

**ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA
EMPRESA SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA PARA LOS AÑOS
2010-2012.**

En Barcelona, a 26 de julio de 2010.

REUNIDOS

Por parte de la Dirección: D. Ciril ROZMAN JURADO, D. Arsenio OLMO CHAOS, D. Manuel CERMERON ROMERO.

Por parte de los trabajadores: Por **ATAB:** Dña. Eva María FERRUZ NORTES D. Salvador LEÓN EXPÓSITO, Dña. Mercè MAJÓ ORTÍ, Juan Manuel POVEDANO SALDAÑA, Dña. Montserrat RAMBLA SUGRANYES, Dña. Silvia TOMÁS LARIO, D. Francesc Xavier GUMÀ CAPDEVILA y D. Sergio VERDÚ ROMÁN Por **CCOO:** D. Francesc Xavier GARCIA BERNABEU, D. José Fco. MARTI SERRANO, D. Jordi REQUENA FERRANDO, Dña. Genoveva PAREJA GARCIA, D. Jordi VERA PAÑELLA. Por **UGT:** D. Carlos de PABLO TORRECILLA, D. Josep María RODES GENOVÉS, Dña. Gemma SAUCEDO PAGÉS, D. Gustavo NUÑEZ JIMENEZ, D. Alfonso NUÑEZ JIMENEZ y D. Carlos CRUZ CORPAS.

Todos ellos designados por sus respectivas representaciones para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de "SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA S.A." para los años 2.010, 2.011 Y 2012, alcanzan los siguientes

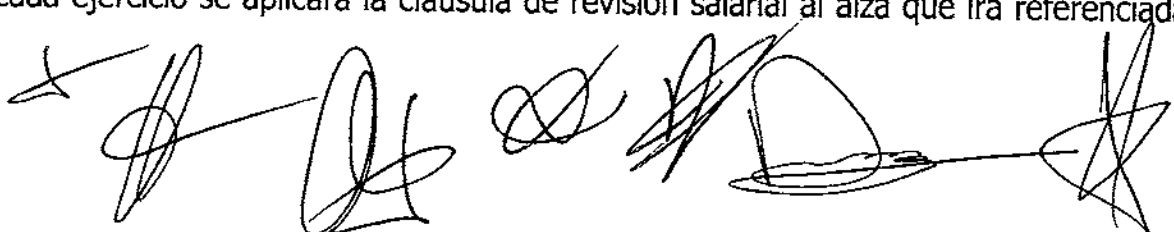
ACUERDOS

1.- VIGENCIA.

El convenio colectivo se acuerda por un período de tres años. Concretamente, desde el 01 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

2.- INCREMENTO SALARIAL.

El incremento salarial a cuenta para cada uno de esos tres años será del 1,5% para todos los conceptos que constan en convenio, excepto los excluidos expresamente. Al final de cada ejercicio se aplicará la cláusula de revisión salarial al alza que irá referenciada sobre



el IPC real estatal a 31 de diciembre, lo que garantizará el poder adquisitivo de los salarios.

En el mes siguiente al de la firma del presente acuerdo se abonarán los atrasos de convenio correspondientes al ejercicio 2010. En los años 2011 y 2012 se regularizarán y abonarán durante el primer trimestre del año.

3.- INCORPORACIÓN ACUERDOS ALCANZADOS.

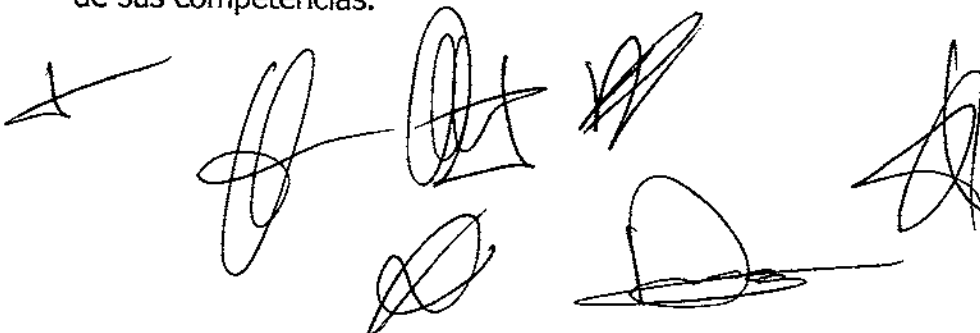
Se acuerda que se incorporen al texto del convenio colectivo, los acuerdos alcanzados durante la vigencia de convenio anterior. Concretamente:

- Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso.
- Acuerdo de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Preferencia del turno en la cobertura de vacantes.
- Artículo 69 del convenio (préstamos).
- Tema O2 turno mixto operaciones.
- Acuerdo turno mixto P2.
- Acuerdos de plus superior categoría (artículo 61 del convenio)

4.- GARANTÍA PLANTILLA.

Durante los años 2010, 2011 y 2012, y como consecuencia de los acuerdos alcanzados en el proceso de reestructuración llevado a cabo en la compañía, se establece lo siguiente:

1. El número mínimo de plantilla queda establecido en 739 puestos de trabajo fijos, excluidos los jubilados parciales.
2. No se llevaran a cabo externalizaciones de personas o tareas propias del servicio público.
3. Para la óptima organización de los recursos aplicando la reestructuración planteada, se implementará una regulación de nuevos procesos formativos que den respuesta a la misma, donde posibiliten nuevas recolocaciones y reubicaciones de los empleados/as, así como la nueva fórmula de promoción y clasificación profesional de los afectados. Todo esto será trabajado y encauzado por la Comisión Paritaria de Formación y la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional cada una en el ámbito de sus competencias.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there is a vertical column of small, stylized marks and initials. In the center and right, there are larger, more complex signatures, some appearing to be in cursive or a specific professional script. These marks likely represent the signatories of the agreement.

5.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO.

Se creará la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, firmado el 10 de junio de 2010, que tendrá las siguientes competencias:

1. Interpretación del acuerdo.
2. Seguimiento del acuerdo.
3. Recepción de copia de las solicitudes de Bajas Incentivadas voluntarias.
4. Procedimientos y calendarización de reuniones.
5. Esta comisión se reunirá de manera ordinaria mensualmente y extraordinariamente a petición de cualquiera de las partes.

6.- REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES.

6.1.- TOPAJE Y REVALORIZACIÓN DEL SALARIO PENSIONABLE

Topaje del salario pensionable, fijándose en un máximo de 50 mil euros anuales, revalorizables a los incrementos marcados en el convenio colectivo, estableciéndose, en todo caso, un máximo del 2%.

6.2.- REVALORIZACIÓN ANUAL RENTAS DE JUBILACIÓN YA CAUSADAS

El porcentaje de revisión anual máximo de las rentas de jubilación ya causadas será el del IPC, quedando limitado a la hipótesis de externalización de la variable IPC, es decir, el 2%.

6.3.- MEJORAS AL SISTEMA DE PENSIONES DERIVADAS DE LA REFORMA

Los ahorros producidos por la reforma del sistema reventarán en el propio sistema incrementándose en un 2% la aportación del promotor a los partícipes, lo que conlleva incrementar el porcentaje del 5% actual al 7%. También reventarán en la mejora del porcentaje de cobertura actual de los compromisos por pensiones de los prejubilables para garantizar los compromisos actuales. Las partes se comprometen a analizar y en su caso a implementar una herramienta financiera eficiente que garantice las aportaciones efectuadas por el promotor.

6.4.- TOPAJE Y REVALORIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE RIESGOS

Topaje del salario pensionable sobre el que se calcula la prestación de riesgos para trabajadores en activo, fijándose en un máximo de 50 mil euros anuales, revalorizables a los incrementos marcados en el convenio colectivo, estableciéndose, en todo caso, un máximo del 2%.

7.- TRÁMITES POSTERIORES.

De manera inmediata se procederá a modificar el texto del Convenio Colectivo de esta Empresa y una vez acordado se iniciarán los trámites necesarios para el correspondiente registro, depósito y posterior publicación del texto de Convenio suscrito, por parte de la Autoridad Laboral correspondiente.

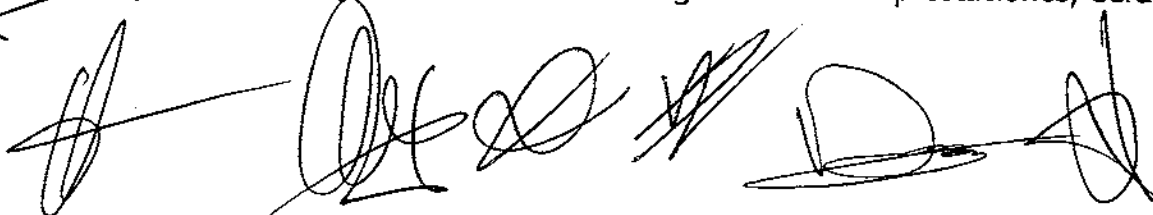
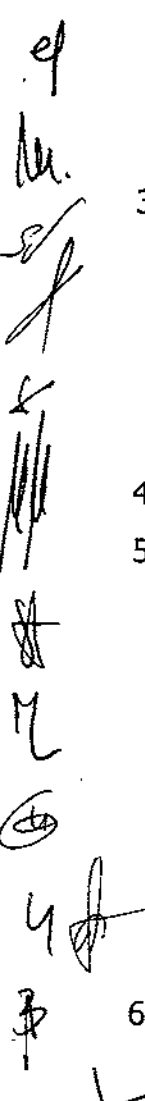
Handwritten signatures and initials are present on the left margin and at the bottom of the page. On the left, there are several vertical signatures, including one that appears to be 'M.' and another that looks like 'S.'. At the bottom, there are several large, stylized signatures, some of which are crossed out or have additional marks over them.

ANEXO 1. PROPUESTA DE MEDIACIÓN DEL DEPARTAMENT DE TREBALL DE 10 DE JUNIO DE 2010 (ADJUNTADA AL FINAL).

ANEXO 2. INTERPRETACIÓN DEL PREACUERDO DE 10 DE JUNIO DE 2010 REFERENCIADO A LA PROPUESTA MEDIADORA DEL DEPARTAMENT DE TREBALL DE LA GENERALITAT.

1. REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES.

- 1º. Los ahorros derivados de la reforma del sistema se concretaran exclusivamente en los compromisos que se detallan en este anexo de interpretación del acuerdo.
- 2º. Una vez aplicados los incrementos de convenio se efectuará en primer lugar la reforma del sistema de pensiones estableciendo el Topaje pactado a todos los partícipes en activo con carácter previo a la extinción de la relación laboral, liberando el exceso por el Topaje de las pólizas de los partícipes afectados, formando parte de los ahorros producidos por la reforma del sistema.
- 3º. Las personas trabajadoras que se prejubilén por el acuerdo de 10 de junio de 2010 se mantendrán como Partícipes Asimilados al Alta en el Plan de Pensiones de Aigües de Barcelona, manteniendo todos sus derechos y obligaciones en materia de previsión social complementaria, tanto en el Plan de Pensiones como en la póliza de excesos en su caso.
- 4º. Se incrementa la Aportación del 5 al 7% para todos los partícipes.
- 5º. Se mantendrá la aportación del 7% a todos los prejubilados hasta la fecha de acceso a la jubilación definitiva. A los afectados por las prejubilaciones que en la actualidad tienen un compromiso de prestación definida se les mantendrá dicho compromiso tanto en el Plan de Pensiones como en la póliza de excesos, en las mismas condiciones que al resto de trabajadores en activo hasta la edad definitiva de Jubilación. Aquí se incluyen los impactos que la jubilación definitiva a los 63 o 64 años, que se plantean en el acuerdo, pudieran tener para los afectados en cuanto a las mermas referentes a la pensión de la seguridad social.
- 6º. El salario pensionable de los trabajos prejubilados en el marco del acuerdo de 10 de junio de 2010, así como el salario regulador de las prestaciones, será el de la



fecha de prejubilación, y se actualizará año a año hasta la fecha de jubilación definitiva en los términos establecidos en el convenio colectivo, y con los límites establecidos en la reforma del sistema.

7º. Por otra parte se establecerá una herramienta financiera que garantice las aportaciones efectuadas por el promotor.

2. PREJUBILACIONES.

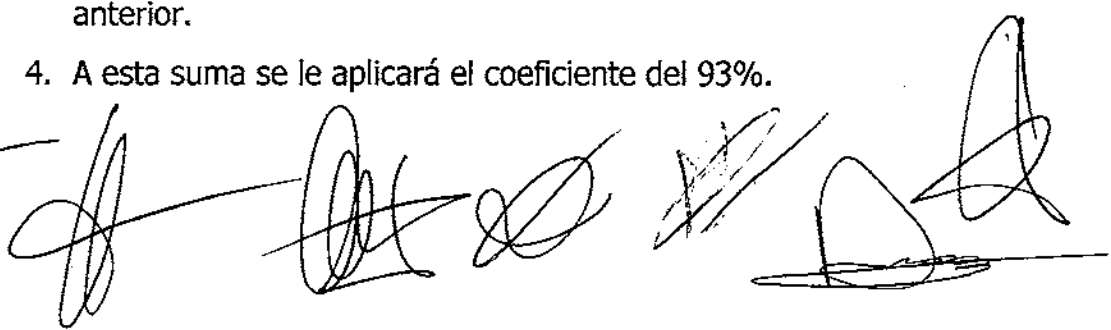
1º. La dirección de la compañía entregará al Comité Intercentros la relación nominal de TODAS las personas que reúnen la edad para acceder a la prejubilación. En virtud de la propuesta mediadora, las prejubilaciones son obligatorias sin otra exclusión que las previstas legalmente.

2º. Según la propuesta mediadora se debe fijar el procedimiento mediante el cual se instrumentarán las extinciones preacordadas. Para ello se creará una oficina de atención al prejubilado/da, donde participará la representación social. Para ello se establecerá un proceso de salida ordenado de los prejubilables de hasta seis meses, en consecuencia a 31 de enero de 2011 se habrán prejubilado todas las personas trabajadoras mayores de 56 años. A partir de esa fecha las personas trabajadoras afectadas por este acuerdo se prejubilarán en el momento de alcanzar la edad de 56 años.

3º. El cálculo del salario regulador anual se efectuará de la siguiente manera:

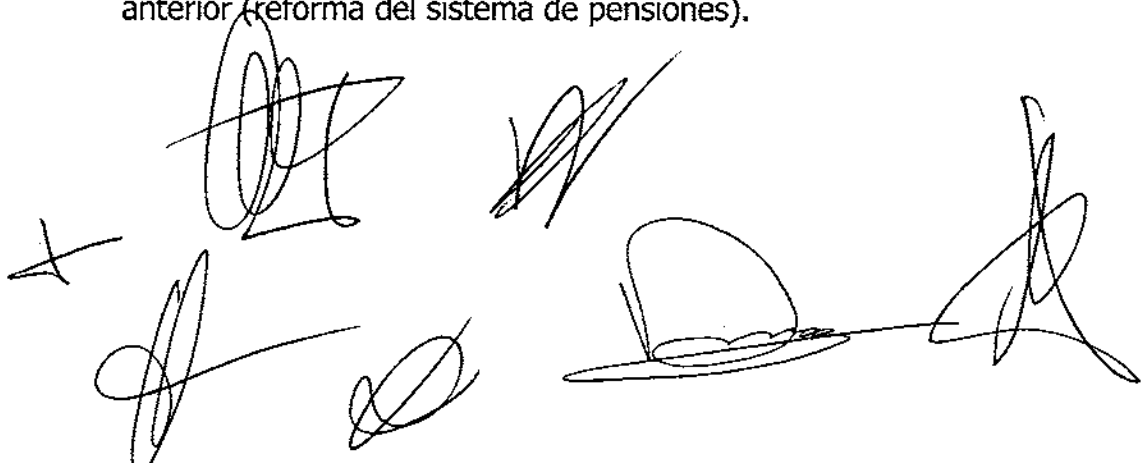
1. Suma de los 22 conceptos salariales brutos anuales que contiene el salario regulador.
2. Aplicación del incremento de convenio.
3. Seguidamente se le deduce a esta cantidad el equivalente al tipo de gravamen que correspondería aplicar en concepto de IRPF a la suma anterior.
4. A esta suma se le aplicará el coeficiente del 93%.

el
Mr.
S
M
G
L
P



5. Los trabajadores afectados podrán optar por percibir las cantidades resultantes con las siguientes dos opciones:
 - a. Capital. En este supuesto no habrá revalorización, y la fórmula de cálculo será el multiplicar el nuevo salario regulador en cómputo anual por los años que dure el acompañamiento. Las fracciones anuales serán calculadas proporcionalmente.
 - b. Renta. En este supuesto la revalorización anual será del 1,5% y pagaderas en doce mensualidades por año. En caso de fallecimiento del prejubilado las cantidades no percibidas hasta el momento de la jubilación que hubiera tenido el causante serán percibidas por sus herederos.
6. Todos estos importes se proyectan hasta la edad en que acabe el acompañamiento, con ello obtendremos el importe total indemnizatorio. Este importe será neteado, es decir que la empresa se hará cargo del impacto fiscal de la cantidad que supere los 45 días por año trabajados o las 42 mensualidades que como indemnización están exentas de tributación en el Impuesto de la Renta de las personas físicas.
- 4º. La empresa se hará cargo del pago del Convenio Especial con la Seguridad Social manteniendo el mismo nivel de cotizaciones con los incrementos correspondientes de todos los afectados durante el periodo de acompañamiento.
- 5º. Los capitales consolidados relativos al premio de jubilación deben percibirse en el momento de la jubilación definitiva.
- 6º. En cuanto a los derechos de previsión social complementaria de los prejubilados se estará a lo dispuesto en los puntos 5º y 6º del apartado anterior (reforma del sistema de pensiones).

ep
lu.
✓
f
✓
M
8
N
4
7
f



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right.

3. BAJAS INCENTIVADAS VOLUNTARIAS (BIV)

- 1º. La denominación a partir de este momento de las BIV será de BAJAS INCENTIVADAS DE ADSCRIPCIÓN NO OBLIGATORIA que tendrán la consideración de un Despido Improcedente.
- 2º. Las Bajas Incentivadas de Adscripción no Obligatoria estarán abiertas a todas las personas trabajadoras en activo de la compañía. El plazo de inscripción se cerrará el 28 de febrero de 2011.
- 3º. Los capitales consolidados relativos al premio de jubilación deben percibirse en el momento de la extinción del contrato.

ef

Y en prueba de conformidad con todo lo que antecede, lo firman las partes comparecientes, en el lugar y fecha al principio indicados.

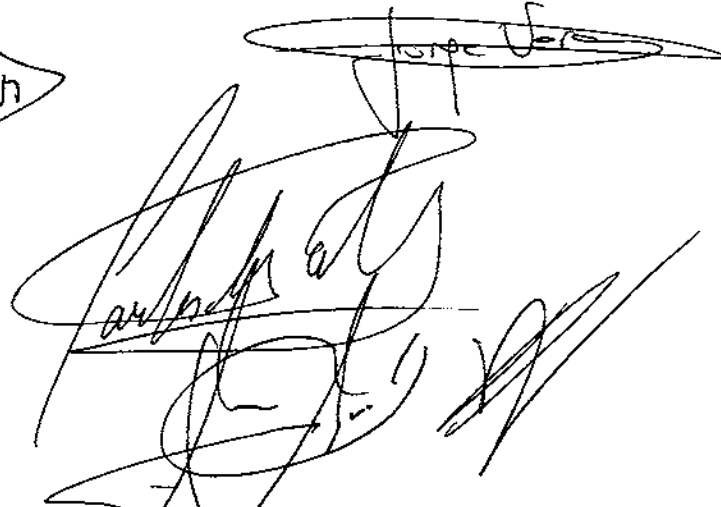
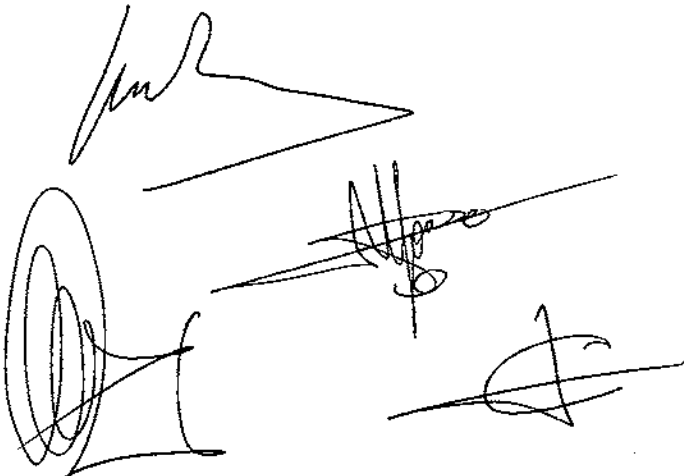
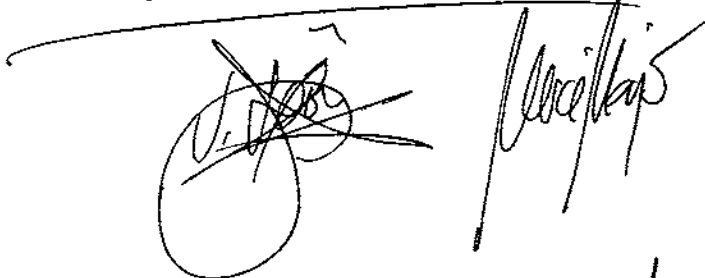
ER Terroz Noctes



U. Roubala



Guarín





MEDIADORES: Sra. Ruth Pineda i Sra. Raquel Calveras

En aquests Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, a les 17, 45 hores del dia 10 de juny de 2010 en tràmit de mediació

COMPAREIXEN

D'una part, els representants del COMITÈ INTERCENTRES, assessor i delegats sindicals:

- Jordi Requena Ferrando, CCOO
- Jorge Vera Pañella, CCOO (delegat LOLS)
- Genoveva Pareja García, CCOO (delegat LOLS)
- Eugenio Valdelvira Fernández (assessor CCOO)
- Francesc Xavier Garcia Bernabeu, CCOO
- José Francisco Martí Serrano, CCOO
- Carlos de Pablo Torrecilla, UGT
- Gustavo Núñez Jiménez, UGT
- Alfonso Núñez Jiménez, UGT
- Josep Maria Rodés Genovés, UGT
- Javier Vázquez López, UGT (assessor)
- David Alonso Álvarez , UGT(assessor)
- Bernardo Gallardo Rivilla, UGT(assessor)
- Eva Maria Ferruz Nortés, ATAB
- Francesc Xavier Gumà Capdevila, ATAB
- Montserrat Rambla Sugranyes, ATAB
- Mónica Fernandez López, ATAB
- Salvador León Expósito, ATAB
- Mercè Majó Ortí, ATAB
- Sergio Verdú Román, ATAB
- Francesc Xavier Bosch Casas, ATAB (assessor)

D'altra part, L'EMPRESA SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA, SA representada per: Ignacio Escudero García, Ciril Rozman Jurado, Manuel Cermerón Romero, Arsenio Olmo Chaos.

Realitzada la mediació, els representants dels sindicats UGT i CCOO que ostenten la majoria del comitè intercentres i la representació de l'empresa acorden la subscripció de la proposta de mediació que s'adjunta a aquesta acta. Mostren el seu rebuig els representants del sindicat ATAB.

Aquest preacord haurà de ser ratificat per la plantilla dels treballadors de l'empresa.

En cas de ser ratificat per la plantilla dels treballadors de l'empresa, es procedirà a la redacció definitiva dels pactes assumits a la proposta de mediació.

Llegida l'acta, la signen les persones assistents, en prova de conformitat, en el lloc i la data de l'encapçalament.

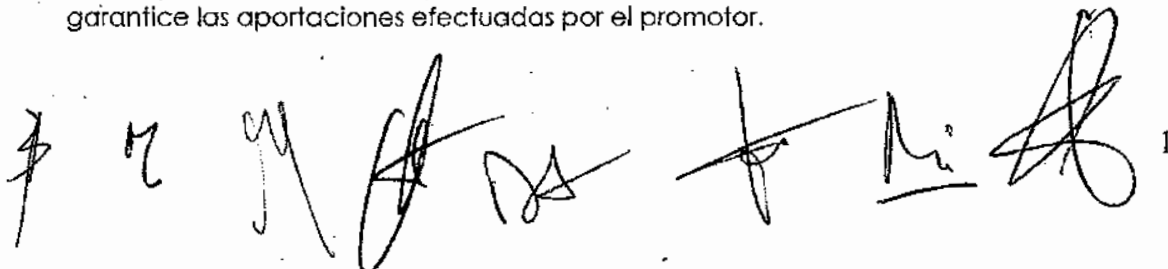
PROPUESTA DE MEDIACIÓN

1. CONVENIO COLECTIVO.

- 1.1. Vigencia del Convenio: 3 años. Del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.
- 1.2. En la dirección de lo planteado en los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva, a cuenta para el 2010 el 1,5%, para el 2011 el 1,5% y para el 2012 el 1,5%. A final de cada ejercicio se aplicará la cláusula de revisión salarial al alza lo que garantizará el poder adquisitivo de los salarios.
- 1.3. Cláusula de Garantía del Empleo. Se garantizará un número mínimo de plantilla, una vez hecha la reestructuración, en base a un máximo de 194 personas por la vía de las prejubilaciones obligatorias y de las bajas voluntarias incentivadas. La plantilla resultante quedará fijada durante la vigencia de tres años del presente acuerdo (2010-2011-2012). En el caso de que no se alcance esa cifra de bajas, por las dos vías indicadas, se discutirá la forma de resolverlo únicamente mediante los mecanismos determinados en el presente acuerdo, en la Comisión de Seguimiento que se crea y concreta en el punto siguiente. Ese mínimo de plantilla no permite la externalización de personas o tareas y funciones propias y esenciales del servicio público.
- 1.4. Creación de una Comisión de Seguimiento del Acuerdo que estará integrada por seis miembros por la representación social y seis miembros por la dirección de la empresa.
- 1.5. Regulación de nuevos procesos formativos que den respuesta a la reestructuración, donde posibiliten nuevas recolocaciones y reubicaciones de los empleados/as, así como la nueva fórmula de promoción y clasificación profesional de los afectados. Todo esto será trabajado y encauzado por la Comisión Paritaria de Formación y la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional cada una en el ámbito de sus competencias.

2. REFORMA DEL SISTEMA DE PENSIONES.

- 2.1. Topaje del salario pensionable, fijándose en un máximo de 50 mil euros anuales, revalorizables a los incrementos marcados en el convenio colectivo, estableciéndose, en todo caso, un máximo del 2%.
- 2.2. El porcentaje de revisión anual máximo de las rentas de jubilación ya causadas será el del IPC, quedando limitado a la hipótesis de externalización de la variable IPC, es decir, el 2%.
- 2.3. Los ahorros producidos por los topajes del sistema en lo referente a las prestaciones de jubilación revertirán en el propio sistema, de tal manera que se aumentará como mínimo en un 2% la aportación del promotor a los partícipes, lo que conlleva incrementar el porcentaje del 5% a un 7%. También revertirán en la mejora del porcentaje de cobertura actual de los compromisos por pensiones de los prejubilables (incluye la aportación del 5%) para garantizar los compromisos actuales. En cuanto el resto de ahorros que se produzcan por medio del topaje, será la representación social quien decida mediante que mecanismo revertirá en el sistema mejorando la prestación de los partícipes. Esto incluye el establecimiento de una herramienta financiera que garantice las aportaciones efectuadas por el promotor.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

2.4. Topaje de la prestación de riesgos para trabajadores en activo, fijándose en un máximo de 50 mil euros anuales, revalorizables a los incrementos marcados en el convenio colectivo, estableciéndose, en todo caso, un máximo del 2%.

2.5. Los ahorros del Topaje de la prestación de riesgos para trabajadores en activo revertirán en mejorar las contingencias para activos, con el objeto de conseguir una mayor eficiencia del sistema de riesgos, ambas representaciones por acuerdo podrán modificar y convertir prestaciones de rentas a prestaciones de capital.

2.6. La fecha de referencia para el cálculo de los ahorros que se producen con los topajes planteados en los apartados anteriores será la de la firma del presente acuerdo.

3. PLAN DE PREJUBILACIONES.

3.1. Vigencia del Acuerdo de Prejubilaciones: 3 años, del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.

3.2. Estarán afectados todos los trabajadores que en el momento de la firma del acuerdo tengan 56 o más años, y que alcancen esta edad durante la vigencia del acuerdo.

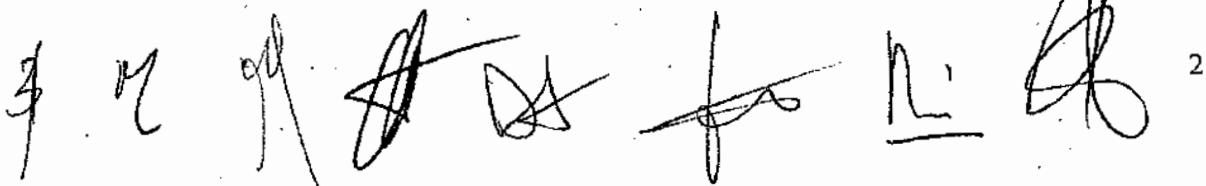
3.3. El salario regulador será el 93% del valor Neto Neteado (es decir el valor total neto más la cantidad correspondiente al impacto fiscal de la cantidad que supere los 45 días por año trabajados o las 42 mensualidades que como indemnización están exentas de tributación en el Impuesto de la Renta de las personas físicas) y lo integran los siguientes conceptos salariales:

1. Salario Base.
2. Salario Base Paga Extra.
3. Salario Base Paga Extra Finiquito.
4. Antigüedad.
5. Antigüedad Paga Extra.
6. Antigüedad Paga Extra Finiquito.
7. Beneficios.
8. Bolsa de Vacaciones.
9. Complemento Personal.
10. Complemento Personal Paga Extra.
11. Complemento Personal Paga Extra Finiquito.
12. Pago de años de servicio clasificación profesional.
13. Plus complemento Ascensos automáticos.
14. Plus complemento Ascensos automáticos Paga Extra.
15. Plus complemento Ascensos automáticos Paga Extra finiquito.
16. Plus de conducción fijo.
17. Plus de disponibilidad de Régimen Mixto.
18. Plus de jornada Partida.
19. Plus de jornada Partida todo el año.
20. Plus de nivel.
21. Plus de Turno.
22. Plus de turno Paga Extra.

3.4. La edad de acompañamiento dependiendo de los colectivos será la siguiente:

1. Los trabajadores que tengan 56 o 57 años hasta los 63 años.
2. Los trabajadores que tengan 58 o más años hasta los 64 años.

3.5. La Empresa se hará cargo del Convenio Especial con la Seguridad Social de todos los afectados en las mismas condiciones que el apartado anterior.



3.6. Los trabajadores afectados podrán optar por percibir las cantidades resultantes con las siguientes dos opciones:

1. Capital. En este supuesto no habrá revalorización
2. Renta. En este supuesto la revalorización anual será del 1,5%.

4. BAJAS INCENTIVADAS VOLUNTARIAS

4.1. Indemnización: 60 días por año trabajado sin ningún tope, mas una prima según antigüedad.

4.2. Prima según antigüedad:

- inferior a 15 años de antigüedad: 8.000€.
- entre 15 y 25 años de antigüedad: 12.000€.
- más de 25 años de antigüedad: 15.000€.

Barcelona, 10 de junio de 2010



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid. Some signatures are crossed out with a horizontal line, and others are heavily scribbled over, making them illegible. The signatures vary in style, from simple and clear to very complex and abstract.