

En Barcelona, a 27 de enero de 2012

**ACTA DE PREACUERDO ENTRE LA DIRECCIÓN Y EL COMITÉ INTERCENTROS  
DE LA EMPRESA SGAB**

---

Por la representación empresarial:

Por la representación social (comité intercentros):

**REUNIDOS**

D. Ignacio Escudero García  
 D. Francesc Mayné Llobet  
 D. Elisenda Rius Bergua  
 D. Juan Manuel López Cuevas  
 D. Joan Cristià Roca  
 D. Francisco Javier de Fuentes Muñiz  
 D. Xavier Iraegui Navarro  
 D. José Luis Armenter Ferrando

D. Eva Ferruz Nortes  
 D. Mercè Majó Orti  
 D. Juan Manuel Povedano Saldaña  
 D. Pedro Estruch Clua  
 D. Sergio Verdú Román  
 D. Alejandro Pérez Ruiz  
 D. Antonio Donaire Gallardo  
 D. Marcos Cecilliano Agullera  
 D. Sebastián Conde Fernández  
 D. Gustavo Núñez Jiménez  
 D. Josep Maria Rodés Genoves  
 D. Carlos Cruz Corpas



**MANIFIESTAN**



Primero.- Que las partes, desde el pasado día 15 de diciembre de 2011, están inmersas en un proceso de negociación, habida cuenta de las diferentes problemáticas existentes en la empresa y de las preocupaciones que se tienen sobre el futuro y viabilidad de la compañía.

Segundo.- Que, la Dirección de la empresa, manifiesta la necesidad de llevar a cabo el proceso de reorganización pendiente en diferentes ámbitos de la empresa que, además de provocar diferentes cambios de puestos de trabajo y de las condiciones de los mismos, exige la necesidad de presentar un expediente de regulación de empleo para la debida y












ordenada reestructuración, dando solución a los excedentes de personal que no fueron resueltos, absolutamente, por el expediente de regulación de empleo, acordado con la representación legal de las personas trabajadoras y autorizado por la Autoridad Laboral en el año 2010.

Tercero.- Que, el comité Intercentros, a pesar de ser consciente de las necesidades empresariales, exige que para que puedan ser abordadas deben darse una serie de garantías, como son, el que se garantice una plantilla mínima, que el expediente de regulación de empleo se lleve a cabo a través de las mismas medidas y condiciones que se acordó el anterior, que se acuerden los movimientos organizativos que provoca la nueva reorganización, que las condiciones de trabajo recogidas en el convenio colectivo de empresa que resulta de aplicación se mantengan a través de una prórroga del mismo para dos años más (2013 y 2014) y un incremento salarial acordado para esos años, así como la constitución de una comisión de seguimiento de los acuerdos que se alcancen.

Cuarto.- Que a la vista de todo lo expuesto, ambas partes,

### ACUERDAN

#### PRIMERO.- Reorganización.

Que las partes acuerdan llevar a cabo un proceso de reorganización en los ámbitos de la empresa que a continuación se describen y en los siguientes términos:

A. En el Área de Operaciones de la Dirección de Desarrollo Territorial, la nueva estructura organizativa de las unidades de operaciones de las Direcciones de Zona (ver Anexo I), contempla, respecto a la organización actual, los siguientes cambios:

- DZ Barcelona Nord: eliminación de una pareja de OI y AO de continuada de tarde, una pareja de continuada de mañana y un puesto de AO continuada de mañana.

Creación de una guardia domiciliaria de tardes en días laborables, compuesta por un mínimo de 6 parejas de O1 y AO de jornada continuada de mañana, de las cuales 2 serán de Barcelona Norte, 2 de Barcelona Sud y 2 de Besòs. Esta guardia se podrá complementar con parejas de O1 y AO de cualquiera de las Direcciones de Zona.

La guardia domiciliaria de tardes o de noches laborables tendrá un importe diario para el año 2012:

	<u>Tardes/Noches</u>
GRUPO I	36,86
GRUPO II	33,56
GRUPO III	31,38

- DZ Barcelona Sud: eliminación de un puesto de O1 de continuada de tarde y un puesto de O1 continuada de mañana y creación de 3 puestos de O2 continuada de mañana.
- DZ Besòs: eliminación de dos turnos abiertos (centrales y redes) y sus correspondientes mixtos. Creación de 2 puestos de O1 centrales continuada de mañana, uno de O2 centrales continuada de mañana, un puesto de AO de continuada de tarde (complementando al puesto actual de O1 continuada de tarde), una pareja de continuada mañana con disponibilidad de tarde, y de 2 parejas de continuada de mañana que realizaran la guardia domiciliaria de tardes en días laborables.
- DZ Llobregat Nord: eliminación del turno cerrado actual de parejas O1 y AO de Llobregat Nord y de sus mixtos correspondientes, así como de 2 parejas de Llobregat Sud, una de continuada de tarde y otra de mañana con disponibilidad de tarde, y la creación de un nuevo turno cerrado formado por 7 parejas que garantiza la cobertura de noches en festivos y laborables, tardes en laborables y guardia domiciliaria en festivos.

La retribución del turno cerrado de 7 parejas será retribuido de la siguiente manera:

	P.T.Cerrado 7	Valor 17 guardías	Disponibilidad régimen mixto días reten
Nivel I	4.573,81	2.806,42	434,74
Nivel II	4.165,37	2.555,32	396,00
Nivel III	3.892,94	2.387,53	370,02

- DZ Llobregat Sud: eliminación de 2 parejas de O1 y AO, una de continuación tarde y otra de mañana con disponibilidad de tarde (comentadas en párrafo anterior). Desde Llobregat Nord, a través del nuevo turno de 7 parejas se garantizará la disponibilidad durante las mañanas laborables de una pareja en Llobregat Sud.

Esta nueva organización refuerza la movilidad y el soporte interzonal, especialmente, en los horarios de tardes, noches y festivos.

- B. En el Área de Producción de la ETAP de Sant Joan Despí la nueva estructura (ver anexo II) tiene un doble objetivo, por un lado, adecuar la carga de trabajo del área Operaciones Planta a las necesidades reales de las instalaciones, después y de acuerdo con la implantación de la automatización de ciertos procesos, especialmente los que están implementados en las instalaciones que componen la reciente ampliación de la ETAP. Por otro lado, adecuar la plantilla del personal del Taller Mecánico a las necesidades actuales, toda vez que se ha llevado a cabo una intensificación de los trabajos de mantenimiento correctivo por parte del grupo de Generalistas, liberando de esta manera al grupo de Especialistas de ciertas tareas que habitualmente venía realizando.

Cabe destacar que durante el año 2011 se han incorporado al sistema de control distribuido de la ETAP mejoras en los procesos que permiten, entre otras cosas, desencadenar secuencias automáticas, como por ejemplo en las operaciones de lavado de los trenes de membranas de ultrafiltración, las cuales conllevan unas actuaciones repetitivas y con una elevada frecuencia. Mediante la automatización de estas secuencias se evita la atención personal continua, así como la realización manual de todos los pasos necesarios. Lógicamente, la implantación de esta automatización permite liberar recursos para dedicarlo a la realización de otras tareas de mayor valor añadido en caso necesario, o bien se puede replantear la organización de los grupos de trabajo.

Respecto a la organización actual, los cambios contemplados son los siguientes:

- Pasar el turno cerrado llamado "de la ósmosis" a un turno abierto. Se ha considerado concentrar parte de estas las capturas de tiempo (horas de trabajo no necesarias gracias a la automatización) en el turno cerrado a un turno abierto.

La categoría del puesto de trabajo de este turno se considera de O2.

- Amortizar dos puestos de ayudante de instalaciones del Taller.

El Taller Mecánico y el del Taller Eléctrico realizarán las operaciones de mantenimiento correctivo que están llevando a cabo habitualmente y que han de garantizar la continuidad de la producción. Asimismo, realizarán las operaciones de mantenimiento preventivo que puedan ser asignadas para completar su jornada de trabajo.

- Creación de dos puestos de Encargado/a en jornada de régimen mixto, con el objetivo de consolidar el turno abierto de Encargados/as existente en la Planta de SJD. Este grupo se creó para dar soporte a la persona Técnica de Telecontrol ante

el incremento de instalaciones de la ETAP. Este soporte se concreta, entre otras, en tareas de explotación, gestión de la información proporcionada por el Telecontrol y la coordinación del personal en régimen de turno del colectivo de Operaciones Planta. Disponer del personal de régimen mixto de este grupo proporcionará la cobertura necesaria para que todos los días se pueda llevar a cabo las tareas comentadas.

Se realizarán las revisiones de las evaluaciones de riesgo oportunas con la colaboración de las personas delegadas de prevención del centro de trabajo.

C. Dada la necesidad de proceder con rapidez, se acuerda el siguiente procedimiento para dar cobertura a las vacantes generadas por ambas reorganizaciones.

Las vacantes se publicarán en un plazo abreviado de una semana, en una única convocatoria. Respecto de la estructura organizativa contenida en el Anexo I, todas las plazas que están actualmente vacantes, serán o bien publicadas, o bien asignadas directamente por la Dirección en el ejercicio de su facultad de libre elección de 1/5 de las vacantes, las cuales no serán publicadas.

Se constituirá la Comisión de seguimiento del Acuerdo que será la competente para asignar necesariamente las vacantes entre las personas candidatas que se hayan presentado, intentando minimizar el impacto en términos organizativos, retributivos y de movilidad entre centros de trabajo.

Tendrán prioridad las personas candidatas cuyo puesto actual se haya amortizado, en puestos de su categoría; personas candidatas que necesariamente deberán concurrir a alguna de las plazas vacantes.

Para la cobertura de vacantes se atenderá a los siguientes criterios, de acuerdo al orden en que se exponen:



- Formación en el puesto a cubrir
- Experiencia en el puesto a cubrir
- Antigüedad

Respecto a estos criterios, tendrán prioridad las personas candidatas de la misma categoría y grupo profesional equivalente o en su defecto de la inmediata inferior con grupo profesional equivalente.

No podrán concurrir personas candidatas de superior categoría a la de la plaza vacante, ni personas trabajadoras temporales no relevistas.

En el caso de puestos de trabajo en un mismo centro con igual categoría y jornada, que se amortizan parcialmente (por ejemplo, turno abierto O1 de DZ Besòs, en el cual se amortiza uno de los dos turnos), se priorizará para mantenerse en su puesto actual a las personas trabajadoras con mayor antigüedad en el puesto de trabajo.

Cuando haya personas candidatas válidas no podrá quedar sin asignar una vacante. El procedimiento abreviado descrito anteriormente debe permitir que en el término de seis semanas a partir de la firma del presente acuerdo se hayan asignado las vacantes que genera la estructura organizativa aprobada, puesto que ello permitirá iniciar los necesarios procesos formativos.

Asimismo, se tendrán en cuenta los siguientes criterios al efectuar la cobertura de vacantes:

1. Que no se produzca ningún cambio de puesto de trabajo sin que la persona trabajadora haya recibido previamente la formación necesaria para el mismo. Dichos procesos formativos serán validados en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo según los criterios que marque la CFP. El programa formativo tendrá que estar validado en el plazo de seis semanas desde la firma del presente acuerdo.
2. Que serán de aplicación al proceso de cobertura de vacantes las compensaciones económicas establecidas en el acta de la reunión de

f  
el  
8

la CPCP de 27 de octubre de 2010, con la correspondiente actualización de convenio.

Los ajustes organizativos necesarios consecuencia de la amortización de puestos por aplicación del ERE descrito en la cláusula siguiente se realizarán en el plazo de vigencia del presente acuerdo.

Por último, las partes quieren dejar constancia expresa de que debido a la aplicación de los cambios señalados, la empresa requerirá futuros ajustes en su estructura organizativa. Para llevarlos a cabo, la Dirección de la empresa se ajustará y dará cumplimiento a la normativa legal y convencional aplicable, sin perjuicio de su facultad de dirección y organización del trabajo. Ello incluye la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en los términos recogidos en el vigente Convenio Colectivo.

**SEGUNDO.- Expediente de regulación de empleo.**

Que las partes convienen que para dar continuidad al proceso de reorganización descrito en el párrafo precedente y solución a los excedentes de personal que no fueron del todo resueltos por el expediente de regulación de empleo autorizado en el año 2010, es necesario proceder a la amortización de diferentes puestos de trabajo, con la finalidad de preservar la sostenibilidad económica de la empresa.

En este sentido, las partes acuerdan realizar de manera concertada, las acciones necesarias para la presentación del oportuno Expediente de Regulación de Empleo, con acuerdo en el periodo de consultas, ante la Autoridad Laboral.

A esos efectos, las medidas acordadas para materializar las extinciones de los contratos de trabajo necesarias, son las siguientes:

1.- Prejubilaciones: afectarán de un modo obligatorio a las personas que cumplan 56 años durante la vigencia del acuerdo, es decir, del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2014.

2.- Bajas Voluntarias Incentivadas: se abrirá un periodo excepcional para las personas que deseen acogerse a esta fórmula, por un máximo de 12 meses desde la fecha de la resolución del expediente. Las personas trabajadoras podrán ejercer esta facultad desde el 1 de enero de 2013 a 28 de febrero de 2013.

Las condiciones aplicables a las relaciones laborales que se extinguen por aplicación de las prejubilaciones y Bajas Voluntarias Incentivadas serán las mismas que las reflejadas en los siguientes acuerdos:

- Propuesta de mediación del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya de 10 de junio de 2010.
- "Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad General de Aguas de Barcelona para los años 2010-2012", de 26 de julio de 2010.
- Notas aclaratorias sobre el Plan de Prejubilación/Capital de AGBAR pactadas en el acuerdo de fecha 10 de junio de 2010 y su interpretación de fecha 26 de julio de 2010, de fecha 9 de septiembre de 2010.

Y se adaptará su aplicación a la normativa vigente en cada momento. Respecto de las prejubilaciones, no podrán sufrir menoscabo económico por cambios legislativos sobrevenidos.

✓  
el  
V

TERCERO.- Garantía de plantilla mínima.

Que las partes convienen que es adecuado, habida cuenta los anteriores acuerdos alcanzados, que se pacte una garantía de plantilla mínima para los años 2013 y 2014, a los efectos de:

- Asegurar el puesto de trabajo de las personas trabajadoras fijas y relevistas en activo a la fecha de firma del acuerdo, relacionadas en Anexo III. Se asegura que todas las personas trabajadoras que

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'V' on the left and a '9' on the right.

actualmente son relevistas serán convertidas a fijas durante la vigencia del presente acuerdo.

- Asegurar que las amortizaciones de los puestos de trabajo acordadas se materialicen, exclusivamente, por la vía de la prejubilación o de la baja voluntaria incentivada.

Para mayor detalle, se especifica que la garantía de plantilla descrita se calculará del siguiente modo:

(a) Garantía de plantilla mínima a 31/12/2012: 739 personas trabajadoras fijas y relevistas excluidas las personas jubiladas parciales.

(b) Prejubilaciones obligatorias durante los ejercicios 2013 y 2014: 31 personas trabajadoras.

(c) Bajas voluntarias incentivadas: entre 0 y 20 personas trabajadoras, que podrán ejercer dicha facultad entre el 1 de enero de 2013 al 28 de febrero de 2013.

La garantía durante los años 2013 y 2014 será el resultado de (a)-(b)-(c)

Asimismo, se garantiza para todas las personas trabajadoras con contrato fijo o de relevo a la fecha de la rúbrica del presente acuerdo, y para aquellas que ejerciesen su facultad de retorno (según lo establecido en el acuerdo de retorno del personal a SGAB de 15 de diciembre de 2011, la relación nominal de las cuales se encuentra contenida en el anexo I del mencionado acuerdo), que las únicas vías de salida posibles, durante los años 2013 y 2014, serán:

- Prejubilaciones.
- Bajas voluntarias incentivadas.
- Despidos disciplinarios declarados judicialmente procedentes.
- Bajas voluntarias.

**CUARTO.- Convenio Colectivo 2013 y 2014.**

Que las partes acuerdan una prórroga del vigente Convenio Colectivo de empresa, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2014, junto con el incremento salarial que se acuerda en el siguiente párrafo.

Se pacta que el incremento salarial para los años 2013 y 2014 sea el IPC real de esos años y, así, garantizar el poder adquisitivo de los salarios. Asimismo se acuerda un incremento a cuenta del 1,5% para cada uno de los años.

**QUINTO.- Comisión de Seguimiento de los acuerdos alcanzados.**

Que las partes acuerdan constituir una Comisión de Seguimiento de los presentes acuerdos, integrada por ocho personas en representación de las personas trabajadoras designadas por el Comité Intercentros y ocho personas en representación de la Dirección de la empresa.

Son funciones de esta Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Velar por la correcta aplicación de las estipulaciones recogidas en el presente acuerdo.
- Estudiar diferentes vías por las que pudiera perfeccionarse la garantía de plantilla y la más adecuada aplicación de la necesaria amortización de puestos de trabajo. A esos efectos, se considera que resulta fundamental, analizar que tareas son esenciales y, por tanto, deben ser necesariamente efectuadas por el personal de la compañía, y que tareas son accesorias y, por tanto, podrían ser total o parcialmente desempeñadas por personal externo, cuando no sea posible realizarlo por personal interno. Para distinguir entre tareas esenciales y accesorias se considerarán, entre otros criterios, la complejidad de las tareas y su carácter de planificables o no.

←  
y

✓

El presente Preacuerdo deberá ser ratificado por la plantilla en referéndum, a efectuar el viernes 3 de febrero de 2012. En caso de ser ratificado, se procederá a la firma del Acuerdo definitivo.

Se adjunta en el presente acuerdo, los siguientes anexos:

Anexo I : Estructura del Área de Operacions de la Dirección Territorial.

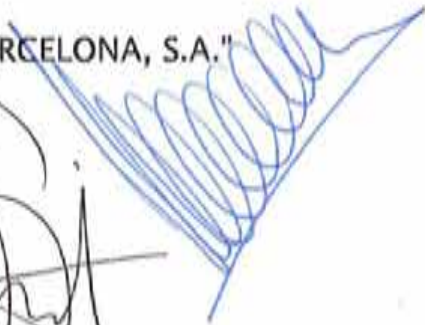
Anexo II: Estructura de la Gerencia Sant Joan Despí

Anexo III: Relación nominal de personas con contrato indefinido y relevistas.

Y para que así conste, se firma el presente documento.

Por la empresa:

"SOCIEDAD GENERAL DE AGUAS DE BARCELONA, S.A."



Por la representación legal de las personas trabajadoras:

COMITÉ INTERCENTROS

