

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Única Servicios Empresariales, Sociedad Limitada” (código número 28101862012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Única Servicios Empresariales, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 20 de febrero de 2017; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 5 de julio de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ÚNICA SERVICIOS EMPRESARIALES, SOCIEDAD LIMITADA”

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la empresa Única Servicios Empresariales, S.L. y la representación sindical de los trabajadores del mismo.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—Las normas de este convenio colectivo serán de aplicación para todos los empleados adscritos al centro de trabajo de Madrid (único centro de trabajo en la empresa hasta la fecha).

Art. 3. *Ámbito funcional y personal.*—El presente convenio afecta y obliga a la totalidad del personal encuadrado en la empresa Única Servicios Empresariales, Sociedad Limitada, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor, al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, retrotrayéndose los efectos económicos al día 1 de enero de 2017, y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2018.

El convenio quedará prorrogado íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los mismos términos que se establecen en el artículo siguiente.

Art. 5. *Denuncia.*—Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación de tres meses antes de la fecha de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia habrá de formularse por escrito y dirigirse a todas las partes que lo suscribieron.

Art. 6. *Compensación, absorción y garantía «ad-personam».*—Las condiciones contenidas en este convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que vinieran percibiendo durante la vigencia del mismo.

Art. 7. *Revisión salarial.*—Las tablas salariales reflejadas en la tabla anexa son las que regirán desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, para la jornada normal de trabajo.

Para los años sucesivos se revisará el salario de acuerdo con el IPC real de cada año cerrado. En caso de que el IPC de alguno de los años de referencia fuere negativo, se considerará que es cero a estos efectos.

En caso de pérdidas de explotación, no se aplicará revisión salarial alguna.

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 8. *Dirección y control de la actividad laboral.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio, es facultad de la dirección de la empresa, pudiendo adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Art. 9. *Derechos y deberes de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el estatuto de los trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Los trabajadores tienen como deberes básicos: cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y la diligencia; observar las medidas de seguridad y salud que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa y contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuen-

ta al empresario o a sus representantes de las faltas o defectos que pudieran darse en los mismos, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Capítulo III

Clasificación del personal

Art. 10. *Clasificación profesional.*—Las categorías consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Art. 11. *Grupos profesionales:*

a) Las categorías profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente convenio serán los que a continuación se indican como integrantes de cada uno de los tres grupos profesionales en que están repartidos:

— Grupo 1: Personal directivo y técnico.—Dicho grupo está compuesto por todos aquellos trabajadores que realizan funciones de planificación, organización, dirección y coordinación de las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa, así como todos aquellos trabajadores que necesiten una titulación específica de grado medio o superior para la realización de tareas técnicas y complejas.

Forman este grupo las siguientes categorías profesionales:

- Director general.
- Director administrativo.
- Director de personal.
- Titulado grado superior.
- Titulado grado medio.
- Jefe de 1.^a Administrativo.
- Jefe de 2.^a Administrativo.

— Grupo 2: Forman este grupo todos aquellos trabajadores que realicen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, así como trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. También estarán englobados en este grupo todos los trabajadores que realicen funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Las categorías profesionales que forman este grupo son mandos intermedios:

- Jefe general de servicios.
- Jefe de servicios.
- Jefe de equipo.
- Controlador de capataces.
- Jefe de tráfico. Gobernante/a.
- Inspector. Subgobernante/a. Coordinador/a. Supervisor/a.
- Personal administrativo: Administrativo oficial de primera.
- Administrativo oficial de segunda.
- Administrativo auxiliar.
- Grabador de datos.
- Telefonista-Recepcionista.

— Grupo 3: Forman este grupo todos los trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones específicas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica, así como todos los trabajadores que realicen tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Las categorías profesionales que forman este grupo son:

- Oficios varios servicios externos:
- Oficial de primera oficios varios.

- Oficial de segunda oficios varios.
 - Oficial de tercera oficios varios.
 - Ayudante/auxiliar oficios varios.
 - Auxiliar de mercancías.
 - Auxiliar de control o controlador entradas y salidas.
 - Auxiliar de taller.
 - Auxiliar de mantenimiento.
 - Ayudante de estampación.
 - Mensajero/a.
 - Conductor/repartidor.
 - chófer turismo.
 - Mozo-conductor-lavacoche.
 - Azafato/a/auxiliar.
 - Celador.
 - Conserje.
 - Portero.
 - Ordenanza.
 - Cobrador.
 - Subalterno.
 - Montador.
 - Peón/operador.
 - Ayudante de cocina.
 - Ayudante de camarero.
 - Pinche.
 - Botones.
 - Camarero/a de piso.
 - Valet.
 - Cristalero.
 - Lencero/a.
 - Cajero.
 - Auxiliar de caja.
 - Dependiente/a.
 - Manipulador/reponedor.
 - Aprovisionador.
 - Envasador/empaquetador.
 - Promotor/demostrador.
 - Mozo de almacén.
 - Peón/mozo carga y descarga.
 - Carretillero.
 - Limpiador/a.
 - Empleado/a servicio doméstico.
 - Auxiliar de farmacia.
 - Auxiliar de laboratorio.
 - Auxiliar sanitario.
 - Lector de contadores.
 - Jardinero.
 - Encuestador.
 - Encajador con o sin experiencia.
 - Capaceador.
 - Marcador/a.
 - Capataz de campo. Recolector/a.
 - Peón agrícola.
- b) El trabajador que realice funciones de superior categoría durante seis meses en un año u ocho meses en dos años, se le deberá reconocer la categoría que estaba sufriendo con el consiguiente aumento de sueldo.
- c) Para todo tipo de ascensos o promoción interna se tendrán en cuenta, por orden de importancia, los siguientes aspectos:
- 1) Las aptitudes para el puesto.
 - 2) La antigüedad a la empresa.
 - 3) El comportamiento del trabajador y la ausencia o amonestaciones en el último año.

Capítulo IV

Contratos de trabajo. Duración, prueba, finalización y traslados

Art. 12. *Clasificación según la duración del contrato.*—En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente:

A) Personal con contrato de duración determinada:

- 1) Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.a) del estatuto de los trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas: Cuando se finalice la obra servicio.

Cuando el cliente resuelve el contrato de arrendamiento de servicio, cualquiera que sea la causa.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

- 2) Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, dichos contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración del contrato pueda exceder del límite máximo.
- 3) Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuesto de excedencia especial del artículo 28 de este convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

B) Contratos indefinidos. Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el período de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en el presente convenio colectivo.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa, terminados aquellos.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

Art. 13. *Período de prueba.*—El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo de personal se detalla a continuación:

- Personal directivo y titulado: seis meses.
- Personal administrativo: dos meses.
- Mandos intermedios: tres meses.
- Personal operativo: dos meses.
- Oficios varios externos: dos meses.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

En cualquier caso el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Art. 14. *Cese*.—El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente, y en particular por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 12 de este convenio.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo previsto:

- Grupo 1: dos meses.
- Grupo 2: un mes.
- Grupo 3: quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

En el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Art. 15. *Lugar de trabajo y flexibilidad horaria*.—La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones dentro de su Grupo Profesional.

Cuando se trate de centros de trabajo ubicados dentro de la misma localidad o no representen mayor tiempo de desplazamiento, la empresa podrá variar de centro de trabajo al trabajador, avisando con un plazo mínimo de 24 horas.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte colectivo. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Con un preaviso mínimo de 5 días, la empresa por razones imprevistas y justificadas, podrán aumentar la jornada hasta dos horas diarias durante un máximo de 50 días al año y disminuirla, en compensación, en los mismos límites y por el mismo tiempo.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horario que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el presente convenio colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores. Cuando se trate de un cambio que tenga consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, el procedimiento a seguir será el establecido en el artículo 41 del estatuto de los trabajadores.

Capítulo V

Jornada de trabajo

Art. 16. *Jornada de trabajo*.—La jornada ordinaria de trabajo será computada anualmente y, en concreto, será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

Dadas las especiales características de la actividad que se desarrolla en la empresa, esta podrá, en función de las necesidades del servicio y de las exigencias del cliente, variar la jornada laboral, el régimen de trabajo o turnos y el traslado a otros centros, sin más requisitos que los establecidos de forma imprescindible por ley.

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, todo trabajador tendrá derecho a un descanso de quince minutos, este descanso aumentará proporcionalmente en proporción a las horas continuadas de trabajo efectivo que tenga por turno.

Art. 17. *Horas extraordinarias*.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este convenio colectivo.

El valor asignado a las horas extraordinarias será el mismo que el de la hora ordinaria (1 hora extraordinaria=1 hora ordinaria) y su realización será obligatoria por los trabajadores, sin que en ningún caso se supere el máximo legal de 80 horas al año. Si bien, no se tendrá en cuenta, a efectos del cómputo del número máximo de las horas extraordinarias auto-

rizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del estatuto de los trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Art. 18. *Festivos*.—Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que se radique cada centro de prestación de servicios. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda.

Festivos intersemanales: Los festivos intersemanales se deberán trabajar siempre que exista un servicio a cubrir, todo ello sin perjuicio de que, en cómputo mensual o anual, deba de compensarse económicamente o con disfrute de vacaciones el exceso de horas trabajadas.

Capítulo VI

Vacaciones, licencias y excedencias

Art. 19. *Vacaciones*.—Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de veintidós días hábiles para todo el personal de las empresas que lleve un año al servicio de las mismas. El período de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, a excepción de lo dispuesto en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no constar con la antigüedad en la empresa de un año. En el caso de antigüedad inferior al año, el tiempo de disfrute será proporcional al período trabajado.

2. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo, los trabajadores, antes de 31 de marzo, harán una propuesta de disfrute de las vacaciones a la empresa y esta, si no existen razones operativas que aconsejen su cambio, dará el visto bueno o, en su caso, hará las objeciones que estime oportunas, en un plazo máximo de 15 días. En lo referente a los períodos de enfermedad común o accidente de trabajo que coincidan, ya sea desde el inicio o no, con los períodos de vacaciones ya establecidos, estos no interrumpirán ni suspenderán el período vacacional acordado, a excepción de lo dispuesto el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho calendario comprenderá los doce meses del año, de enero a diciembre.

3. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total de la tabla y por los mismos conceptos.

Art. 20. *Licencias de representantes de los trabajadores*.—Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

A petición escrita de los comités de empresa o delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Art. 21. *Solicitud de licencias de representantes de los trabajadores*.—En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberá notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Art. 22. *Licencias*.—Los trabajadores regidos por este convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los supuestos establecidos en el artículo 37 del estatuto de los trabajadores y en concreto con la duración que a continuación se indica, en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador: Quince días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante un día por traslado de domicilio.

- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el estatuto de los trabajadores.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.

Art. 23. *Excedencias:*

- A) Forzosa: En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del estatuto de los trabajadores).

Se concederá por la designación o lección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

- B) Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los cuatro meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma la empresa no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del estatuto de los trabajadores.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, por razones de funcionamiento de la empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

- C) Cargos sindicales o políticos: A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa, sin derecho a percibir retribución alguna, computándose a efectos de antigüedad el tiempo de duración de la misma.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo VII

Seguridad e higiene, ropa de trabajo

Art. 24. *Seguridad e higiene.*—Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Art. 25. *Ropa de trabajo.*—La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose estos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con este como con la suya propia.

Al ingreso en la empresa se entregará el equipo necesario para el desempeño de sus funciones, el que se renovará a medida que se vaya deteriorando.

Art. 26. *Medios de protección.*—Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

Art. 27. *Reconocimiento médico.*—El personal de la empresa, de forma voluntaria y con las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 243 del nuevo texto refundido de la ley General de la Seguridad Social, podrá someterse a examen médico al inicio de la prestación a fin de que la empresa, comi-

té de seguridad y salud o, en su defecto, representantes de los trabajadores, aprecien que su estado de salud pueda afectar al desarrollo de su función y pueda conllevar riesgos inherentes al trabajo que desempeñe, o cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, sin perjuicio, de las previstas en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en el párrafo anterior.

Capítulo VIII

Faltas y sanciones

Art. 28. *Faltas de personal.*—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Art. 29. *Faltas leves.*—1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes, o hasta dos faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podría revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como de la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Art. 30. *Faltas graves.*—1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese último.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
9. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán consideración de muy grave.
11. Retirada de carné de conducir por parte de la autoridad por un plazo inferior a 6 meses.

Art. 31. *Faltas muy graves.*—1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año.
4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como de la empresa o a terceros como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, productos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez habitual y que repercuta negativa en el trabajo.
9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, durante la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. La retirada del carné de conducir, por parte de la autoridad por un período de tiempo superior a los 6 meses.

22. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

Art. 32. *Sanciones.*—1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de 3 días.

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 33. *Prescripción.*—La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

Capítulo IX

Salario

Art. 34. *Pago de haberes.*—El pago de haberes se efectuará a mes vencido antes del día cinco.

El pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta previamente indicada por el trabajador, como muy tarde el día 5 del mes entrante.

Art. 35. *Retribuciones.*—La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo. El salario por unidad de obra podrá ser impuesto por la empresa sin que suponga merma de los derechos de los trabajadores.

Las retribuciones por unidad de tiempo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 16 del presente convenio.

1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

2. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente convenio será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos:
 - 1) Personales: Plus funcional.
 - 2) De puesto de trabajo: Plus responsable de equipo y nocturno.

c) De vencimiento superior al mes: gratificación de Navidad y gratificación de verano.

Art. 36. *Estructura salarial:*

a) Sueldo base: Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio.

b) Complementos:

1) Complemento personal:

1.1) Complemento funcional: Este plus se establece en función de una mayor eficacia en el trabajo y experiencia a cambio de responsabilidad. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores.

2) Complemento de puesto de trabajo:

2.1) Plus de responsable de equipo: Se abonará al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrolla una labor de responsabilidad y concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidencias se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto del 5 por 100 del salario base de su categoría. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

2.2) Plus de trabajo nocturno: Se fijará un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente. El importe de dicho plus supondrá un 10 por 100 del salario base.

c) Complementos de vencimiento superior al mes:

1) Gratificación de verano y Navidad: El personal al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base correspondiente a cada categoría.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes períodos de tiempo:

- Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.
- Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

No obstante lo anterior, la empresa podrá prorratear mensualmente uno o dos de estos pagos extraordinarios.

Art. 36. *Descuelgue del convenio.*—La empresa, en caso de pérdidas económicas durante el ejercicio anterior, podrá descolgarse del convenio y por ello proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, para lo cual deberá de seguir el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 37. *Comisión paritaria.*—La comisión paritaria estará integrada por tres vocales de cada una de las dos representaciones, patronal y trabajadores, deliberadoras del presente convenio, se reunirán a petición de cualquiera de las dos representaciones que la integran y dentro de los 30 días naturales siguientes a la solicitud; será competente para efectuar la interpretación del presente convenio, siempre que el posible acuerdo sea adoptado por mayoría de votos y deberá emitir el oportuno informe si las partes involucradas en un conflicto colectivo solicitan la emisión de un dictamen sobre un punto conflictivo. El informe se deberá de emitir en un plazo máximo de 30 días.

Igualmente esta comisión paritaria será competente para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos previstos el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación

del sistema de solución extrajudicial y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Capítulo X

Art. 38. *Derecho supletorio.*—En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, y dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la Empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Política de igualdad

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. Asimismo, la dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica así como de negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la Empresa. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a crear una Comisión de Igualdad, como órgano paritario, formado por dos representantes por parte empresarial y dos representantes por la parte social, cuyo voto será proporcional al número de delegados que cada uno de ellos pueda representar sobre el total.

Dicha Comisión se encargará de las siguientes funciones:

- Vigilar la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Negociar medidas dirigidas a promover la igualdad entre ambos géneros.
- Comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha por la Comisión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual

Las partes firmantes de este Convenio manifiestan su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores. Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de Grupo Constant deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la Empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos. La Empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES ÚNICA SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L.

AÑO 2017

GRUPO I	SALARIO BASE	PRORRATA P. EXTRAS	PLUS FUNCIONAL	TOTAL
Dtor. General	832,61	138,77	697,44	1.668,82
Dtor. Administrativo	832,61	138,77	697,44	1.668,82
Dtor. de Personal	832,61	138,77	697,44	1.668,82
Tit. Grado sup	832,61	138,77	353,02	1.324,40
Tit. Grado medio	832,61	138,77	275,52	1.246,90
Jefe 1.º Administ	832,61	138,77	396,06	1.367,44
Jefe 2.º Administ	832,61	138,77	309,97	1.281,35
GRUPO II	SALARIO BASE	PRORRATA P. EXTRAS	PLUS FUNCIONAL	TOTAL
Jefe gral. Servicios	669,6	111,6	310,76	1.091,96
Jefe de Servicios	669,6	111,6	241,86	1.023,06
Jefe de Tráfico	669,6	111,6	241,86	1.023,06
Gobernante/a	669,6	111,6	202,22	983,42
Subgobernante/a	669,6	111,6	175,91	957,11
Supervisor/a	669,6	111,6	175,91	957,11
Inspector	669,6	111,6	155,78	936,98
Coordinador	669,6	111,6	155,78	936,98
Supervisor/a de Capataces	669,6	111,6	155,78	936,98
Jefe de Equipo	669,6	111,6	155,78	936,98
Administ. Ofic. 1.º	669,6	111,6	327,98	1.109,18
Administ. Ofic. 2.º	669,6	111,6	259,09	1.040,29
Administ. Aux	669,6	111,6	181,62	962,82
Grabador de Datos	669,6	111,6	181,62	962,82
Telefonista Recep	669,6	111,6	181,62	962,82
GRUPO III	SALARIO BASE	PRORRATA P. EXTRAS	PLUS FUNCIONAL	TOTAL
Ofic. 1.º Ofic. Varios	655,56	109,26	25,74	790,56
Ofic. 2.º Ofic. Varios	655,56	109,26	25,74	790,56
Ofic. 3.º Ofic. Varios	655,56	109,26	25,74	790,56
Ayudante	655,56	109,26	25,74	790,56
Aux. Mercancías	655,56	109,26	25,74	790,56
Controlador	655,56	109,26	25,74	790,56
Aux. de taller	655,56	109,26	25,74	790,56
Aux. Mantenimiento	655,56	109,26	25,74	790,56
Ayudante estamp	655,56	109,26	25,74	790,56
Mensajero	655,56	109,26	25,74	790,56
Repartidor	655,56	109,26	25,74	790,56
Chófer turismo	655,56	109,26	25,74	790,56
Mozo	655,56	109,26	25,74	790,56
Azafato/a	655,56	109,26	25,74	790,56
Celador	655,56	109,26	25,74	790,56
Conserje	655,56	109,26	25,74	790,56
Portero	655,56	109,26	25,74	790,56
Ordenanza	655,56	109,26	25,74	790,56
Cobrador	655,56	109,26	25,74	790,56
Subalterno	655,56	109,26	25,74	790,56
Montador	655,56	109,26	25,74	790,56
Peón/Operador	655,56	109,26	25,74	790,56
Ayud. Cocina	655,56	109,26	25,74	790,56
Ayud. Camarero/a	655,56	109,26	25,74	790,56
Pinche	655,56	109,26	25,74	790,56
Botones	655,56	109,26	25,74	790,56
Camarero/a piso	655,56	109,26	25,74	790,56
Valet	655,56	109,26	25,74	790,56
Cristalero	655,56	109,26	25,74	790,56
Lencero/a	655,56	109,26	25,74	790,56
Cajero	655,56	109,26	25,74	790,56
Aux. Caja	655,56	109,26	25,74	790,56
Dependiente/a	655,56	109,26	25,74	790,56
Reponedor	655,56	109,26	25,74	790,56
Aprovisionador	655,56	109,26	25,74	790,56
Envasador	655,56	109,26	25,74	790,56
Promotor	655,56	109,26	25,74	790,56
Mozo almacén	655,56	109,26	25,74	790,56
Mozo/Peón carga	655,56	109,26	25,74	790,56
Carretilero	655,56	109,26	25,74	790,56
Limpiador/a	655,56	109,26	25,74	790,56
Empleado doméstico	655,56	109,26	25,74	790,56
Aux. Farmacia	655,56	109,26	25,74	790,56
Aux. Laboratorio	655,56	109,26	25,74	790,56
Aux. Sanitario	655,56	109,26	25,74	790,56
Lector contador	655,56	109,26	25,74	790,56
Jardinero/a	655,56	109,26	25,74	790,56
Encuestador/a	655,56	109,26	25,74	790,56
Encajador con/sin experiencia	655,56	109,26	25,74	790,56
Capaceador	655,56	109,26	25,74	790,56
Marcador/a	655,56	109,26	25,74	790,56
Supervisor/a de capataces	655,56	109,26	25,74	790,56
Capataz de campo	655,56	109,26	25,74	790,56
Socorrista	655,56	109,26	25,74	790,56
Recolector/a	655,56	109,26	25,74	790,56
Peón agrícola	655,56	109,26	25,74	790,56

(03/24.613/17)

