



RESOLUCIÓ de 3 de novembre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aqualogy Solutions, SAU (centre de treball de Passeig Zona Franca de Barcelona) per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08103261012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aqualogy Solutions, SAU (centre de treball de Passeig Zona Franca de Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 d'agost de 2020, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aqualogy Solutions, SAU (centre de treball de Passeig Zona Franca de Barcelona) per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08103261012020) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA AQUALOGY SOLUTIONS, SA  
(CENTRE DE TREBALL DE PASSEIG DE LA ZONA FRANCA DE BARCELONA) PER ALS  
ANYS 2018-2020.

## Capítol I Naturalesa i àmbits

Article 1. Naturalesa i eficàcia.

El present Conveni de treball és el resultat de la lliure negociació entre les parts signatàries per a la redacció del Conveni col·lectiu d'Aqualogy Solutions per als anys 2018, 2019 i 2020.

Donada la naturalesa normativa i eficàcia general, que li ve donada pel que es disposa en el títol III de l'Estatut dels Treballadors, el present Conveni li resultarà d'aplicació a les persones treballadores compreses en els àmbits funcional, personal i territorial.

Article 2. Àmbit funcional.

El present Conveni regula les condicions de treball del personal d'Aqualogy Solutions, SA, adscrit al centre de treball que es recull en l'article 3 (àmbit territorial).

En tot el no disposat expressament en el present Conveni serà d'aplicació el que es disposa en el II conveni col·lectiu del cycle integral de l'aigua de Catalunya o conveni que el substitueixi. I com a legislació supletòria de caràcter general el conveni col·lectiu estatal per al sector de l'aigua.

Article 3. Àmbit territorial.

El present Conveni serà d'aplicació al personal adscrit al centre de treball de Passeig de Zona Franca, nº 48 de la província de Barcelona.

Article 4. Àmbit personal.

Les presents condicions de treball afectaran a tot el personal laboral assenyalat en els àmbits anteriors, excepte aquells que estiguin vinculats a l'empresa per la situació legal d'alta direcció.

Article 5. Àmbit temporal.

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2018 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2020.

La denúncia proposant l'inici de la negociació, revisió o pròrroga, s'haurà de comunicar mitjançant escrit entre les parts, amb un mes d'antelació a la data de venciment del Conveni. De no ser així, la part normativa del present Conveni es prorrogarà per anys naturals.

Si en finalitzar el termini de vigència del Conveni s'instés la seva rescissió, es mantindrà el règim establert en el present Conveni fins que les parts afectades es dotin d'un nou, amb independència de les facultats reservades per la llei a l'autoritat laboral.

Article 6. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment en el seu conjunt i còmput anual.

## Capítol II Temps de treball

Article 7. Hores de treball anual.

1. Tot el personal afectat per aquest Conveni i contractat en règim de jornada completa estarà obligat a realitzar un total de 1.720 hores anuals de treball efectiu, distribuïdes d'acord amb el corresponent calendari laboral.

2. El personal contractat a temps parcial ajustarà el citat nombre d'hores anuals, proporcionalment al percentatge de la jornada pel qual ha estat contractat.

3. Quan per raons organitzatives dels serveis, l'empresa consideri modificar el calendari laboral pactat d'algun dels seus empleats o empleades, s'informarà prèviament a la Comissió Mixta Paritària.

Article 8. Vacances i permisos.

8.1. Vacances.

Les vacances anuals retribuïdes seran de 26 dies laborables, sobre la base de la setmana laboral de 6 dies, incloent dissabtes, o la part proporcional al temps treballat durant l'any natural. En els contractes a temps parcial o casos de reducció de jornada, s'aplicarà el percentatge de dies de vacances anuals equivalent a la jornada treballada.

8.2. Permisos retribuïts.

El treballador o treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Vint dies naturals en cas de matrimoni o formalització de parella de fet.

b) Tres dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de cònjuge o parella de fet, o fills. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 200 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.

c) Dos dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de la resta de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 200 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.

d) Quatre dies per defunció de cònjuge o parella de fet, o fills/filles. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 200 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.

e) Tres dies per defunció de pares i/o germans. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 200 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.

f) Dos dies per defunció de la resta de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu la persona treballadora requereixi fer un desplaçament a l'efecte de, al menys, 200 quilòmetres d'anada i uns altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.

g) Un dia per trasllat de domicili habitual.

h) Un dia per matrimoni de fill/filla o pares o germans.

i) Pel temps indispensable, per l'acompliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent l'exercici del sufragi actiu, d'acord amb l'establert a la legislació vigent.

j) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts a la legislació vigent.

k) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb

l) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

m) D'acord amb el que estableix l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa donarà els permisos necessaris per a la realització d'exàmens a aquelles persones treballadores que estiguin cursant estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Aquest permís serà de mitja o d'una jornada completa en funció del lloc on s'hagi de realitzar l'esmentat examen. La persona treballadora haurà de comunicar aquesta circumstància amb un preavís de 5 dies i haurà de justificar la seva absència amb un document oficial del centre on hagi realitzat l'examen dintre de les 24 hores següents a la seva realització.

n) Tres dies a l'any per assumptes propis: Els tres dies de permís retribuït per assumptes propis s'hauran de comunicar a l'empresa amb una antelació de 2 dies laborables i no es podran acumular a les vacances. L'empresa haurà d'autoritzar el gaudi del permís sempre que el normal desenvolupament del servei ho permeti. A petició per part del treballador, i sempre que la organització de l'empresa ho permeti, es podran fraccionar aquests tres dies d'assumptes propis, en permisos de 4 hores.

En cap cas es podrà gaudir de forma acumulada a l'anualitat següent, ni serà compensat si no es fa ús d'aquest permís.

Justificació dels permisos: En tots els casos anteriors, a excepció dels apartats j i m, els permisos s'hauran de justificar amb la documentació corresponent.

8.3. Permís sense sou.

Una llicència de 10 dies naturals consecutius, no acumulables a vacances i amb un preavís de 15 dies. L'empresa haurà d'autoritzar el gaudi del permís sempre que el normal desenvolupament del servei ho permeti.

#### 8.4. Permís de lactància.

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) del vigent ET, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, podrà acumular aquest permís de lactància, gaudint de 15 dies laborables de permís retribuït, a la finalització del permís de maternitat o de paternitat.

La citada reducció de jornada constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es podrà ampliar fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

En els casos de naixements de fills/filles prematurs/es o que, per qualsevol motiu, tinguin que continuar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Igualment, tindran dret a reduir la seva jornada laboral fins un màxim de dues hores diàries, amb la disminució proporcional del salari. Pel gaudiment d'aquest permís s'estarà al que es disposa en el següent paràgraf.

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment dels permisos de lactància i de la reducció de jornada correspondrà a la treballadora o treballador, dintre de la seva jornada ordinària. Els beneficiaris d'aquests permisos hauran de comunicar-ho a l'empresa amb quinze dies d'antelació precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.

### Capítol III Classificació professional

#### Article 9. Classificació professional.

En matèria de classificació professional s'estarà al que es disposa en el V conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, aprovat per Resolució de 22 de octubre de 2015 (BOE 4 de novembre de 2015), o conveni que el substitueixi.

S'estableix que el grup professional 1 serà el nivell d'entrada per a les posicions bàsiques de l'àrea funcional operària i administrativa. La permanència en aquest grup estarà limitada a 18 mesos, temps destinat al fet que la persona treballadora de nou ingrés adquireixi l'experiència i coneixements necessaris per al correcte acompliment del seu lloc de treball. En finalitzar aquest termini, les persones situades en el GP1 passaran al GP2B.

### Capítol IV Retribucions

#### Article 10. Salari base.

Els treballadors i treballadores percebran un salari base en funció del grup professional en què estiguin enquadrats a l'empresa. A aquest efecte, es detallen els imports anuals bruts en l'Annex I.

#### Article 11. Gratificacions extraordinàries.

Les gratificacions extraordinàries, totes elles de meritació trimestral, que s'abonaran al costat de les mensualitats de març, juny i setembre, les tres primeres; i el 15 de desembre, la quarta. Cadascuna de les quatre gratificacions extraordinàries equivaldrà a una mensualitat de salari base més el complement ad personam.

#### Article 12. Bossa d'estiu i bossa de Nadal.

Entre els mesos de gener i juny es merita la bossa d'estiu, que s'abonarà al costat de la mensualitat del mes de juny. L'import d'aquesta bossa és de 688,76 EUR bruts per 2018.

Entre els mesos de juliol i desembre es merita la bossa de Nadal, que s'abonarà al costat de la mensualitat del mes de desembre. L'import d'aquesta bossa és de 688,76 EUR bruts per 2018.

Els imports esmentats es revisaran d'acord a la clàusula de revisió salarial establerta per a cadascun d'aquests anys.

#### Article 13. Garantia ad personam.

Es respectaran les condicions econòmiques més beneficioses que les persones treballadores tinguin reconegudes, a títol personal, en entrar en vigor aquest Conveni col·lectiu, considerades en el seu conjunt i còmput anual, sempre que la seva modificació expressa no hagi estat recollida en el present Conveni col·lectiu.

La naturalesa del complement ad personam serà revaloritzable i s'abonarà distribuït en 16 pagues.

#### Article 14. Complements personals.

És la retribució que reconeix una empresa a un treballador/a individualment, de forma voluntària o pactada.

S' estableixen tres tipus de complement personal:

a) Complement personal revaloritzable: aquest concepte serà de naturalesa revaloritzable i no absorbible, és a dir, s'incrementarà en el mateix tant per cent que les taules salarials de conveni.

b) Complement personal fix: es tracta d'un concepte de naturalesa fixa, és a dir, ni es revaloritzarà ni s'absorbirà.

c) Complement personal absorbible: serà un concepte que tindran els treballadors amb salari pactat, el qual tindrà naturalesa absorbible i compensable.

#### Article 15. Incrementos econòmics i clàusula de revisió salarial.

Les taules salarials definitives establertes per a l'any 2018 i 2019 són les reflectides a l'Annex I que han tingut un increment de l'1,7% respecte a les taules 2017, i un 2% respecte a les taules del 2018.

Per a l'any 2020 s'incrementaran les taules definitives 2019, així com la resta de conceptes que es vinculen a aquest article en un 2%.

#### Article 16. Hores extraordinàries.

Si per circumstàncies de la producció fos necessari fer hores extres de forma continuada durant un període de més de 30 dies, la representació legal dels treballadors i treballadores es comprometrà, conjuntament amb la direcció, a buscar en tot moment al personal que pugui realitzar les hores extraordinàries que, dins dels límits legalment establerts, la direcció de l'Empresa consideri necessàries per al bon desenvolupament del servei.

Les hores extraordinàries es compensaran, preferentment, per descansos. Les hores extraordinàries compensades econòmicament tindran el preu resultant d'incrementar en un 25% el valor de l'hora ordinària (la suma dels conceptes fixos anuals dividit per les hores anuals) si es realitzen en dia laborable; el recàrrec serà del 50% si es tracta d'hores extraordinàries realitzades en dies festius.

Article 17. Dietes i despeses de desplaçament.

En matèria de compensació de despeses de desplaçament i manutenció que ocasiona la realització del treball, s'estarà al que es disposa en la política de despeses, de conformitat als criteris establerts per la direcció.

El personal que utilitzi el seu propi vehicle en el supòsit de desplaçament fora de la població on tingui el seu lloc habitual de treball, percebrà una compensació per quilòmetre de 0,52 EUR bruts.

Article 18. Forma de pagament de la nòmina.

1. El pagament del salari es realitzarà per mitjà de transferència bancària el dia 25 de cada mes o dia laborable immediatament posterior.

2. En la nòmina mensual s'inclouran tots els conceptes retributius indicats en aquest Conveni meritats durant el mes que es tracti.

## Capítol V Formació professional

Article 19. Formació Professional.

Es reconeix explícitament la capacitat de la representació legal dels treballadors i treballadores a participar en la gestió de les accions formatives, obligant-se aquesta a intentar aconseguir la màxima efectivitat de les mateixes.

Els plans de formació seran elaborats anualment per l'empresa, prenent en consideració les propostes presentades pel Comitè d'Empresa. De la mateixa forma, es buscaran les fórmules per realitzar el seguiment de la formació conjuntament entre l'empresa i el Comitè d'Empresa amb l'objectiu de millorar la formació del conjunt de la plantilla de forma continuada, d'acord amb l'evolució de la tecnologia i dels sistemes de treball i de tal forma que puguin accedir a llocs de treball de superior categoria o responsabilitat que hagin quedat vacants.

## Capítol VI Ajudes socials

Article 20. Ajuda per a estudis.

Els treballadors i treballadores que realitzin estudis relacionats amb el seu treball i que la direcció de l'empresa consideri que puguin ser d'utilitat en el futur per a la seva funció en la mateixa, tindran dret a percebre una subvenció consistent en el 50% de les despeses de matrícula, llibres i material, que per al treballador suposin els seus estudis.

Quan aquests estudis siguin proposats per l'empresa, per la seva utilitat manifesta, podran ser subvencionats al 100%. Per a això, la direcció de l'empresa podrà demanar les oportunes justificacions d'haver-se produït el desemborsament i de l'aprofitament de tals estudis.

Per poder sol·licitar subvenció per estudis, s'haurà de tenir una antiguitat en l'empresa superior a un any.

#### Article 21. Beca d'estudi.

Amb la nòmina del mes d'octubre, l'empresa abonarà a cada persona treballadora en alta, el concepte denominat 'beca d'estudi' per cada fill o filla que cursi estudis d'educació Infantil P3 (2-3 anys) i fins estudis universitaris o cicles formatius de formació professional (màxim 21 anys).

Per percebre la beca d'estudi, serà necessari l'aportació prèvia dels justificants que acreditin que el fill/a està matriculat en un centre educatiu i cursant estudis reglats. La quantia d'aquest concepte es concreta en l'Annex I. En cas que ambdós progenitors o progenitores treballin a l'empresa, aquest import sols podrà ser percebut per una de les dues persones treballadores, a elecció d'aquestes.

L'import de la beca d'estudi serà de 160 EUR/any per fill/a durant tota la vigència del present conveni.

#### Article 22. Assegurança d'accidents.

La direcció de l'empresa concertarà una assegurança col·lectiva d'accidents que garanteixi la percepció, per la persona que cada treballador o treballadora indiqui, d'una quantitat de 30.050,61 EUR en cas de defunció o declaració d'invalidesa permanent absoluta per a tot treball, per part dels organismes competents de la seguretat social durant la vigència d'aquest Conveni.

#### Article 23. Complement de l'acció protectora de la seguretat social.

En les situacions de baixa per malaltia o accident, des del primer dia de la baixa, l'empresa complementarà les percepcions econòmiques que el treballador o treballadora rep de la seguretat social, fins a arribar al cent per cent de la seva base de cotització.

#### Article 24. Premi per vinculació.

El personal que tingui acreditada una antiguitat continuada de 20 o 30 anys en l'empresa, percebrà el premi de vinculació als 20 anys o el premi de vinculació als 30 anys, en reconeixement dels serveis prestats. La quantia d'aquests premis serà de 3.500 EUR bruts durant tota la vigència del Conveni.

#### Article 25. Fons social.

L'empresa posarà a la disposició dels treballadors i treballadores amb una antiguitat en la mateixa superior a un any, un fons social, amb la finalitat de concedir préstecs personals. Aquest fons es fixa en 50.000 EUR. Abans de l'1 de novembre de cada any es podrà haver concedit fins al 90% del fons; el 10% restant serà reservat per a causes de primera necessitat i, en cap cas, es podrà superar el màxim establert. Una vegada coberta la xifra límit fixada per a cada any, qualsevol petició quedarà a l'espera que les devolucions d'altres préstecs permetin atendre la quantitat sol·licitada.

Els préstecs aprovats però pendents de concessió quedaran en llista d'espera. Seran atesos, a mesura que sigui possible, en ordre rigorós de sol·licitud. Les devolucions del préstec es descomptaran de la nòmina d'acord amb les quanties i en els terminis acordats en el moment de la concessió. Qualsevol préstec podrà ser cancel·lat abans del seu venciment. Una mateixa persona no podrà tenir més d'un préstec concedit. Una vegada liquidat un préstec, no es podrà sol·licitar un altre fins a haver transcorregut el període mínim d'un any.

Les quanties i terminis de devolució segons les necessitats a cobrir, seran les següents:



a) Supòsits de primera necessitat. Entre els quals es contemplaran la compra de primer habitatge i les seves reparacions, matrimoni del treballador o treballadora o dels seus fills/es, malaltia greu, etc. En tals circumstàncies, el capital prestat podrà aconseguir la quantia de 6.000 EUR, amb un termini màxim d'amortització de dos anys.

b) Consums. Tales com la compra o reparació de vehicle, compra d'electrodomèstics, etc. L'import màxim del capital prestat serà de 3.000 EUR, amb un termini màxim d'amortització de dos anys.

El tipus d'interès es fixarà sobre la base de l'interès legal dels diners (determinat en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat) vigent en el moment de la concessió del préstec.

Excepcionalment, el personal que en la data de publicació del present Conveni col·lectiu tingui concedit un préstec del fons social amb millors condicions (per import o per termini d'amortització) que les detallades en el present article, mantindrà aquestes condicions fins a la devolució de l'última quota d'aquest préstec.

Article 26. Tiquet guarderia.

L'empresa oferirà la possibilitat d'obtenir tiquets guarderia com a retribució flexible per a aquells empleats i empleades que així ho sol·licitin.

Article 27. Ajuda per fills amb discapacitat.

Si un treballador o treballadora de l'empresa té al seu càrrec algun fill o filla amb un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33%, percebrà com a ajuda econòmica per a la seva atenció la quantitat de 100 EUR bruts en cadascuna de les dotze mensualitats ordinàries. Aquesta discapacitat s'haurà d'acreditar mitjançant el certificat corresponent.

## Capítol VII Règim disciplinari

Article 28. Règim disciplinari.

En matèria relativa a faltes i sancions, s'estarà al que es disposa en el V conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, o el que el substitueixi.

## Capítol VIII Extinció del contracte de treball

Article 29. Jubilació obligatòria.

Com a mesura de política dirigida a afavorir una major qualitat i estabilitat del treball, en relació a la jubilació s'estableix el següent.

Si el treballador o treballadora compleix o hagués complert l'edat legal exigida per a la jubilació ordinària, a requeriment de l'empresa efectuada amb una antelació mínima de 2 mesos, haurà de facilitar a l'empresa certificat de la vida laboral expedit per l'organisme competent, a fi de verificar el compliment o no dels requisits exigits per a tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

En aquests casos, i en aplicació a la disposició final primera del R.D 28/2018 es pacta expressament que serà causa d'extinció del contracte de treball per jubilació obligatòria quan el treballador o treballadora compleixi l'edat legal de jubilació fixada per la seguretat social en cada moment, sempre que per part de l'empresa es dugui a terme qualsevol de les següents polítiques d'ocupació:

a) Contractació d'una nova persona treballadora per cada contracte extingit per aquest motiu.



b) Transformació d'un nou contracte temporal en indefinit per cada contracte extingit per aquesta causa.

No serà d'aplicació el condicionant anterior, en cas de jubilació voluntària.

## Capítol IX Mesures de caràcter social

Article 30. Igualtat i no discriminació.

L'empresa disposa d'un Pla d'Igualtat, millorant les disposicions legals que es recullen Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Així, la representació de la direcció reitera a través d'aquest article que l'establiment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi estratègic de la Política Social Corporativa i dels recursos humans de l'empresa, d'acord amb la política sobre igualtat del grup Suez.

Per a aconseguir aquest objectiu, prenen el compromís de donar un impuls a les accions aprovades en el vigent Pla d'Igualtat que encara no s'hagin desenvolupat, comproment-se a realitzar les reunions que qualsevol de les parts sol·liciti, amb les dades necessàries per a això.

Article 31. Prevenció i actuació en matèria d'assetjament.

En el vigent Protocol de prevenció i actuació en matèria d'assetjament de l'empresa, el principal objectiu és prevenir-ho i oferir les eines necessàries per a fer front a aquest tipus de situacions.

D'aquesta manera, es defineixen i es posen els mecanismes d'actuació pertinents, per a facilitar les pautes necessàries per a prevenir, identificar i evitar que es produeixin aquestes situacions, intentant garantir la seguretat, integritat i dignitat de les víctimes d'assetjament.

Article 32. Violència de gènere.

L'empresa complirà lo disposat a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

## Capítol X Interpretació i vigilància del Conveni

Article 33. Comissió Mixta Paritària.

Per garantir el compliment del Conveni per les parts obligades, així com per interpretar el seu contingut en el cas que es plantegi alguna discrepància quan tal seu abast, es crea una Comissió Mixta Paritària, integrada per dos representants de la direcció de l'empresa i dos representants de les persones treballadores.

La Comissió es reunirà en el termini de 15 dies des de la sol·licitud d'una de les parts, i haurà de resoldre les qüestions que se li plantegin en un termini de 3 dies.

Les resolucions o acords de la Comissió Mixta Paritària, es prendran per majoria i seran vinculants i obligatòries per a les parts.

Les parts manifesten expressament l'adhesió i submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes.

Article 34. Procediment per resoldre les discrepàncies.

De conformitat amb el que estableix l'article 82.3 i 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix el procediment per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball recollides en el present Conveni col·lectiu.

A aquest efecte, les parts disposen que en cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol d'elles pugui sotmetre la discrepància a la Comissió Mixta Paritària, que disposarà d'un termini de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

Si no s'arribés a un acord en el si de la Comissió Mixta Paritària, qualsevol de les parts podrà sotmetre la resolució de la discrepància als procediments de solució de conflictes als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Disposicions addicionals.

Primera. Sense perjudici del previst en l'article 3, les obligacions derivades d'aquest Conveni seran exigibles amb efectes d'1 de gener de 2018. Per això, en la nòmina del mes següent a la seva publicació, s'abonaran al personal els corresponents endarreriments salarials.

#### ANNEX I

##### Taules salarials definitives 2018

Grups professionals	SB (x12)	Pagues extres	Bossa d'estiu	Bossa de Nadal	Total anual
GP1	1.149,92	1.149,92	688,76	688,76	19.776,23
GP2B	1.268,20	1.268,20	688,76	688,76	21.668,66
GP2A	1.412,76	1.412,76	688,76	688,76	23.981,64
GP3B	1.491,61	1.491,61	688,76	688,76	25.243,27
GP3A	1.577,03	1.577,03	688,76	688,76	26.610,03
GP4	1.637,03	1.637,03	688,76	688,76	27.570,01
GP5	1.708,45	1.708,45	688,76	688,76	28.712,74
GP6	2.149,09	2.149,09	688,76	688,76	35.763,03

##### Taules salarials definitives 2019

Grups professionals	SB (x12)	Pagues extres	Bossa d'estiu	Bossa de Nadal	Total anual
GP1	1.172,92	1.172,92	702,54	702,54	20.171,75
GP2B	1.293,56	1.293,56	702,54	702,54	22.102,04
GP2A	1.441,01	1.441,01	702,54	702,54	24.461,28
GP3B	1.521,44	1.521,44	702,54	702,54	25.748,13
GP3A	1.608,57	1.608,57	702,54	702,54	27.142,23
GP4	1.669,77	1.669,77	702,54	702,54	28.121,41
GP5	1.742,62	1.742,62	702,54	702,54	29.286,99
GP6	2.192,08	2.192,08	702,54	702,54	36.478,30

##### Taules salarials definitives 2020

Grups professionals	SB (x12)	Pagues extres	Bossa d'estiu	Bossa de Nadal	Total anual
GP1	1.196,38	1.196,38	716,59	716,59	20.575,19
GP2B	1.319,43	1.319,43	716,59	716,59	22.544,08
GP2A	1.469,83	1.469,83	716,59	716,59	24.950,50
GP3B	1.551,87	1.551,87	716,59	716,59	26.263,10
GP3A	1.640,74	1.640,74	716,59	716,59	27.685,07
GP4	1.703,17	1.703,17	716,59	716,59	28.683,83

GP5	1.777,47	1.777,47	716,59	716,59	29.872,73
<b>GP6</b>	2.235,92	2.235,92	716,59	716,59	37.207,86

Barcelona, 3 de novembre de 2020

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès