la contractació de personal eventual en un període de l'any, o amb qualsevol altra solució que pugui donar, però cal establir una organització que permeti, en el menor temps possible que tota la plantilla de AB realitzi la mateixa jornada anual.

## HORES EXTRA

Aquest any encara no disposem de les hores extres realitzades durant l'any 2013, però s'espera que la quantitat d'hores realitzades augmenti ostensiblement, ja que a l'àrea de sanejament es cobreixen els torns entre ells i no hi havia una regulació d'aquestes hores tan estricta com en el conveni de SGAB, l'única referència que tenim clara sobre antiga SGAB l'obtenim de les dades de 2012.

### HORES EXTRES 2012

CENTRE DE TREBALL	OBRERS	TÈNICS	ADMINISTRATIUS	TOTAL HORES	PERSONES
BADALONA	1.193,00	89,00	0	1.282,00	32 / 3 / 0
COLLBLANC	1.852,50	511,30	0	2.363,80	58 / 26 / 0
PALLARS	2.023,50	0	0	2.023,50	49 / 0 / 0
TORRE AGBAR	0	0	598,55	598,55	0 / 0 / 20
CORNELLÀ	770,25	0	26,00	796,25	30 / 0 / 3
GAVÀ	758,00	3,50	0	761,50	28 / 2 / 0
HOSPITALET	1.166,00	31,00	0	1.197,00	38 / 2 / 0
SANT JOAN DESPÍ	770,00	82,00	23,00	875,00	41 / 10 / 1
	8.533,25	716,80	647,55	9.897,60	

En aquest quadre, i com és habitual durant els anys anteriors, es pot observar que en el personal administratiu hi ha una quantitat ínfima d'hores extres en comparació amb el personal obrer, i que aquestes hores, es reparteixen entre tan sols 24 persones. Veient com estan les oficines de tots els centres de treball a partir de les 17 h, resulta evident que el personal administratiu, com s'ha comentat anteriorment, o no s'apunta les hores, o no els deixen que les apuntin.

El principal objectiu en aquest apartat és reduir al màxim el nombre d'hores extres, ja que això voldria dir que la plantilla està perfectament dimensionada respecte al treball que es realitza.

## JORNADA ANUAL DE TREBALL

Actualment a la nova empresa hi ha dues jornades anuals de treball, d'una banda el personal provinent d'abastament (els de l'antiga SGAB) que treballen 1.672 h i d'altra banda el personal de sanejament, que venien d'una jornada per conveni de 1.750 h i han passat gràcies a l'acord de punt partida de l'homologació i de personal de nou ingrés, a una jornada anual de 1.728 h.

L'objectiu en aquest sentit és, encara que es disposi de 10 anys per a l'homologació, que el personal de sanejament passi el més ràpid possible a realitzar la mateixa jornada anual que el personal de l'abastament.

Tenint en compte que l'actual diferència en jornada anual entre l'abastament i el sanejament / personal de nou ingrés (235 persones) és de 56 hores per treballador i any, amb la contractació de només 8 treballadors més podria arribar ja a l'homologació horària.

Entenem, que sobre una plantilla de pràcticament 1.000 persones, aquest augment, que suposa un 0,8% d'increment de plantilla, és perfectament assumible per l'empresa.

