RESOLUCIÓ de 5 de juliol de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cobra Servicios Auxiliares, SA, per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08100531012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cobra Servicios Auxiliares, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de febrer de 2018, 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 Cobra Servicios Auxiliares, SA, per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08100531012014) 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.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA COBRA SERVICIOS AUXILIARES, SA, PARA LOS AÑOS 2018-2020

Capítulo I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo se aplicará en todos aquellos centros de trabajo que la mercantil Cobra Servicios Auxiliares, SA, establezca en Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todos aquellos trabajadores que hayan sido contratados por la empresa para la realización de cualquiera de las actividades que, dentro del objeto social de la mercantil, pueda realizar.

A efectos enunciativos, y, sin que ello suponga «numerus clausus», podemos citar la siguiente relación:

1º. Prestación de servicios auxiliares en urbanizaciones, fincas urbanas, oficinas, instalaciones industriales, centros comerciales, redes viales, organismos oficiales y dependencias administrativas, museos, recintos feriales, instalaciones recreativas, salas de exposiciones, conferencias y congresos.

2º. Realización de gestión integral de servicios auxiliares en instalaciones de terceros.

3º. Servicios auxiliares logísticos de producción; manipulación, movimientos internos, envasado y traslado de mercancías en instalaciones propias o de terceros, así como gestión integral de almacenes…

4º. Servicios de reparto de mercancías, acompañamiento en rutas, acompañamiento escolar…

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 1-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

5º. Servicios de atención, información, venta y asistencia presencial y telefónica, tele-marketing.

6º. Gestión de Servicios Administrativos, tratamiento de datos, gestión de archivos y documental, y similares.

7º. Servicios comerciales propios y de terceros, mediante la promoción, la venta y la mercadotecnia. Así mismo en este apartado se incluye la investigación de mercados, realización de informes y consultoría comercial.

8º. Explotación o gestión total o parcial de instalaciones deportivas y acuáticas, culturales, sociales, de ocio y recreo.

9º. Explotación o gestión, total o parcial, de centros sociales, como residencias, centro de día y análogos.

10º. Gestión y prestación de servicios socio-sanitarios para colectivos sociales.

11º. Lectura de equipos de medida (contadores) de suministros de luz, agua y gas, inspección de consumos, control de fraude de consumo, toma y actualización de datos, colocación y/o entrega de avisos, captura de coordenadas geo-referenciadas (GPS)…

12º. Servicio de gestión de cobros y recaudación ejecutiva. Confección recogida y cobro de avisos y campañas.

13º. Elaboración, condimentación y distribución de comidas para consumo propio o suministro a terceros.

14º. Confección de proyectos relacionados con el medio ambiente, parques, jardines y áreas forestales, así como tareas relacionadas con su mantenimiento. Dentro de este apartado se incluirá también los servicios de prevención y lucha contra incendios en general.

15º. Importación y exportación de toda clase de bienes, equipos, productos y técnicas, excluidos los sometidos a legislación especial.

16º. Desarrollo de procesos de selección de personal.

17º. Organización e impartición a terceros de cursos de formación.

18º. Gestión y control, a través de un centro informatizado y comunicado, de cualquiera de los servicios mencionados en números anteriores, ya sean prestados por la propia sociedad o por terceros.

19º. Ejecución de estudios sobre organización, métodos, sistemas y tiempos en relación con la prestación de todos los servicios incluidos en el objeto social.

Así como toda clase de servicios a clientes externos incluidos en su objeto social. Así mismo, este convenio es de aplicación a todo el personal de estructura de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal y Denuncia del Convenio*.

La vigencia del presente Convenio se fija y abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020, con independencia de la fecha de su publicación.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 2-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia con los requisitos exigidos en ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2020 en sus propios términos.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio con un mes de antelación a la finalización de su vigencia, de acuerdo con el artículo 89.2 del E.T.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en la sociedad en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Cualquier mejora económica establecida por la sociedad, con independencia de la denominación y naturaleza que adopte, podrá ser compensada y absorbida con los incrementos anuales que se pacten entre la representación sindical y empresarial

Capítulo II

Artículo 5. *Contratación temporal.*

Ambas partes acuerdan, en consonancia con la voluntad del legislador, completar a través de la negociación colectiva, la regulación básica establecida tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en los Reales Decretos que desarrollan esta materia, proceder a realizar las siguientes especificaciones con relación a este tipo de contratación.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

En cuanto a la duración de este contrato, se estará a lo dispuesto en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá concertar por una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.

- Contrato por obra o servicio determinado.

Se considera contrato por obra o servicio determinado, aquel que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

- Contrato en prácticas.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán una retribución del 65% durante el primer año y del 80% el segundo, del salario fijado en las tablas salariales para los trabajadores de su misma categoría profesional.

- Contrato de formación.

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Podrá tener una duración máxima de tres años. La retribución de los trabajadores o trabajadoras cuya contratación sea de esta naturaleza, será la correspondiente al Grupo Profesional 6 de las tablas salariales anexas.

Capítulo III

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 3-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 6. *Retribuciones del personal.*

Los conceptos remunerados, se ajustarán a la nomenclatura sistemática y cuantía que establece este convenio colectivo.

Se entienden que son conceptos salariales, sujetos por tanto a la regulación específica en materia de Seguridad Social, los que detallamos a continuación: salario base, sueldo base, antigüedad, primas, gratificaciones y pagas extraordinarias.

Se entienden como conceptos extra salariales, aquellos que compensan al trabajador por los gastos que en ejercicio de su trabajo debe realizar, estando por tanto exentos de cotización a la Seguridad Social, en los supuestos, cuantía y alcance que la normativa vigente establezca.

Enumeramos los siguientes:

1º. Dieta, es la cantidad que percibe el trabajador cuando por causa de su trabajo debe pernoctar fuera de su domicilio.

2º. Media dieta, es la cantidad que percibe el trabajador cuando los trabajos se efectúan de tal forma que el trabajador o trabajadora tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del medio día. No se adquiere derecho a media dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, aunque no se presten en ellos los servicios habituales.

3º. Kilómetros, es la cantidad que percibe el trabajador por kilómetro realizado con su propio vehículo, cuando, por necesidades de la empresa debe desplazarse. Expresamente se excluye el devengo de kilómetros para compensar al trabajador por el desplazamiento de su domicilio al centro de trabajo.

4º. Plus de transporte, es la cantidad que percibe el trabajador como compensación por los desplazamientos realizados desde su domicilio al centro de trabajo. Su devengo se realiza por día de trabajo efectivo.

5º. Los valores de los conceptos recogidos en el presente artículo tienen fijada su cuantía en las tablas salariales anexas.

Artículo 7. *Incrementos salariales.*

a) Para el año 2018, se aplicará, sobre las tablas vigentes del 2017, un incremento del IPC general anual real a 31 de diciembre de 2017, para los grupos profesionales 1, 2 y 3. Y un incremento del 2% para los grupos 4, 5 y 6.

b) Para el año 2019, se aplicará, sobre las tablas vigentes del 2018, un incremento del IPC general anual real a 31 de diciembre de 2018.

c) Para el año 2020, se aplicará, sobre las tablas vigentes del 2019, un incremento del IPC general anual real a 31 de diciembre de 2019.

Artículo 8. *Salario base diario y sueldo base mensual.*

Salario base, es la cantidad mínima diaria garantizada por el Convenio, al trabajador que efectúe su trabajo con rendimiento normal.

Sueldo base, es la cantidad mínima mensual garantizada al trabajador que efectúe su trabajo con rendimiento normal.

Los trabajadores, de común acuerdo con la sociedad, fijarán, en el momento de la firma de su contrato, el abono del salario base o sueldo base, en función de los trabajos a desarrollar y la duración de los mismos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 4-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El importe de ambos conceptos será, para todos los trabajadores afectados por este convenio, el que refleje para su grupo profesional en las tablas salariales.

Artículo 9. *Antigüedad.*

Se establece el derecho al devengo del concepto de antigüedad, para aquellos trabajadores que presten sus servicios para la sociedad durante cinco años, y en virtud de la misma relación laboral.

El importe de los quinquenios será del 5% de su salario base, y su devengo se fija por día natural.

Artículo 10. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias, de devengo semestral, que se percibirán a finales de los meses de junio y diciembre.

El importe de las citadas pagas, será de 30 días de salario base, o una mensualidad de Sueldo Base.

El trabajador, en el momento del inicio de su relación laboral, podrá optar por percibir el importe de sus pagas extraordinarias de forma prorrateada mes a mes.

Artículo 11. *Complementos salariales.*

Son las cantidades que percibe el trabajador en función de las circunstancias de su trabajo, o de los especiales esfuerzos que, para garantizar la calidad del mismo, debe realizar. Tendrán la consideración de complementos salariales, las primas de cantidad o calidad que la empresa, en virtud del trabajo a realizar, determine concretamente con el trabajador.

Artículo 12. *Plus jefe de equipo.*

Se entiende por plus jefe de equipo aquel importe que percibe el trabajador que realiza funciones de organización, dirección y control de un grupo de trabajadores con el mismo grupo profesional que él.

Este plus se devengará solo en los casos en los que el trabajador realice las funciones descritas en el párrafo anterior, y por el tiempo que desempeñe las mismas, no generándose derecho alguno de consolidación por el tiempo que el trabajador perciba el citado plus.

En ningún caso, se devengara cuando el trabajador se encuentre en situación de permiso, ya sea retribuido o no, en situación de baja médica, ya sea por accidente, cualquiera que sea su causa, ya sea por enfermedad profesional o común.

Artículo 13. *Plus de nocturnidad.*

Se entiende por plus de nocturnidad aquél importe que percibe el trabajador cuando presta sus servicios en el horario comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas.

El precio del citado plus, se fija en el 20% del precio del salario o sueldo base establecido para cada categoría profesional.

Artículo 14. *Vacaciones.*

El trabajador tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones remuneradas conforme a su salario base o a su sueldo base.

La fecha en que se producirá el disfrute de las vacaciones será fijada de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador. En caso de producirse discrepancia entre las partes, se establece que

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 5-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

15 días se disfrutaran en el momento que determine la empresa, quedando la fecha del disfrute de los restantes 15 días, a la libre fijación por parte del trabajador.

Capítulo IV

Artículo 15. *Jornada laboral: Jornada anual de 1.800 horas*

Entre la empresa y la representación de los trabajadores se negociara el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinaran en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. Si no existiera acuerdo entre las partes se prorrogara el del año anterior.

El correspondiente cuadrante horario se colgara en lugar visible, en el cual quedaran reflejados la organización de los turnos y relevos. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

La empresa facilitara a los trabajadores el cuadrante mensual antes del día 15 de cada mes.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las 22:00 y las 6:00 horas. Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de seguridad y salud adaptado a la naturaleza de su trabajo. Las empresas con procesos productivos continuos durante veinticuatro horas del día, tendrán en cuenta en la organización de los trabajos a turnos, la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en la noche más de dos semanas continuas.

Se establece como cómputo anual, una jornada de 1.800 horas para todos los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional.

La realización de las horas extraordinarias será siempre de aceptación voluntaria por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los trabajadores.

La retribución de las mismas se fija en el importe de una hora ordinaria.

Artículo 17. *Flexibilidad.*

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad productiva de la empresa con la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad de 100 horas año.

Dicha jornada flexible se regulará:

1º. El calendario laboral de cada centro de trabajo se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

2º. La empresa, podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta 100 horas/año del citado calendario laboral anual, variando, la distribución de la jornada inicialmente establecida y sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal que prevé la ley y el trabajador debe conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos, o en reducciones de jornada no inferiores a 4 horas, coincidiendo en este caso con la finalización de la misma.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 6-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de la jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo.

3º. Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como de las fechas de su disfrute, serán acordadas por la empresa y el trabajador afectado en un plazo de 15 días a contar desde el momento que finaliza la causa productiva que origina el uso de esta flexibilidad.

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de 15 días más, la empresa y los trabajadores afectados señalarán cada uno en un 50% la forma y tiempo del referido disfrute.

Para la fijación del 50% que corresponde al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos de alza de producción debidamente acreditados por la empresa.

Capítulo V

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo. Los criterios a partir de los cuales trabajadores y empresa, deciden establecer la clasificación profesional recogida en este artículo son los que a continuación se detallan:

1º. La división de los distintos grupos se realizará teniendo en cuenta los conocimientos necesarios, la experiencia y el grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa que el puesto de trabajo a desarrollar exija.

2º. Partiendo de la estrategia de Cobra Servicios Auxiliares S.A de abarcar nuevas cuotas de mercado, y atender de forma dinámica a las nuevas exigencias de servicio que la sociedad y las empresas requieran, la presente clasificación profesional se formula como enunciativa, nunca limitativa, por lo que las distintas definiciones que a continuación se detallan, determinarán de forma genérica el contenido esencial de cada grupo profesional.

3º De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, Cobra Servicios Auxiliares y los trabajadores acuerdan establecer 6 grupos profesionales. En virtud de lo anterior, la empresa podrá encomendar a su personal cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

Clasificación profesional:

- Grupo Profesional I.

Criterios generales. Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones y participan en la definición de objetivos concretos en las tareas que se encuentran en su ámbito competencial.

Desempeñan funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, implicando el más alto nivel de competencia profesional.

Formación: titulación universitaria de grado medio o superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Se corresponden normalmente con los grupos de cotización 1 y 3 del baremo de las bases de cotización de la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 7-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Técnicos: titulado de grado superior o medio, técnico de servicio, jefe administrativo y jefe de servicio.

Tareas: (ejemplos)
1º. Supervisión y dirección técnica de la prestación de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos
2º. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3º. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias,
4º. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
5º. Funciones consistente en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de la empresa, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

- Grupo Profesional II

Criterios generales. Son trabajadores que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: titulación universitaria de grado medio o superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los números 2 y 3 del baremo de cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Técnicos: técnico de departamento y titulado de grado medio.

Tareas: (ejemplos)
1º. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración de servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando por necesidades de la empresa, aconsejen agrupaciones.
2º. Tareas de alto contenido técnico que sin suponer responsabilidad de mando, tienen contenido medio de actividad intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro de un proceso establecido.

- Grupo Profesional III:

Criterios generales: aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: bachillerato, BUP, ESO o equivalente, o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá a las categorías encuadradas en los baremos de Seguridad Social 3 y 5.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 8-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Empleados: supervisor, coordinador, encargado.

Tareas: (ejemplos).
1º. Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior a la ejecución práctica de las tareas de servicios, atención al cliente, etc.
2º. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
3º. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas e instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores).
4º. Ejercer el mando directo frente a un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la prestación de los servicios.
5º. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una adjudicación de prestación de servicios, coordinando las operaciones inherentes a la misma y realizando el control de la consecución de objetivos, por parte de las categorías encargadas de la realización directa del servicio contratado.
6º. Realizar inspecciones en cualquier momento y lugar de la calidad y cumplimiento de las formas y condiciones en las que se debe realizar el servicio contratado.

- Grupo Profesional IV

Criterios generales. Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.

Formación. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación, o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías comprendidas en los baremos número 5, 8 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados: oficiales administrativos y vendedor.
Operarios: chofer y profesional de oficio

Tareas: (ejemplos).
1º. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2º. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito entrega, tramitación de pedidos, etc.
3º. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
4º Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros.
5º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento etc. para la prestación de los servicios.
6º Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros de seguimiento, histogramas etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente sobre la base de normas generalmente precisas.

- Grupo Profesional V

Criterios generales. Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, pero con cierto grado de conocimientos profesionales de carácter elemental.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 9-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Formación: la de los niveles básicos obligatorios y en algún caso una formación específica pero esencial de las características del puesto a desempeñar; fundamentalmente E.S.O. o técnico auxiliar (módulo de nivel 2).

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías: auxiliar administrativo, grabador de datos, captador de datos, azafata, guía, encuestador, teleoperador, ayudante de vendedor, monitor, socorrista, auxiliar de información y repartidor.

Tareas (ejemplos)
1º. Actividades de atención generalizada en cualquier lugar o evento. Información, acompañamiento y guía en conferencias, exposiciones etc.
2º. Funciones básicas de apoyo comercial y desarrollo de proyectos de campañas promocionales. Recogida de datos, informes, encuestas o gestiones varias, dando siempre respuesta adecuada, con ejercicio de tareas administrativas derivadas de dicha labor, tales como introducción y actualización de información en bases de datos.
3º. Tareas de control y cumplimiento de normas e instalaciones deportivas o de ocio, incluyendo tareas de primeros auxilios y de evitación de riesgos de los usuarios. Mantenimiento de piscinas con control de los parámetros de regulación de la limpieza del agua.
4º. Labores de preparación y verificación de pedidos, con determinación de la adecuación a la solicitud del cliente de cantidades, marca, formatos etc. y detección y resolución de incidencias en su caso.
5º. Actividades auxiliares que, con debida formación o experiencia consistan en atención y apoyo en casos de emergencia o similares, con práctica en su caso de primeros auxilios, y aviso a bomberos, ambulancias o fuerzas de seguridad, previo desalojo de las instalaciones. Apertura y cierre de accesos. Tareas de prevención y control de pérdidas, objetos abandonados, custodia de paquetes, objetos, llaves, mercancías.
6º. Actividades auxiliares de información en distintos puntos.
7º. Actividades realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales, de apoyo en las tareas ordinarias de oficina, tales como realización de fotocopias, transcripción de escritos o listados, archivo y clasificación de expedientes.
8º. Reparto de paquetería y mercancías.

- Grupo Profesional VI

Criterios generales. Están incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieran preferiblemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

Formación: ESO o certificado de escolaridad equivalente. Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 6, 7, 8, 9 y 10 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías: peón, mozo, almacenero, reponedor, verificador, preparador, repartidor, clasificador, lector de contadores, promotor, mensajero ordenanza, conserje, portero, limpiador, jardinero, celador, taquillero, telefonista, recepcionista, auxiliar de servicios, auxiliar de archivo, auxiliar de almacén, auxiliar de instalación, carretillero, mozo carga/descarga, ayudante de oficio.

Tareas: (ejemplos)
1º. Tareas manuales.
2º. Labores de manipulación, carga y descarga, reposición de mercancías de forma manual o mediante máquinas de manejo sencillo.
3º. Tareas de entrega y recogida de documentación, gestión y clasificación de paquetería y tramitación de documentación ante organismos y entidades.
4º. Conducción de ciclomotores a los efectos de entrega de sobre, y pequeña paquetería.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 10-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

5º. Toma de lecturas de contadores de luz, gas, electricidad de los clientes, utilizando medios manuales o mecánicos, (lectores de TPL).
6º. Tareas de conservación y limpieza de instalaciones, vehículos o zonas ajardinadas, con realización además del mantenimiento de las instalaciones; pequeñas reparaciones de electricidad, de fontanería, de albañilería, de cerrajería o pintura; recogida de basuras; recepción y direccionamiento de visitas; atención y cuidado de centralitas telefónicas; gestión y cobro en aparcamientos, cines, teatros u otros establecimientos públicos; guarda y custodia de llaves…
7º. Realización de tareas que únicamente requieren esfuerzo físico y atención, sin experiencia práctica operativa alguna.

Capítulo VI

Artículo 19. *Comisión paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como organismo de desarrollo, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Además de velar en todo momento por los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo.

Artículo 20. *Composición y convocatoria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por dos miembros de la representación sindical firmante e igual número de la representación de la empresa.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa sitos en Calle Pi i Margall, 82-84, entresuelo 3º, CP 08025 Barcelona.

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de sus componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

Artículo 21. *Funciones, acuerdos y sumisión.*

1. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio.
b) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
c) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

2. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría de las dos representaciones.

3. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor, con voz pero sin voto, por cada una de las representaciones asistentes.

4. Ambas partes se comprometen a que en cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio Colectivo, a partir del planteamiento de la cuestión de que se trate, a no hacer uso de ninguna acción coactiva, ni de fuerza sin el previo sometimiento a la Comisión Paritaria, la cual ha de emitir una resolución en un plazo no superior a los veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de su convocatoria.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa, podrán solicitar la oportuna mediación de los Servicios de Mediación y Conciliación previo a la vía judicial de solución de conflictos colectivos de Barcelona y, en su caso, formular la oportuna reclamación ante el

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 11-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

organismo jurisdiccional competente, sin que por estas circunstancias se paralice el sistema establecido.

La aplicación del precepto sometido a interpretación o los acuerdos o los laudos recaídos en los servicios extrajudiciales, así como las sentencias que en su caso pudieran recaer en los Juzgados o Tribunales correspondientes, no se aplicaran de forma retroactiva sobre las decisiones tomadas en virtud del precepto o preceptos cuestionados.

Capítulo VII

Artículo 22. *Faltas y sanciones*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 23. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 24. *Faltas leves.*

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos
d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
e) Falta de aseo o limpieza personal. En el supuesto en que, por las características del trabajo a desarrollar, sea imprescindible el cuidado de estos aspectos y su desatención pueda motivar algún perjuicio para la empresa, la sociedad, podrá graduar esta falta como grave o muy grave.
f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas. En el supuesto en que, por las características del trabajo a desarrollar, sea imprescindible el respeto al máximo de estos aspectos y su desatención pueda motivar algún perjuicio para la empresa, la sociedad, podrá graduar esta falta como grave o muy grave
g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio
h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo
i) Faltar un día al mes sin causa justificada
j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, ordenes o mandatos de quién se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o cosas
k) Los descuidos en el desempeño del puesto de trabajo, que no supongan peligro para el trabajador, ni para terceros.
l) Incumplir con la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo
ll) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, siempre que puedan entrañar algún riesgo aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de la plantilla o terceras personas

Artículo 25. *Faltas graves.*

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de 30 días.
b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará con una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase un perjuicio de alguna consideración a la empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 12-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

c) No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo
e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ello derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio, el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.
i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios, de herramientas de la empresa.
j) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.
k) la embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo de protección de la seguridad y salud propia del resto de las personas
l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y/o daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 26. *Faltas muy graves.*

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de 6 meses, o 20 en un periodo de un año.
b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
d) Los delitos de robo, estafa o malversación, cometidos fuera de la empresa, o cualquier otra clase de delito común, que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
e) Simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros, así como el incumplimiento reiterado de las indicaciones que, por motivo del trabajo a desempeñar, proporcione la empresa.
g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas, durante el trabajo.
h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
k) Causar accidentes graves por imprudencia grave o negligencia.
l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
m) La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.
o) El acoso sexual o por razón de sexo, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 13-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
p) Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
q) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para los compañeros o terceras personas

Artículo 27. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos previstos en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, comunicándose a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, las sanciones por faltas graves o muy graves.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma, se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Artículo 28. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito

b) Por faltas graves

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c) Por faltas muy graves

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido

Artículo 29. *Prescripción.*

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días.
2. Las faltas graves a los veinte días.
3. Las faltas muy graves a los sesenta días.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 14-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Todas ellas a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30. *Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.*

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo momento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual o por razón de sexo será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación, se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante de la denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Capítulo VIII

Artículo 31. *Periodo de prueba.*

1. El periodo de prueba, se reconoce como el derecho que asiste al empresario a verificar la adecuación del personal al puesto de trabajo que desempeña.

2. En este sentido deberá formalizarse por escrito en el contrato de trabajo, siendo su duración máxima la siguiente:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 15-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Grupo 1: 6 meses
Grupo 2: 6 meses
Grupo 3: 2 meses
Grupo 4: 2 meses
Grupo 5: 2 meses
Grupo 6: 1 mes

3. Ambas partes acuerdan establecer que el proceso de incapacidad temporal producido en el periodo de vigencia del periodo de prueba, suspende el transcurso del mismo, reanudándose el día en que el trabajador se reincorpora a su puesto de trabajo.

Artículo 32. *Ceses.*

1. El personal de alta en la empresa, deberá notificar por escrito a la misma su voluntad de causar baja, con quince días de antelación los grupos profesionales 3, 4, 5, y 6 y con dos meses los grupos profesionales 1 y 2.

El no cumplimiento de preaviso implicará la deducción de la liquidación del trabajador, el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales como los que falten para el cumplimiento de la obligación recogida en este artículo.

2. La empresa deberá preavisar la extinción de los contratos cuya vigencia sea superior a un año con quince días de antelación. En el supuesto de incumplimiento del plazo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente-

Artículo 33. *Permisos retribuidos.*

Ambas partes acuerdan realizar en este apartado una remisión a la regulación que en este sentido establece el artículo 37.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, a excepción de su apartado b) que el presente convenio lo amplia en 1 día más de permiso.

Queda por tanto el permiso, por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, en 3 días. Cuando por tal motivo se necesite hacer u desplazamiento superior a 200 km, el permiso se ampliará a 4 días.

Se establece la posibilidad de realizar 2 días de permiso a libre elección del trabajador a cuenta de los días de vacaciones, mediante la notificación previa a la empresa con tiempo considerable para la organización de los trabajos.

Artículo 34. *Acumulación permiso lactancia.*

Se establece la opción de acumular el permiso de lactancia. Aquellos trabajadores que quieran acogerse a este derecho disfrutarán de 14 días naturales.

Artículo 35. *Igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 16-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 36. *Subrogación.*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo se establece:

Si a la finalización del contrato de servicio con la empresa Cobra Servicios Auxiliares S.A., cuando las funciones totales o parciales del servicio se continuasen por otra empresa, los trabajadores de la primera cesante por esta causa, tendrán derecho a subrogarse en las nuevas adjudicatarias en todos los derechos y obligaciones de la anterior.

Para respetar las condiciones más beneficiosas de las que establece el convenio colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad mínima de seis meses.

Para que opere la subrogación, la empresa cesante en el servicio de mantenimiento deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento del servicio, así como a la nueva empresa adjudicataria del mismo, a la que deberá acreditar relación de los trabajadores afectados con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y Tc2 donde se encuentren los mismo, de los últimos seis meses.

Asimismo, el trabajador percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los haberes de, salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. Que le pudiera corresponder, hasta la fecha que al empresa cesante dejó de prestar servicio siendo esta última la única responsable de dichos pagos.

Artículo 37.

Se establece la ultraactividad del presente convenio, y por tanto, será de aplicación las condiciones laborales pactadas en el mismo, una vez denunciado y terminada su vigencia, hasta la firma de un nuevo convenio o por un tiempo indeterminado si no se concluye la negociación.

La negociación del presente Convenio ha sido efectuada entre la empresa Cobra Servicios Auxiliares, S.A y la representación sindical de los trabajadores del mismo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 17-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO
TABLA SALARIAL 2018
(Tabla salario mensual sin prorrateo de pagas extras)

Grupos profesionales	Sueldo base	Total año
Grupo profesional 1	1081,23	16.305,00
Grupo profesional 2	929,23	14.176,91
Grupo profesional 3	869,09	13.335,08
Grupo profesional 4	738,66	11.508,98
Grupo profesional 5	738,66	11.508,98
Grupo profesional 6	738,66	11.508,98

Otros conceptos:

	Diario	Mensual
Plus jefe de equipo	5,00	
Precio plus transporte	5,131	97,312
Precios dietas almuerzo	9,87	
Precio dieta	31,64	
Precio kilometraje	0,20	
Precio horas extras normales (NE)	7,00	
Precio horas extras festivas (NE)	8,00	

Horas trabajadas previstas en el año: 1.800

Barcelona, 5 de juliol de 2018
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-9-2018 | CVE 2018032888 | Pàg. 18-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona