

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

584

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Cobra Servicios Auxiliares, SA i la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100451012017)

Antecedents

1. El dia 5 d'abril de 2016, la representació de l'empresa Cobra Servicios Auxiliares, SA i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 1 de juny, el senyor Francisco Gómez Garzón, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Cobra Servicios Auxiliares, SA en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 11 de maig de 2017

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral,
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria
(BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández





I Conveni col·lectiu autonòmic de l'empresa Cobra Serveis Auxiliars, SA a les Illes Balears

Capítol I

Article 1

Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu s'ha d'aplicar en els centres de treball que la mercantil Cobra Serveis Auxiliars, SA té a tot el territori de les Illes Balears.

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni és d'aplicació a tots els treballadors que han estat contractats per l'empresa per dur a terme qualsevol de les activitats que, dins l'objecte social de la mercantil, es poden dur a terme.

A l'efecte enunciatiu i sense que això suposi *numerus clausus*, se'n pot fer la relació següent:

1. Prestació de serveis auxiliars a urbanitzacions, finques urbanes, oficines, instal·lacions industrials, centres comercials, xarxes viàries, organismes oficials i dependències administratives, museus, recintes firals, instal·lacions recreatives, sales d'exposicions, conferències i congressos.
2. Realització de gestió integral de serveis auxiliars a instal·lacions de tercers.
3. Serveis auxiliars logístics de producció, manipulació, moviments interns, envasament i trasllat de mercaderies a instal·lacions pròpies o de tercers, així com gestió integral de magatzems, etc.
4. Serveis de repartiment de mercaderies, acompanyament en rutes, acompanyament escolar, etc.
5. Serveis d'atenció, informació, venda i assistència presencial i telefònica, telemàrqueting.
6. Gestió de serveis administratius, tractament de dades, gestió d'arxius i documental, i similars.
7. Serveis comercials propis i de tercers, mitjançant la promoció, la venda i la mercadotècnia. Així mateix en aquest apartat s'inclou la investigació de mercats, l'emissió d'informes i la consultoria comercial.
8. Explotació o gestió total o parcial d'instal·lacions esportives i aquàtiques, culturals, socials, de lleure i esbarjo.
9. Explotació o gestió, total o parcial, de centres socials, com ara residències, centres de dia i anàlegs.
10. Gestió i prestació de serveis socio-sanitaris per a col·lectius socials.
11. Lectura d'equips de mesurament (comptadors) de subministraments de llum, aigua i gas, inspecció de consums, control de frau de consum, presa i actualització de dades, col·locació o lliurament d'avisos, captura de coordenades georeferenciades (GPS), etc.
12. Servei de gestió de cobraments i recaptació executiva. Elaboració, recollida i cobrament d'avisos i campanyes.
13. Elaboració, condimentació i distribució de menjars per a consum propi o subministrament a tercers.
14. Confecció de projectes relacionats amb el medi ambient, parcs, jardins i àrees forestals, així com tasques relacionades amb el seu manteniment. Dins d'aquest apartat s'inclouen també els serveis de prevenció i lluita contra incendis en general.
15. Importació i exportació de tota classe de béns, equips, productes i tècniques, excloent-hi els sotmesos a legislació especial.
16. Desenvolupament de processos de selecció de personal.
17. Organització i impartició a tercers de cursos de formació.
18. Gestió i control, a través d'un centre informatitzat i comunicat, de qualsevol dels serveis esmentats en números anteriors, ja siguin prestats per la mateixa societat o per tercers.
19. Execució d'estudis sobre organització, mètodes, sistemes i temps en relació amb la prestació de tots els serveis inclosos en l'objecte social.



Així com tota classe de serveis a clients externs inclosos en el seu objecte social. Així mateix, aquest Conveni és d'aplicació a tot el personal d'estructura empresarial.

Article 3

Àmbit temporal i denúncia del Conveni

La vigència d'aquest Conveni es fixa incloent-hi el període comprès entre l'1 de gener de 2016 i el 31 de desembre de 2018, amb independència de la data en què es publiqui.

Qualsevol de les parts pot denunciar el Conveni, amb una antelació mínima d'un mes a la data d'acabament de la seva vigència.

Això s'ha de fer per escrit, amb exposició raonada de les causes determinants de la revisió, s'ha de presentar davant l'organisme que en aquell moment sigui competent, i s'ha de traslladar a l'altra part.

Si no hi intervé cap denúncia que compleixi els requisits, el conveni s'entén prorrogat d'any en any, a partir de l'1 de gener de 2019, en els mateixos termes.

Ambdues parts es comprometen a iniciar la negociació d'un nou conveni amb un mes d'antelació a l'acabament de la seva vigència, d'acord amb l'article 89.2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 4

Absorció i compensació

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica s'han de considerar globalment en el seu còmput anual. Els conceptes econòmics establerts en aquest Conveni absorbeixen i compensen tots els existents en la societat en el moment de la seva entrada en vigor, de qualsevol denominació, naturalesa i origen.

Qualsevol millora econòmica que la societat estableixi, amb independència de la denominació i naturalesa que adopti, es podrà compensar i absorbir amb els increments anuals que es pactin entre la representació sindical i l'empresarial.

Capítol II

Article 5

Contractació temporal

Ambdues parts acorden, d'acord amb la voluntat del legislador, completar a través de la negociació col·lectiva la regulació bàsica establerta tant en l'Estatut dels treballadors com en els reials decrets que despleguen aquesta matèria, i fer les especificacions següents amb relació a aquest tipus de contractació:

Contracte eventual per circumstàncies de la producció. Quant a la durada d'aquest contracte, caldrà ajustar-se a l'article 15.b) de l'Estatut dels treballadors.

Es podrà concertar per una durada màxima de 6 mesos d'aquí a un període de 12 mesos.

Contracte per obra o servei determinat. Es considera contracte per obra o servei determinat el que es concerta per a la realització d'una obra o la prestació d'un servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpies dins l'activitat de l'empresa i l'execució del qual, encara que limitada en el temps, és en principi de durada incerta.

Contracte en pràctiques. Els treballadors contractats sota aquesta modalitat percebran una retribució del 65 %, durant el primer any, i del 80 %, el segon, del salari fixat en les taules salarials per als treballadors de la seva mateixa categoria professional, i dins l'SMI.

Contracte de formació. Aquest contracte té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació. Pot tenir una durada màxima de tres anys. La retribució dels treballadors la contractació dels quals sigui d'aquesta naturalesa, és la corresponent al Grup Professional 6 de les taules salarials annexes.

Capítol III

Article 6

Retribucions del personal

Els conceptes remunerats, s'han d'ajustar a la nomenclatura sistemàtica i la quantia que estableix aquest Conveni col·lectiu.



S'entén que són conceptes salarials, subjectes per tant a la regulació específica en matèria de Seguretat Social, els que detallam a continuació: salari base, sou base, antiguitat, primes, gratificacions i pagues extraordinàries.

S'entén com a conceptes extrasalarials els que compensen el treballador per les despeses que en l'exercici del seu treball ha de fer, i estan per tant exempts de cotització a la Seguretat Social, en els supòsits, la quantia i l'abast que la normativa vigent estableixi.

N'enumeram els següents:

1. *Dieta* és la quantitat que percep el treballador quan a causa del seu treball ha de pernoctar fora del seu domicili.
2. *Mitja dieta* és la quantitat que percep el treballador quan els treballs s'efectuen de tal manera que el treballador o treballadora ha de fer fora del lloc habitual el menjar del mig dia. No s'adquireix el dret a mitja dieta quan els treballs es duen a terme en locals pertanyents a la mateixa empresa, encara que no s'hi prestin els serveis habituals.
3. *Quilòmetres* és la quantitat que percep el treballador per quilòmetre fet amb el seu propi vehicle, quan, per necessitats de l'empresa s'hagi de desplaçar. Expressament se n'exclou la meritació de quilòmetres per compensar el treballador pel desplaçament del seu domicili al centre de treball.
4. *Plus de transport* és la quantitat que percep el treballador com a compensació pels desplaçaments realitzats des del seu domicili al centre de treball. La seva meritació es fa per treball efectiu.
5. Els valors dels conceptes recollits en aquest article tenen fixada la quantia en les taules salarials annexes.

Article 7

Incrementos salarials

- a) Per a l'any 2017, s'aplicarà, sobre les taules vigents del 2016, un increment de l'IPC general anual real a 31 de desembre de 2016 més un 1%.
- b) Per a l'any 2018, s'aplicarà, sobre les taules vigents del 2017, un increment de l'IPC general anual real a 31 de desembre de 2017 més un 1%.

Article 8

Sou base mensual

Sou base és la quantitat mínima mensual garantida al treballador que efectui el seu treball amb rendiment normal.

Els treballadors, de comú acord amb la societat, han de fixar, en el moment de la signatura del seu contracte, el pagament del sou base, en funció dels treballs que han de dur a terme i de la seva durada.

L'import d'ambdós conceptes és, per a tots els treballadors afectats per aquest Conveni, el que figure per a la seva categoria professional en les taules salarials.

Article 9

Antiguitat

S'estableix el dret a la meritació del concepte d'*antiguitat*, per a aquells treballadors que prestin els seus serveis a la societat durant cinc anys, i en virtut de la mateixa relació laboral.

L'import dels quinquennis és del 5 % del seu sou base, i la seva meritació es fixa per dia natural.

Article 10

Pagues extraordinàries

S'estableixen dues *pagues extraordinàries*, de meritació semestral, que es perceben al final dels mesos de juny i desembre.

L'import de les pagues correspon a una mensualitat de sou base, complement personal i antiguitat, si aquesta darrera escau, de conformitat amb l'article 9 del dit Conveni.

El treballador, en el moment de l'inici de la seva relació laboral, pot optar per percebre l'import de les seves pagues extraordinàries de forma prorratejada mes a mes.



Article 11

Complements salarials

Són les quantitats que percep el treballador en funció de les circumstàncies del seu treball, o dels especials esforços que, per garantir-ne la qualitat, ha de fer. Tenen la consideració de *complements salarials* les primes de quantitat o qualitat que l'empresa, en virtut del treball que s'ha de fer, determini concretament amb el treballador.

Article 12

Complement personal

1. Són les quantitats que ha de percebre el treballador per compensar la supressió del plus de vestuari i, amb caràcter general, són d'aplicació a tots els treballadors actuals, i es mantenen només per als qui, abans d'entrar en vigor aquest Conveni col·lectiu, el tinguessin reconegut. L'import queda inclòs en el salari base.

2. Per al personal que s'incorpori a partir de la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni, aquest complement es podrà absorbir i compensar amb els increments anuals, tot això de conformitat amb l'article 4 d'aquest Conveni.

Article 13

Plus de cap d'equip

S'entén per *plus de coordinació* aquell import que percep el treballador que du a terme funcions d'organització, direcció i control d'un grup de treballadors amb la mateixa categoria professional que ell.

Aquest plus s'ha de meritjar només en els casos en què el treballador tingui les funcions descrites en el paràgraf anterior, i pel temps efectiu que les exerceixi, i no genera cap dret de consolidació pel temps que el treballador el percebi.

En cap cas, no s'ha de meritjar quan el treballador es trobi en situació de permís, ja sigui retribuït o no, en situació de baixa mèdica, ja sigui per accident, per qualsevol causa, ja sigui per malaltia professional o comuna.

Article 14

Plus de nocturnitat

S'entén per *plus de nocturnitat* aquell import que percep el treballador quan presta els serveis en l'horari comprès entre les 22.00 i les 6.00 hores.

El preu del dit plus es fixa en el 20 % del preu de l'hora treballada del sou base establert per a cada categoria professional.

Article 15

Vacances

El treballador té dret al gaudi de 30 dies naturals de vacances remunerades d'acord amb el seu sou base, l'antiguitat i el complement voluntari, com en la paga extraordinària.

La data del gaudi de les vacances es fixa de mutu acord entre l'empresa i treballador. En cas de produir-se discrepància entre les parts, s'estableix que de 15 dies es gaudeixi en el moment que determini l'empresa, i que la data del gaudi dels restants 15 dies resti a la lliure elecció del treballador.

Capítol IV

Article 16

Jornada laboral: jornada anual de 1.800 hores

L'empresa i la representació dels treballadors han de negociar l'horari de treball corresponent del seu personal i l'han de coordinar en els diferents serveis per al rendiment més eficaç. Si no hi ha acord entre les parts s'ha de prorrogar el de l'any anterior.

El quadrant horari corresponent s'ha de penjar en un lloc visible, i hi ha de quedar reflectida l'organització dels torns i relleus. Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal.

L'empresa ha de facilitar als treballadors el quadrant mensual abans del dia 15 de cada mes.

S'entén com a treball nocturn el que es faci entre les 22.00 i les 6.00 hores. Els treballadors nocturns han de gaudir en tot moment d'un nivell de protecció en matèria de seguretat i salut adaptat a la naturalesa del seu treball. Les empreses amb processos productius continus durant les



vint-i-quatre hores del dia, han de tenir en compte en l'organització dels treballs a torns, la seva rotació i que cap treballador no estigui de nit més de dues setmanes contínues.

S'estableix com a còmput anual una jornada de 1.800 hores per a tots els anys de vigència d'aquest Conveni.

Article 17

Hores extraordinàries

Atès el problema d'atur pel qual actualment està travessant l'economia espanyola, les hores extraordinàries han de tenir un caràcter altament excepcional.

La realització de les hores extraordinàries ha de ser sempre d'acceptació voluntària pels treballadors, tret dels casos de força major previstos en l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors.

La seva retribució es fixa en l'import d'una hora ordinària.

Article 18

Flexibilitat

A fi de preservar l'ocupació i adequar la capacitat productiva de l'empresa amb la càrrega de treball existent en cada moment, s'estableix una flexibilitat de 100 hores any.

La jornada flexible s'ha de regular:

1. El calendari laboral de cada centre de treball s'ha de confeccionar sobre la base de les hores anuals de treball efectiu de cada any.
2. L'empresa pot, al·legant raons de caràcter tècnic, organitzatiu o productiu, disposar de fins a 100 hores/any del calendari laboral anual, i variar la distribució de la jornada inicialment establerta sense més requisits que els següents:

- a) L'empresa ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu la llei i el treballador ha de conèixer amb un preavís mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquella.
- b) El gaudi compensatori de les dites hores s'ha de produir dins l'any natural i per dies complets o en reduccions de jornada no inferiors a 4 hores, que han de coincidir en aquest cas amb el final d'aquesta.
- c) La disponibilitat horària, així com el gaudi compensatori del descans, té còmput anual, de tal manera que és procedent indistintament la major o menor realització de la jornada en funció dels diferents períodes d'activitat empresarial, per la qual cosa la compensació pot produir-se amb caràcter previ o posteriorment al període o períodes amb més càrrega de treball.

3. Només per a descansos posteriors a la realització d'aquestes hores, l'elecció d'una o una altra modalitat de descans compensatori, així com de les dates del seu gaudi, ha de ser acordada per l'empresa i el treballador afectat dins un termini de 15 dies comptador des del moment en què finalitza la causa productiva que origina l'ús d'aquesta flexibilitat.

Una vegada conclòs aquest termini sense acord, dins el termini improrrogable de 15 dies més, l'empresa i els treballadors afectats han d'assenyalar cadascun en un 50 % la forma i el termini del dit gaudi. Per a la fixació del 50 % que correspon al treballador, no es poden utilitzar les dates que coincideixin amb períodes d'alça de producció degudament acreditats per l'empresa.

Capítol V

Article 19

Classificació professional

La classificació professional té per objecte assolir una estructura professional conforme a les necessitats de l'empresa, que faciliti la millor integració de tot el col·lectiu en les tasques productives i en millori l'adequació en tot moment a un lloc de treball. Els criteris a partir dels quals treballadors i empresa decideixen establir la classificació professional recollida en aquest article són els que a continuació es detallen:

1. La divisió de les diferents categories s'ha de fer tenint en compte els coneixements necessaris, l'experiència i el grau d'autonomia, la responsabilitat i la iniciativa que el lloc de treball a ocupar exigeixi.

2. Partint de l'estratègia de Cobra Servicios Auxiliares, SA d'incloure noves quotes de mercat, i d'atendre de forma dinàmica les noves exigències de servei que la societat i les empreses requereixin, aquesta classificació professional es formula com a enunciativa, mai limitadora, per la qual cosa les diferents definicions que a continuació es detallen determinen de forma genèrica el contingut essencial de cada categoria professional.

3. De conformitat amb l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, Cobra Serveis Auxiliars i els treballadors acorden establir sis grups professionals. En virtut d'això, l'empresa pot encomanar al seu personal qualssevol funció de les previstes dins del grup professional en el qual es trobi enquadrat.

Classificació professional:

Grup Professional I

Criteris generals

Els treballadors pertanyents a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, o realitzen tasques tècniques de la complexitat i qualificació més elevades. Prenen decisions i participen en la definició d'objectius concrets en les tasques que es troben en el seu àmbit competencial.

Exerceixen funcions amb grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat elevats, que impliquen el nivell de competència professional més elevat.

Formació: titulació universitària de grau mitjà o superior, o coneixements equivalents equiparats per l'empresa o amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional. Es corresponen normalment amb els grups de cotització 1 i 3 del barem de les bases de cotització de la Seguretat Social.

Comprèn a títol orientatiu, les categories següents:

Tècnics: titulat de grau superior o mitjà, tècnic de servei, administratiu en cap i cap de servei.

Tasques (exemples):

1. Supervisió i direcció tècnica de la prestació d'un grup de serveis o de la totalitat d'aquests.
2. Coordinació, supervisió, ordenació o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins una àrea, servei o departament.
3. Responsabilitat i direcció de l'explotació d'un ordinador o de xarxes locals de serveis informàtics sobre el conjunt de serveis de processos de dades en unitats de dimensions mitjanes.
4. Tasques de direcció de la gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.
5. Funcions consistents a planificar, ordenar i supervisar una àrea, servei o departament de l'empresa, amb responsabilitat sobre els seus resultats.

Grup Professional II

Criteris generals

Són treballadors que, amb un grau elevat d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, duen a terme tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits, o que tenen un elevat contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També els responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions, fetes per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional.

Formació: titulació universitària de grau mitjà o superior, o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completats amb una experiència dilatada al seu sector professional.

Normalment comprèn les categories enquadrades en els números 2 i 3 del barem de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn a títol orientatiu les categories següents:

Tècnics: tècnic de departament i titulat de grau mitjà.

Tasques (exemples):

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració de serveis, etc. o de qualsevol agrupació d'aquestes, quan, per necessitats de l'empresa, aconsellin agrupacions.
2. Tasques d'elevat contingut tècnic que, sense suposar responsabilitat de comandament, tenen contingut mitjà d'activitat intel·lectual i interrelació humana dins un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins d'un procés establert.

Grup Professional III

Criteris generals

Els treballadors que duen a terme treballs d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors encarregats d'executar-los, i que n'assumeixen, sota supervisió, la responsabilitat.

Formació: batxillerat, BUP, ESO o equivalent, o tècnic especialista (mòduls de nivell 3), complementada amb formació en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'exercici de la professió.

Normalment comprèn les categories enquadrades en els barems de Seguretat Social 3 i 5.

Comprèn a títol orientatiu les categories següents:

Empleats: supervisor, coordinador, encarregat.

Tasques (exemples):

1. Tasques que suposen la supervisió, segons les normes generals rebudes d'un comandament immediat superior, a l'execució pràctica de les tasques de serveis, atenció al client, etc.
2. Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.
3. Tasques de regulació automàtica elegint el programa adequat, introduint les variants precises i instal·lacions de producció, centralitzades o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors).
4. Exercir el comandament directe davant un conjunt d'operaris que duen a terme les tasques auxiliars en la prestació dels serveis.
5. Exercir el comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris dins d'una fase intermèdia o zona geogràficament delimitada en una adjudicació de prestació de serveis, coordinant les operacions inherents i controlant la consecució d'objectius, per part de les categories encarregades de la realització directa del servei contractat.
6. Fer inspeccions en qualsevol moment i lloc de la qualitat i el compliment de les formes i les condicions en les quals s'ha de dur a terme el servei contractat.

Grup Professional IV

Criteris generals

Tasques que s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més alta qualificació dins l'esquema de l'empresa, normalment amb alt grau de supervisió, però amb certs coneixements professionals.

Formació. Coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió o escolars sense titulació, o de tècnic auxiliar (mòduls de nivell 2) amb formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en l'exercici de la professió.

Normalment inclou les categories compreses en els barems número 5, 8 i 9 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn a títol orientatiu les categories següents:

Empleats: oficials administratius i venedors.

Operaris: xofers i professional d'ofici.

Tasques (exemples):

1. Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.
2. Tasques de venda i comercialització de productes de reduït valor unitari o de tan poca complexitat que no requereixin una especialització tècnica diferent de la demostració mateixa, comunicació de preus i condicions de crèdit lliurament, tramitació de comandes, etc.
3. Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o de similars que requereixin algun grau d'iniciativa.
4. Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres.
5. Exercir comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris en treballs de càrrega i descàrrega, neteja, agençament, etc. per a la



prestació dels serveis.

6. Fer agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres de seguiment, histogrames etc. amb dades subministrades per altres que les prenguin directament sobre la base de normes generalment precises.

Grup Professional V

Criteris generals

Tasques que s'executin amb un alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques, però amb cert grau de coneixements professionals de caràcter elemental.

Formació: la dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas una formació específica però essencial de les característiques del lloc a exercir; fonamentalment ESO o tècnic auxiliar (mòdul de nivell 2).

Normalment comprèn les categories enquadrades en els barems 6, 7 i 9 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn a títol orientatiu les categories següents: auxiliar administratiu, introductor de dades, captador de dades, hoste, guia, enquestador, teleoperador, ajudant de venedor, monitor, socorrista, auxiliar d'informació i repartidor.

Tasques (exemples):

1. Activitats d'atenció generalitzada en qualsevol lloc o esdeveniment. Informació, acompanyament i guia en conferències, exposicions, etc.
2. Funcions bàsiques de suport comercial i desenvolupament de projectes de campanyes promocionals. Recollida de dades, informes, enquestes o gestions diverses, donant sempre resposta adequada, amb exercici de tasques administratives derivades d'aquesta tasca, com ara introducció i actualització d'informació en bases de dades.
3. Tasques de control i compliment de normes i instal·lacions esportives o de lleure, incloent-hi tasques de primers auxilis i de prevenció de riscos dels usuaris. Manteniment de piscines amb control dels paràmetres de regulació de la neteja de l'aigua.
4. Tasques de preparació i verificació de comandes, amb determinació de l'adequació a la sol·licitud del client de quantitats, marca, formats etc., i detecció i resolució d'incidències, si s'escau.
5. Activitats auxiliars que, amb la formació o l'experiència adequades, consisteixin en atenció i suport en casos d'emergència o similars, amb pràctica, si s'escau, de primers auxilis, i avís a bombers, ambulàncies o forces de seguretat, amb previ desallotjament de les instal·lacions. Obertura i tancament d'accessos. Tasques de prevenció i control de pèrdues, objectes abandonats, custòdia de paquets, objectes, claus, mercaderies.
6. Activitats auxiliars d'informació en diferents punts.
7. Activitats realitzades amb mitjans informàtics, mecànics o manuals, de suport en les tasques ordinàries d'oficina, com ara realització de fotocòpies, transcripció d'escrius o llistes, arxiu i classificació d'expedients.
8. Repartiment de paqueteria i mercaderies.

Grup Professional VI

Criteris generals

S'hi inclouen els treballadors que duguin a terme tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb alt grau de dependència, que requereixin preferiblement esforç físic o atenció i que no necessitin formació específica ni període d'adaptació.

Formació: ESO o certificat d'escolaritat equivalent. Comprèn les categories enquadrades en els barems número 6, 7, 8, 9 i 10 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn a títol orientatiu les categories següents: peó, mosso, magatzemista, reposador, verificador, preparador, repartidor, classificador, lector de comptadors, promotor, missatger ordenança, conserge, porter, netejador, jardiner, zelador, taquiller, telefonista, recepcionista, auxiliar de serveis, auxiliar d'arxiu, auxiliar de magatzem, auxiliar d'instal·lació, carreter, mosso de càrrega/descàrrega, ajudant d'ofici.

Tasques (exemples):

1. Tasques manuals.



2. Tasques de manipulació, càrrega i descàrrega, reposició de mercaderies de forma manual o mitjançant màquines de maneig senzill.
3. Tasques de lliurament i recollida de documentació, gestió i classificació de paqueteria i tramitació de documentació davant d'organismes i entitats.
4. Conducció de ciclomotors per lliurar sobres i paqueteria petita.
5. Presa de lectures de comptadors de llum, gas i electricitat dels clients, utilitzant mitjans manuals o mecànics (lectors de TPL).
6. Tasques de conservació i neteja d'instal·lacions, vehicles o zones enjardinades, amb el manteniment de les instal·lacions; petites reparacions d'electricitat, de fontaneria, d'obra de paleta, manyeria o pintura; recollida d'escombraries; recepció i encaminament de visites; atenció i cura de centraletes telefòniques; gestió i cobrament en aparcaments, cinemes, teatres o altres establiments públics; guarda i custòdia de claus...
7. Tasques que únicament requereixen esforç físic i atenció, sense cap experiència pràctica operativa.

Capítol VI

Article 20

Comissió Paritària

Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a organisme de desenvolupament, interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment. A més de vetlar en tot moment pels principis de no discriminació i igualtat de tracte per raó de sexe.

Article 21

Composició i convocatòria

1. Es constitueix una Comissió Paritària per a la interpretació i aplicació d'aquest Conveni, que està integrada per dos membres de la representació sindical signant i igual nombre de la representació de l'empresa.
2. La Comissió fixa com a seu de les reunions els locals de l'empresa, situats al c/ del Gremi dels Fusters, 19, polígon de Son Castelló, de Palma.
3. La Comissió s'ha de reunir, amb la prèvia convocatòria de qualsevol dels seus components mitjançant comunicació fefaent (carta certificada, burofax o un altre mitjà que l'acrediti), almenys amb set dies d'antelació a la reunió. A la comunicació s'ha d'adjuntar un escrit en què es plantegi de forma clara i precisa la qüestió objecte d'interpretació.

Article 22

Funcions, acords i submissió

1. Són funcions de la Comissió Paritària les següents:
 - a) Interpretació de la totalitat dels articles del Conveni.
 - b) Seguiment de l'aplicació dels pactes.
 - c) Les funcions previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors relatives al procediment d'inaplicació en l'empresa de les condicions de treball previstes en aquest Conveni. Les discrepàncies s'han de sotmetre a la Comissió Paritària del conveni, de caràcter potestatiu segons l'article 82.3.
2. La Comissió Paritària pren els acords per majoria de les dues representacions.
3. Les parts poden utilitzar els serveis d'un assessor, amb veu però sense vot, per cadascuna de les representacions assistents.
4. Ambdues parts es comprometen que en qualsevol qüestió que pugui sorgir a raó del compliment, la interpretació, l'abast o l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, a partir del plantejament de la qüestió de què es tracti, a no fer ús de cap acció coactiva, ni de força sense la prèvia submissió a la Comissió Paritària, la qual ha d'emetre una resolució dins un termini no superior als vint dies naturals des de la recepció de la sol·licitud de la seva convocatòria.

En cas de no arribar a un acord al si de l'empresa, podran sol·licitar la mediació dels Serveis de Mediació i Conciliació, prèvia a la via judicial de solució de conflictes col·lectius de les Illes Balears i, si escau, formular una reclamació davant l'organisme jurisdiccional competent, sense que per aquestes circumstàncies es paralitzi el sistema establert.

L'aplicació del precepte sotmès a interpretació o els acords o els laudes recaiguts en els serveis extrajudicials, així com les sentències que, si



s'escau, puguin recaure en els jutjats o tribunals corresponents, no s'han d'aplicar de forma retroactiva sobre les decisions preses en virtut del precepte o preceptes qüestionats.

Capítol VII

Article 23

Faltes i sancions

La Direcció de l'empresa pot sancionar els treballadors d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en els articles següents.

Article 24

Graduació de faltes

Tota falta comesa per un treballador s'ha de classificar, d'acord amb la importància, transcendència i intenció, en lleu, greu i molt greu.

Article 25

Faltes lleus

- a) D'una a tres faltes de puntualitat sense justificació en el període d'un mes.
- b) No notificar amb caràcter previ o, si s'escau, dins les 24 hores següents a la falta, tret de cas de força major, la raó de l'absència del treball, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- c) Abandonar el servei sense causa justificada, fins i tot per breu temps. Si, com a conseqüència, es crea un perjudici d'alguna consideració a l'empresa o es causa un accident als seus companys de feina, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
- d) Petites distraccions en la conservació del material.
- e) Falta de polidesa o netedat personal. En cas que, per les característiques del treball que s'ha de dur a terme, sigui imprescindible tenir cura d'aquests aspectes i la desatenció pugui motivar algun perjudici a l'empresa o la societat, es pot graduar aquesta falta com a greu o molt greu.
- f) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes. En cas que, per les característiques del treball que s'ha de dur a terme, sigui imprescindible el respecte al màxim d'aquests aspectes i la seva desatenció pugui motivar algun perjudici per a l'empresa o la societat, es podrà graduar aquesta falta com a greu o molt greu.
- g) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
- h) Discutir violentament amb els companys dins la jornada de treball.
- i) Faltar un dia al mes sense causa justificada.
- j) Totes les faltes que suposin l'incompliment de prescripcions, ordres o manaments de qui es depengui, orgànicament o jeràrquicament, en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o coses.
- k) Incomplir amb la prohibició expressa de fumar al centre de treball.
- l) Incomplir les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals, sempre que això pugui comportar algun risc, encara que sigui lleu, per a si mateix, per a la resta de la plantilla o per a terceres persones.

Article 26

Faltes greus

- a) Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses en un període de 30 dies.
- b) Faltar d'un a tres dies al treball durant un període de 30 dies sense causa que ho justifiqui. N'hi haurà prou amb una amb sola falta quan s'hagués de rellevar un company o quan, com a conseqüència de la falta, es causi un perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) No comunicar, amb la puntualitat deguda, els canvis experimentats en la família que puguin afectar la Seguretat Social. La falsedat en aquestes dades es considera falta molt greu.
- d) Entregar-se a jocs durant la jornada de treball.
- e) La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i obstrucció de nous mètodes de racionalització del treball. Si implicàs trencament manifest a la disciplina o en derivàs perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a falta molt greu.
- f) Simular la presència d'un altre al treball, firmant o fixant per ell.
- g) La imprudència en acte de treball. Si implica risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaria per a les instal·lacions, pot ser considerada falta molt greu. En tot cas, es considera imprudència en acte de servei no fer servir les peces de roba i els aparells de seguretat de caràcter obligatori.
- h) La negligència o desídia en el treball que n'afecta la bona marxa del mateix.
- i) Realitzar sense el permís corresponent, treballs particulars durant la jornada, així com ocupar per a usos propis eines de l'empresa.
- j) La reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins un trimestre i havent existit sanció que no sigui



l'amonestació verbal.

k) L'embriaguesa o l'estat derivat del consum de drogues encara que sigui ocasional, si repercuteix negativament en el seu treball o constitueix un risc de protecció de la seguretat i salut pròpia de la resta de les persones.

l) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals, quan l'incompliment origini riscos o danys greus per a la seguretat i la salut dels treballadors.

Article 27

Faltes molt greus

a) Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de 6 mesos, o 20 en un període d'un any.

b) Les faltes injustificades al treball durant tres dies consecutius o cinc d'alterns en un període d'un mes.

c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, i el furt o robatori, tant als companys de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa, o durant el treball en qualsevol altre lloc.

d) Els delictes de robatori, estafa o malversació, comesos fora de l'empresa, o qualsevol altra classe de delicte comú que pugui implicar per a aquesta desconfiança cap al seu autor, tret que n'hagi estat absolt.

e) Simulació de malaltia o accident. S'entén que existeix falta quan un treballador de baixa per aquests motius fa treballs de qualsevol índole per compte propi o aliè. També s'inclou en aquest apartat qualsevol manipulació feta per perllongar la baixa per accident o malaltia.

f) La continuada i habitual falta de polidesa i netedat, de tal índole que produeixi queixes justificades dels seus companys, així com l'incompliment reiterat de les indicacions que, per motiu del treball a exercir, proporcioni l'empresa.

g) L'embriaguesa i l'estat derivat del consum de drogues, durant el treball.

h) Violar el secret de correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a estranys a l'empresa dades de reserva obligada.

i) Dur a terme activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

j) Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració als seus caps o familiars, així com als seus companys i subordinats.

k) Causar accidents greus per imprudència greu o negligència.

l) Abandonar el treball en un lloc de responsabilitat, sense previ avís.

m) Disminuir sense justificació el rendiment en el treball.

n) Reincidir en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi en el període d'un trimestre i hagi estat sancionada.

o) L'assetjament sexual o per raó de sexe, entenent com a tal qualsevol conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti la dignitat de la dona i l'home en el treball, incloent-hi la conducta de superiors i companys, sempre que aquesta conducta sigui indesitjada, desraonada i ofensiva per al subjecte passiu, o creï un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que n'és objecte.

En un supòsit d'assetjament sexual, s'ha de protegir la continuïtat en el lloc de treball de la persona que en sigui objecte. Si aquesta conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, això suposa un agreujant de la situació.

p) Assetjament moral (*mobbing*), entenent per tal qualsevol conducta abusiva o de violència psicològica que es mantengui de forma perllongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar aquesta persona, anul·lar-ne la capacitat, la promoció professional o la permanència en el lloc de treball, i produeixin un mal progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica, directament o indirectament. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix la persecució tenguí alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura empresarial sobre la persona assetjada.

q) L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals, sempre que de l'incompliment es derivi un accident laboral greu per a si mateix, per als companys o per a terceres persones.

Article 28

Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes previstos en aquest Conveni.

La sanció de faltes greus i molt greus requereix la comunicació per escrit al treballador, en la qual s'han de fer constar la data i els fets que l'han motivat.

Per imposar les sancions anteriors cal ajustar-se al que disposa la legislació vigent, i s'han de comunicar a la representació legal dels treballadors, si n'hi ha, les sancions per faltes greus o molt greus.

Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors que tinguin la condició de representant legal o sindical, els serà instruït un expedient contradictori a càrrec de l'empresa.

Un cop imposada la sanció, el seu compliment es podrà dilatar fins a sis mesos després de la data d'imposició.

Article 29

Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se als qui incorrin en les faltes, són les següents:

- a. Per faltes lleus:
 - amonestació verbal
 - amonestació per escrit
- b. Per faltes greus:
 - amonestació per escrit
 - suspensió de sou i feina de dos a vint dies
- c. Per faltes molt greus:
 - amonestació per escrit
 - suspensió de sou i feina de vint a seixanta dies.
 - acomiadament

Article 30

Prescripció

1. Les faltes lleus prescriuen als deu dies.
2. Les faltes greus als vint dies.
3. Les faltes molt greus als seixanta dies.

Totes a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 31

Procediment d'actuació en situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe

La Direcció de l'empresa ha de vetlar per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, i ha d'adoptar les mesures oportunes a l'efecte, entre d'altres, l'obertura d'expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre això davant qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern s'inicia amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de la Direcció de l'empresa.

La denúncia dona lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu a càrrec de la Direcció de l'empresa, per a la qual s'ha de crear una comissió de no pas més de dues persones, amb la formació adequada en aquestes matèries, especialment encaminada a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de la persecució denunciada, per a la qual cosa s'han d'articular les mesures escaients.

Cal posar en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada, que pot requerir que la dita representació sigui present en tot moment.

En els esbrinaments a efectuar, s'ha de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, i practicar les diligències que puguin considerar-se conduents a l'aclariment dels fets esdevinguts.

Aquest procés s'ha de substanciar en un termini màxim de 10 dies, durant el qual cal guardar absoluta confidencialitat i reserva, perquè afecta directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat dona lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció conforme a la qualificació establerta en el Règim disciplinari.

A aquest efecte, l'assetjament sexual o per raó de sexe s'ha de considerar sempre falta molt greu.

Les persones que realitzin les diligències no poden tenir relació de dependència directa o parentiu amb cap de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.

En acabar l'expedient informatiu de la investigació, se n'ha de lliurar una còpia a la persona denunciant i denunciada.

Durant la tramitació de l'expedient informatiu es poden adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries, que permetin separar la

persona denunciant de la denunciada, sense detriment de les seves condicions laborals.

Capítol VIII

Article 32

Període de prova

1. El període de prova es reconeix com el dret que assisteix l'empresari a verificar l'adequació del personal al lloc de treball que ocupa.
2. En aquest sentit s'ha de formalitzar per escrit en el contracte de treball, i la seva durada màxima és la següent:

Grup 1: 6 mesos

Grup 2: 6 mesos

Grup 3: 2 mesos

Grup 4: 2 mesos

Grup 5: 2 mesos

Grup 6: 1 mes

3. Ambdues parts acorden establir que el procés d'incapacitat temporal produït en el període de vigència del període de prova en suspèn el transcurs, i es reprèn el dia en què el treballador es reincorpora al seu lloc de treball.

Article 33

Cessaments

1. El personal d'alta en l'empresa ha de notificar per escrit la voluntat de causar baixa amb quinze dies d'antelació, els grups professionals 3, 4, 5, i 6, i amb dos mesos d'antelació, els grups professionals 1 i 2.

El no compliment de preavis implica la deducció de la liquidació del treballador, l'equivalent de la retribució total corresponent a tants dies naturals com els que faltin per al compliment de l'obligació recollida en aquest article.

2. L'empresa ha de preavisar l'extinció dels contractes la vigència dels quals sigui superior a un any amb quinze dies d'antelació. En el supòsit d'incompliment del termini, cal ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

Article 34

Permisos retribuïts

Ambdues parts acorden realitzar en aquest apartat una remissió completa a la regulació que en aquest sentit estableix l'article 37.3 del vigent Estatut dels treballadors.

A més ambdues parts acorden que els treballadors afectats per aquest Conveni tenen dret a gaudir de dos dies d'assumptes propis, per al gaudi dels quals han de preavisar amb l'antelació màxima possible.

Article 35

Igualtat de tracte i d'oportunitats entre home i dones

1. Les parts signants d'aquest Conveni, conscients de la necessitat de continuar avançant en la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral, i d'incidir en la igualtat de tracte i no discriminació de gènere, així com en l'eliminació d'estereotips, fomentant l'igual valor d'homes i dones en tots els àmbits, es comprometen a adoptar les mesures que s'estimin necessàries i acorden dur a terme diferents actuacions partint dels principis següents:

- a) Promoure l'aplicació efectiva de la igualtat d'oportunitats en l'empresa quant a l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, quant a la protecció a la maternitat i en les condicions de treball.
- b) Prevenir, detectar i eradicar qualsevol manifestació de discriminació, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntament línies d'actuació i impulsar i desenvolupar accions concretes en aquesta matèria.
- d) Impulsar una presència equilibrada de la dona en els àmbits de l'empresa.

2. D'acord amb la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, en el cas d'empreses de més de 250 treballadors les



mesures d'igualtat s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat.

3. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

4. Els plans d'igualtat han de fixar els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

5. Per a la consecució d'aquests objectius fixats, els plans d'igualtat poden incloure, entre d'altres, les matèries de l'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i formació, les retribucions, l'ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de la persecució per raó de sexe.

6. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Article 36

S'estableix la ultraactivitat d'aquest Conveni, i per tant, són d'aplicació les condicions laborals que s'hi pacten, una vegada denunciat i acabada la seva vigència, fins a la signatura d'un nou conveni o per un temps indeterminat si no s'acaba la negociació.

La negociació d'aquest Conveni ha estat efectuada entre l'empresa Cobra Serveis Auxiliars, SA i la representació sindical dels seus treballadors.

TAULA SALARIAL 2016			
TAULA SALARI MENSUAL SENSE PRORRATEIG DE PAGUES EXTRES			
	Sou base	P. Cap d'equip	Total any
GRUP PROFESSIONAL 1	1.022,53	6,73	15.362,83
GRUP PROFESSIONAL 2	893,08	5,73	13.550,60
GRUP PROFESSIONAL 3	834,30	5,35	12.727,67
GRUP PROFESSIONAL 4	696,94	4,35	10.804,55
GRUP PROFESSIONAL 5	696,94	4,35	10.804,55
GRUP PROFESSIONAL 6	696,94	4,35	10.804,55
ALTRES CONCEPTES			
MENSUALS			
Preu plus transport	95,22		
Preus dietes dinar	9,53		
Preu dieta	30,54		
Preu quilòmetre sense retenció	0,19		
Preu HE laborables força major	6,57		
Preu HE festius força major	6,57		
Preu hores extres normals (NE)	6,57		
Preu hores extres festius (NE)	6,57		
Hores treballades previstes l'any	1.800		

