

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 32** *RESOLUCIÓN de 14 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Zelenza Sistemas de Información, S. A. (código número 28103211012021).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Zelenza Sistemas de Información, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 27 de octubre de 2021, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 14 de diciembre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO  
ZELENZA SISTEMAS DE INFORMACIÓN S.A**

La Empresa Zelenza Sistemas de Información S.A y los miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo sito en la Comunidad de Madrid, en virtud de su autonomía colectiva, se reconocen mutuamente como interlocutores con legitimidad plena para suscribir el presente Convenio Colectivo de acuerdo con el artículo 87.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y así lo hacen.

*Artículo 1. Ámbito Funcional y personal.*

El presente Convenio será de obligada observancia para la empresa Zelenza Sistemas de información S.A y en los centros de trabajo de la empresa en la Comunidad de Madrid.  
El presente Convenio afecta a la plantilla adscrita a la empresa Zelenza Sistemas de Información S.A en sus centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid.

*Artículo 2. Ámbito Territorial.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación en la Comunidad Autónoma de Madrid.

*Artículo 3. Ámbito Temporal.*

La vigencia temporal del presente Convenio Colectivo tendrá efectos desde el 01 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Los efectos económicos del Convenio Colectivo serán de aplicación, en lo que se refiere a incrementos salariales, a partir del día 1 de enero de 2022.

La nueva clasificación profesional y las tablas salariales adscritas a la misma, reguladas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, estarán vigentes a partir del día 1 de enero de 2022.

De cara a la reclasificación profesional derivada de este Convenio Colectivo, la Empresa dispondrá de 6 meses desde la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid para encuadrar las anteriores categorías profesionales en los nuevos grupos y niveles profesionales, todo ello con independencia de los efectos económicos contemplados en el párrafo anterior.

El presente Convenio Colectivo agotará su vigencia el 31/12/2024 prorrogándose a partir de dicha fecha por tácita aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia el Convenio del centro de trabajo que lo sustituya, en los términos del artículo 5.

*Artículo 4. Denuncia y Revisión.*

El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año en el caso de que no mediara denuncia expresa de ninguna de las partes legitimadas para negociar y promover la negociación conforme al art. 87 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha denuncia ha de llevarse a cabo con anterioridad a los últimos tres meses de la vigencia o prórroga en curso, mediante la comunicación escrita de cualquiera de las partes.

*Artículo 5. Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio Colectivo será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobará la totalidad del contenido, que deberá ser uno e indivisible en su aplicación.

*Artículo 6. Compensación. Absorción.*

6.1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

6.2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción

de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

*Artículo 7. Respeto de las mejoras adquiridas.*

7.1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

7.2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio

*Artículo 8. Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.*

Queda encomendada para la vigilancia e interpretación y aplicación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un comité Paritario, que se dará por constituido el mismo día de su publicación y que estará formado por un mínimo de tres miembros de la Dirección de la Empresa o un representante legal autorizado por escrito y por un mínimo de tres miembros por parte del Comité de Empresa; siendo obligatoria la presencia de al menos el/la presidente/a o mediante autorización escrita, del/la secretario/a.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Mixta Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

Pese a ser ésta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del Convenio, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se atribuye a la Comisión Mixta Paritaria la mediación en la implantación y desenvolvimiento de los Planes de Igualdad que se establezcan conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en materia de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

*Artículo 9. Periodo de prueba.*

Área 1.

Grupo A: 6 meses.  
Grupo B: 6 meses.  
Grupo C: 3 meses.  
Grupo D: 3 meses.  
Grupo E: 3 meses.

Área 2.

Grupo A: 6 meses.  
Grupo B: 6 meses.  
Grupo C: 3 meses.  
Grupo D: 3 meses.  
Grupo E: 3 meses.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona en la empresa. La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción, acogimiento, IT por riesgo durante el embarazo, riesgo de embarazo, IT por riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten al personal durante el período de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo salvo pacto en contrario.

*Artículo 10. Nuevas contrataciones.*

Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, excluyendo las destinadas a sustitución del personal o a la reorganización del personal del centro y/o mandos del mismo, éstas se harán públicas mediante el correspondiente aviso en el tablón de anuncios o medio digital de comunicación interna, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, salvo casos de razonable urgencia.

Dichas comunicaciones y avisos harán constar la descripción de funciones (tareas y/o responsabilidades) objeto del puesto de trabajo, conocimientos y/o titulación requerida (requisitos técnicos del perfil profesional: formación y experiencia mínimos requeridos)

Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación de la misma, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos, el personal de la empresa, siempre que obtenga igual evaluación en el proceso selectivo que las personas aspirantes a ingresar en la plantilla de la empresa.

Las normas del presente artículo no serán de aplicación a los centros de trabajo que empleen menos de 250 personas, sin contar el personal discontinuo, las cuales seguirán observando las normas o procedimientos que existieran o vinieran aplicando con anterioridad en cada centro de trabajo.

Tampoco se aplicarán las reglas de los tres primeros apartados de este artículo a los siguientes procesos o actos de contratación:

- a) Los puestos de trabajo encuadrados en el Áreas 1 y 2 grupos D y E
- b) Los dirigidos a cubrir puestos de trabajo de mando, tanto intermedios como de Dirección, o de confianza por razón de su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad y reserva. Las vacantes de nueva creación o no englobadas en este punto se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa.

*Artículo 11. Promoción profesional de la plantilla. Ascensos.*

Los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta: la formación (titulación oficial y/o certificaciones y cursos complementarios), los méritos profesionales (previa evaluación del desempeño y valoración objetiva de su actividad profesional) y la experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del/la empresario/a que priman sobre los tres primeros.

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.

Para el ascenso o promoción profesional de la plantilla se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de las personas trabajadoras, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

La empresa, cuando lo crea conveniente, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los y las aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretenda cubrir. En igualdad de conocimientos (formación y experiencia profesional), tendrán preferencia los y las aspirantes de la empresa a los ajenos a ella, y entre aquellos/as los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante.

En caso de que existieran dos candidaturas en igualdad de condiciones, será el resultado de aplicar una prueba técnica y específica a ambos/as candidatos/as el criterio que otorgará la vacante.

Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, salvo que de este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante de la persona elegida, en cuyo caso continuará en su situación anterior, iniciándose de nuevo el proceso de selección.

En general, y por lo que se refiere a provisión de vacantes o puestos de nueva creación, la empresa seguirá observando las normas internas que sobre el particular existieran en las mismas con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

#### *Artículo 12. Formación.*

La persona trabajadora tendrá derecho, previa notificación y posterior justificación, al disfrute de los permisos necesarios para realizar exámenes oficiales que le permitan obtener un título académico reglado u oficial / profesional.

La persona trabajadora podrá solicitar temporalmente y por un período máximo de 3 meses la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la obtención del título académico reglado /oficial o profesional, siempre y cuando la solicitud no suponga perjuicio para el servicio en el que desempeña su actividad laboral y previo pacto y/o aprobación por parte de la empresa.

En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación oficial de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia de la persona interesada.

La falta de asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

Las solicitudes de los permisos individuales de formación financiados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo se regirán por lo establecido en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas legales que lo desarrollen, así como por el nuevo marco normativo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el sistema de formación profesional para el empleo y el ámbito laboral y desarrollos normativos que se produzcan durante la vigencia del presente Convenio.

#### *Artículo 13. Bolsa de estudios.*

Cualquier persona de la plantilla con antigüedad superior a 1 año en la empresa, podrá solicitar a la empresa bolsa anual máxima y no acumulable de 200 euros, para la formación profesional (oficial o reglada) complementaria y relacionada con su actividad laboral, que deberá ser aprobada o reconocida por la empresa en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios oficiales tengan para la misma.

El tiempo destinado a la formación con aprovechamiento para la actividad laboral desempeñada en la empresa, se considerará en todo caso, tiempo efectivo de trabajo.

#### *Artículo 14. Organización del trabajo. Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa, a título enunciativo, que no limitativo– tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b) Adscribir a los trabajadores/as a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo propios de su grupo y/o área profesional.
- c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del Servicio.

La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del/la empresario/a o persona que en éste/ésta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, la persona trabajadora debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el

presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél/ aquella en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, y en su defecto, por lo usos y costumbres.

La persona trabajadora y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de buena fe.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de las personas trabajadoras discapacitadas.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por éste o ésta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de personal médico e independiente al seguimiento realizado a través de Seguridad Social o Mutua Laboral. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, la Representación Legal de los Trabajadores, tendrá las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

*Artículo 15. Organización del trabajo. Jornada Laboral.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 ET se acuerda una jornada máxima anual de 1.800 horas.

La dirección de la empresa, combinando en la medida de lo posible los deseos de la plantilla y las necesidades de producción, fijará y comunicará los horarios conforme a lo establecido en la Ley vigente.

La distribución semanal de la jornada ordinaria anual podrá pactarse con los representantes de los trabajadores de la empresa, teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo.

En los centros de trabajo en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realizan centro de trabajo; sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse, conforme a lo establecido en los apartados precedentes.

Toda persona desplazada a otra sede, centro de trabajo u obras por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien; en cuanto al cómputo de las horas trabajadas durante el tiempo de su desplazamiento se respetarán las existentes en su sede o centro de trabajo de origen.

En los centros de trabajo que no la tengan establecida, podrá pactarse una jornada flexible en las entradas y salidas, respetándose un número de horas de presencia común obligada atendiendo a las necesidades de la empresa.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año 180 horas de trabajo.

En la aplicación de la distribución irregular de la jornada pactada en el presente convenio colectivo, se podrán rebasar las duraciones máximas de jornada de trabajo diaria y semanal, previo pacto entre empresa y empleado/a respetando el preaviso establecido en el artículo 34.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; siempre y cuando no se realicen en cómputo semanal más de 64 horas semanales.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto entre la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada se realizará en jornadas de trabajo completas dentro de los doce meses siguientes a la realización.

Cuando la persona trabajadora, en aplicación de la distribución irregular de la jornada de trabajo, debe prolongar su jornada por encomendárselo su empresa, tendrá derecho a que la jornada se realice con una pausa de 45 minutos para la comida.

#### *15.1 Jornada a turnos 24x7*

El personal podrá ser contratado en la modalidad de turnos 24 x 7 (mañana, tarde, partido o noche), cuando estén vinculados a los contratos firmados con el cliente y que contengan dicha cláusula. Se incorpora esta modalidad también a los que estando actualmente contratados en la empresa, ya tuvieran recogido en su contrato que trabajan a turnos 24 x 7, a partir de la fecha de firma del convenio.

Se considerarán horas nocturnas las que van desde las 22 horas de la noche hasta las 6 horas de la mañana.

El cómputo de horas quincenal del personal que realice turnos en clientes, no podrá exceder de 104 horas.

Los turnos obligatoriamente serán rotatorios, sin perjuicio de que entre los miembros del grupo puedan consensuar el cambio de turno con autorización previa por parte de su responsable.

Los cambios de calendario o turno serán comunicados con un mínimo de 7 días de antelación, salvo fuerza mayor, sustitución de un compañero/a enfermo/a o que disfrute de días de permiso retribuido y que no permita planificación previa.

Todos aquellos aspectos que no estén explícitamente redactados en los puntos anteriores se regularán de acuerdo con la legislación laboral vigente.

#### *15.2 Teletrabajo.*

La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra Empresa, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio de los empleados/as, permite que, cuando el tipo de actividad o Servicio lo requieran y permitan, previo pacto escrito entre empresa y empleado/a pueda proponerse a determinados empleados/as, desarrollar su trabajo desde la ubicación pactada entre ambos.

#### *Artículo 16. Vacaciones.*

Desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio, todas las personas trabajadoras al servicio de la empresa o centros de trabajo sujetos a este Convenio disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas, y dos días adicionales a los festivos nacionales, autonómicos y locales aplicables.

No obstante, se mantendrán las mejoras que la Empresa puedan aplicar las personas trabajadoras que presten servicio en ella.

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo, salvo en que se tenga establecido un período fijo anual para vacaciones para la totalidad de su plantilla.

Salvo que la empresa tenga establecido un período fijo anual de vacaciones para la totalidad de sus personas trabajadoras, el período de vacaciones podrá ser fraccionado (jornadas completas) por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### *Artículo 17. Permisos Retribuidos*

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

- b) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores, «Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de al menos 200km de ida y vuelta al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Cuatro días laborables en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.
- g) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 TRLET, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, cualquiera de los progenitores podrá optar por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el artículo 48.4 TRLET, siendo el máximo total de semanas en que podrá ver incrementado dicho descanso maternal, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.

En el supuesto de que la persona trabajadora extinguiese el contrato de trabajo antes de que el hijo o la hija cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la persona trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

#### *Artículo 18. Conciliación de la vida familiar y laboral.*

En los derechos y deberes de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, las partes respectivas de la relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral vigente en cada momento.

#### *Artículo 19. Permisos sin sueldo.*

1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.
2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.
3. La empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

Empresas de 1 a 20 personas trabajadoras: Una persona trabajadora.

Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: Dos personas trabajadoras.

Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: Tres personas trabajadoras.

Empresas de más de 100 personas trabajadoras: Más del 1.5% del personal.



En estos casos, el número de personas trabajadoras indicado no podrá pertenecer a un mismo departamento, proyecto o servicio.

*Artículo 20. Faltas y sanciones.*

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa regulada por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con los clientes.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

- Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes. La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- El acoso sexual o por razón de sexo.
- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las sanciones que la empresa podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- Faltas leves:

Amonestación verbal. Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo un día.

- Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.  
Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

- Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.  
Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría. Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones muy graves a las personas trabajadoras que ostentan cargos electivos sindicales. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

Se iniciará con una orden escrita del/la Jefe/a (Representante Legal o persona autorizada) de la empresa, con la designación del Instructor/a y del Secretario/a.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculcado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los correspondientes representantes legales de los trabajadores.

La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado la persona afectada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

La empresa anotará en los expedientes personales de las personas trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 21. Complemento de Antigüedad.*

Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para la plantilla que en el mismo se menciona, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad será absorbible en cualquier caso.

Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga la persona.

*Artículo 22. Prestación por enfermedad y accidente de trabajo.*

Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre prestaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbres o concesión espontánea de la empresa, estén establecidas.

El personal está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas.

Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia de la persona trabajadora a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y la persona trabajadora, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo

La empresa afectada por este Convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad o accidente de trabajo de más de treinta días, complementará las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.

*Artículo 23. Movilidad funcional.*

La movilidad funcional entre áreas de la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o competencias profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al área o grupo profesional, se realizará cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a percibir la compensación (sea o no económica) pactada con la empresa, y que corresponda al puesto de trabajo desempeñado; cuando no se pueda diferenciar, transcurridos al menos 12 meses del trabajo prestado para un mismo nivel en dos áreas distintas, se encuadrará a la persona en el Área funcionalmente predominante, siendo sometidas las discrepancias que pudieran surgir a la Comisión Paritaria regulada en el presente convenio.

La persona afectada tendrá derecho a la compensación o retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

*Artículo 24. Movilidad geográfica.*

La empresa podrá desplazar temporalmente a los trabajadores/as cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La notificación por parte de la Empresa deberá hacerse por escrito y con la suficiente de antelación, entregándose asimismo una copia al Comité de Empresa.

Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 70 kilómetros a contar desde el antiguo centro de trabajo origen, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador/a. Cuando se den estas circunstancias, el trabajador/a o trabajadores/as afectados/as no tendrán derecho a percibir compensación por gastos, pudiéndose acordar en estos supuestos otras posibles compensaciones por desplazamiento.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos.

*Artículo 25. Dietas y desplazamientos.*

Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español para las siguientes funciones, serán los que a continuación se indican:

Áreas 1 y 2: 40 euros/día.

En los desplazamientos realizados en vehículo de la propia persona trabajadora la empresa abonará 0,19 euros por kilómetro.

En los desplazamientos realizados en vehículo cedido temporalmente por la empresa, la empresa abonará 0,07 euros por kilómetro cuando se trate de vehículo sencillo, y 0,011 euros cuando se trate de vehículo industrial.

En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

En cuanto el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio.

A estos efectos, no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando la persona trabajadora haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

El trabajo que presten las personas trabajadoras contratadas en España al servicio de la empresa en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio

En consecuencia, dichas personas tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les corresponderían en caso de trabajar en territorio español. La persona trabajadora y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

*Artículo 26. Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias ajustándose en esta materia los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.
- d) La Dirección de la empresa informará periódicamente a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse, en todo caso, además de a lo pactado en los apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100.

Previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

*Artículo 27. Dimisión de la persona trabajadora.*

En caso de dimisión de la persona trabajadora de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días laborables de antelación, computados estos según el calendario laboral del Centro de Trabajo donde preste sus servicios el dimisionario.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de una jornada por cada día de retraso del preaviso.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando la persona trabajadora preavisare de su cese, aunque con antelación menor a los quince días laborables, la penalización establecida en el párrafo segundo de este artículo, será igualmente parcial, en proporción correspondiente por cada día laborable que falte para completar los quince fijados por el presente Convenio.

*Artículo 28 Excedencias.*

28.1 Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, "El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años".

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

28.2 Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

28.3 También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el/la trabajador/a para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida

Las excedencias contempladas en los apartados 28.2 y 28.3, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa, centro de trabajo, proyecto/servicio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa o servicio.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

28.4. La excedencia establecida en los apartados 2 y 3 del presente artículo se comunicará por escrito a la Empresa, a los únicos efectos de notificación, con una antelación mínima a su disfrute de, al menos, 15 días.

El resto de las excedencias contempladas en el presente artículo deberán solicitarse a la Empresa con un preaviso por escrito de al menos 15 días.

*Artículo 29. Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Las partes firmantes del presente Convenio, son plenamente conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de este sector, aunque éste no sea de especial riesgo, y por ello, llaman muy especialmente la atención de las personas destinatarias de este Convenio, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales establecidas por la legislación vigente en la materia, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tiene la empresa y las de cumplimiento por parte de sus personas trabajadoras de las normas establecidas y de las instrucciones que al respecto reciban.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan el establecimiento y planificación de acciones preventivas en los centros de trabajo, que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La empresa, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad, la salud de los trabajadores/as, la elección de los equipos de trabajo, las sustancias a utilizar y el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- b) Proporcionar a los/as trabajadores/as equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
- c) Dar las debidas instrucciones a los/as trabajadores/as.
- d) Pantallas de visualización de datos. En la utilización de las citadas pantallas se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los/as trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

*Artículo 30. Protección a la maternidad.*

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el/la empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a.

Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos/as menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»

Conforme al tenor literal del vigente artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los/las representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.  
De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.  
De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.  
De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.  
De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.  
De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.  
De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

#### *Artículo 31. Tipos de contrato.*

31.1 Contratos eventuales de duración determinada por las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Para las personas trabajadoras que desarrollen las funciones de Personal Administrativo y Especialistas de Oficina, se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, previstos en el artículo 15,1.b), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro del período máximo admitido por dicho precepto de dieciocho

meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas en el expresado precepto, y la duración máxima de los antedichos contratos no podrá superar los doce meses. En el caso de que dichos contratos se concierten por una duración inferior a doce meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

### 31.2. Contratos para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de 30 meses.

### *Artículo 32. Grupos Profesionales. Áreas de actividad.*

#### *32.1 Áreas de actividad:*

Los grupos profesionales enumerados a continuación engloban las distintas competencias profesionales y contenido general de la prestación (tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora) y se agrupan en los niveles salariales establecidos en la tabla salarial del presente Convenio.

#### 32.1.1 Área 1. Infraestructura TIC, Consultoría y Comercialización, Análisis y Desarrollo, Soporte Técnico y administrativo. Servicios de Informática (medios y procesos) para terceros.

Se incluyen en esta área las actividades TIC realizadas para terceros y de carácter técnico o técnico administrativo detalladas a continuación:

- Atención, gestión, administración, mantenimiento y soporte "in situ" o presencial y el soporte o mantenimiento "remoto" al usuario/a. En relación a los técnicos/as de atención a usuarios, realizarán diagnosis, resolución y cierre de incidencias y peticiones por las siguientes vías de entrada y salida: mail, teléfono o sistemas de ticketing.
- Soporte a nivel hardware, software, bases de datos, comunicaciones y redes, seguridad informática, sistemas operativos, herramientas de monitorización, explotación, servidores web, servidores de aplicaciones, etc...
- En las actividades de soporte técnico software se incluyen en este grupo las realizadas para diseñar documentos base, ficheros y puesta a punto de aplicaciones, programación mediante los lenguajes de programación existentes, diseño y puesta a punto de programas, análisis y redacción o documentación de los mismos (aplicaciones)
- En las actividades de carácter técnico hardware se incluyen las ejecutadas en el ordenador sobre aplicaciones, componentes de ordenadores y periféricos y en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Engloba este área las operaciones técnicas sencillas o complejas, principales o auxiliares propias del departamento de la empresa en que desarrolle sus funciones.
- Actividades administrativas, técnico administrativas o de soporte necesarias para la realización, gestión y ejecución de funciones, operaciones y procesos de negocio a favor de terceros, así como la gestión de la tecnología que da soporte a esas funciones, operaciones y modelos o procesos. Recogida y explotación estadística de datos
- Actividades de instalación y plataformado de equipos, gestión de inventario de equipamiento informático o de comunicaciones, formación a usuarios, atención de primer, segundo o tercer nivel y resolución de incidencias simples, complejas o críticas. Los procesos de gestión de incidencias técnicas o técnico administrativas incluyen la recepción, documentación escrita y resolución de incidencias técnicas y funcionales, desde la fase de diagnóstico a la resolución.
- Actividades de consultoría relativas a definición de modelos operativos de negocio, funcionales, gestión del cambio y procesos. Estudio, análisis y configuración de soluciones de negocio más adecuadas a las necesidades de los clientes. Diseño de proyectos, integración e implantación de dichas soluciones. Definición, seguimiento y presentación de documentación técnica



- Elaboración, dirección y ejecución de la oferta técnica correspondiente al área de conocimiento o servicio y gestión con cliente.
- Planificación, análisis, diseño, desarrollo, pruebas unitarias, integración, implantación, seguimiento y documentación de nuevos sistemas de información o actualización de soluciones, servicios y productos ya existentes a terceros. Auditoría a terceros (productos y servicios), diseño, integración e implantación de dichas soluciones.
- Diseño, implantación y gestión de nuevas infraestructuras de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) para la realización de las funciones del negocio.
- Desarrollo e implantación de todo tipo de bases de datos informatizadas y la grabación de datos mediante uso de herramientas y equipos informáticos
- Servicios de atención telefónica y/o presencial, información a terceros, helpdesk, gestión de pagos y cobros, soporte y gestión de actividad logística y/o medios de pago, venta, facturación y asistencia telefónica y/o presencial.
- Gestión y atención remota de requerimientos técnicos o técnico administrativos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación. Todo tipo de gestiones y tramitaciones administrativas y técnico administrativas para terceros.
- La gestión, administración, planificación y asesoramiento sobre las actividades señaladas anteriormente.
- Cualquier otra actividad solicitada por clientes y definidas en nuestro objeto social.

### *32.1.2 Área 2. Área Funcional Corporativa.*

Se incluyen en esta área los servicios y actividades que forman parte y colaboran con las áreas funcionales y/o estructurales de la empresa y que facilitan procesos y procedimientos corporativos para la misma.

Se incluyen por tanto los servicios y actividades de áreas en las que se realizan tareas de dirección, gestión y apoyo técnico o administrativo necesarios para la realización de las funciones transversales del negocio propio.

Comprende, entre otras, las siguientes actividades corporativas:

Soporte Técnico Interno ( actividades de explotación de sistemas, software, telecomunicaciones y seguridad corporativos), gestión y/o administración de RRHH y personas (actividades de selección y formación de personal, prevención de riesgos laborales y gestión administrativo /laboral), mantenimiento, asesoramiento jurídico laboral y/o mercantil, compras y servicios auxiliares generales, administración y finanzas, comunicación interna, marketing y/o comunicación externa, actividad comercial y de preventa, auditoría, calidad, medioambiente; Dirección de Operaciones y Dirección General.

Están incluidos en esta área los procesos operativos y procedimientos relativos a la definición de esos modelos operativos internos o de negocio, procesos operativos funcionales, gestión del cambio y procesos internos con impacto en la estructura de la empresa.

Se incluyen en este grupo los profesionales que además de la titulación requerida, tienen conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, acreditados a través de su formación o de la experiencia consolidada por el ejercicio de la actividad profesional que ejerza en la empresa y esté reconocida por esta; y que realicen funciones definidas en la estructura de la organización y/o tareas auxiliares para la misma.

### *32.2 Grupos profesionales y niveles.*

#### *32.2.1. Grupo A.*

Pertencen a este grupo profesional las personas que por formación, conocimientos y amplia experiencia profesional dirigen, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos en el Servicio o Proyecto que lideran.

Realizan dichas actividades con un grado muy alto de autonomía y amplia capacidad de supervisión, de lo que se exige una gran aportación personal.

La responsabilidad de sus decisiones afecta directa o indirectamente a parte de la organización, y además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas (positivas o negativas), tiene importantes efectos negativos o positivos en el funcionamiento de la empresa.

Tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Personas con perfil profesional adecuado, con constatada experiencia profesional en las tareas del grupo y con conocimientos técnicos necesarios para dirigir y liderar el Servicio o Proyecto.

#### *32.2.2 Grupo B.*

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, tienen atribuidas funciones relacionadas con el análisis, definición, coordinación y supervisión de Servicios o Proyectos. Realizan tareas y actividades propias del sector, línea o área a las que pertenece, velando por la consecución de los objetivos marcados y que dispongan de formación, conocimientos y experiencia profesional.

Planifican y gestionan por proyecto o servicio los recursos humanos y técnicos disponibles.

Desarrollan sus funciones con un alto grado de autonomía y con capacidad de supervisión media-alta.

##### *32.2.2.1 Nivel 1.*

Personas con perfil profesional adecuado, con amplia experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen conocimientos necesarios. Tienen amplia autonomía en la ejecución de tareas.

Trabaja con una amplia autonomía en las tareas asignadas, supervisa la consecución de objetivos, coordina y asigna actividades al grupo. Tiene suficiente experiencia profesional en las tareas propias de su grupo.

Trabaja con iniciativa, tiene alta capacidad de decisión y responsabilidad en el Servicio o Proyecto.

##### *32.2.2.2 Nivel 2*

Personas con perfil profesional adecuado, con poca experiencia profesional en las tareas de grupo y que poseen conocimientos necesarios. Actúa con cierta ejecución en la ejecución de sus tareas, que pueden ser supervisadas.

#### *32.2.3. Grupo C.*

Personas que realizan actividades de tipo técnico dentro de un área determinada y especializada de conocimiento. Se responsabiliza de la programación, gestión y supervisión de actividades realizadas por colaboradores/as internos y externos. Disponen de la necesaria formación reglada, conocimiento y experiencia profesional en el sector.

Organizan y programan las actividades y tareas bajo su responsabilidad con autonomía, pudiendo supervisar la actividad desarrollada por personas que componen sus equipos.

Desarrollan funciones específicas con autonomía y capacidad de supervisión media.

##### *32.2.3.1 Nivel 1*

Personas con recursos y conocimientos necesarios, amplia experiencia profesional en las tareas específicas del grupo. Puede llegar a impartir formación de procesos y formación técnica.

Actúa con iniciativa en las tareas que se le asignan.

Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos que se le asignan.

Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos asignados, y puede supervisar tareas de complejidad media de las personas que están a su cargo. Tiene experiencia acreditada en la realización de sus tareas.

### 32.2.3.2 Nivel 2

Persona con conocimientos necesarios y experiencia profesional en tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnico administrativas que realiza con iniciativa, pero con supervisión. Puede impartir formación técnica de complejidad baja.

Persona autónoma en la ejecución administrativa y técnico – administrativa, pero con supervisión en los procesos.  
Puede proponer mejoras en procesos asignados, supervisar tareas de complejidad media de las personas que tiene a su cargo.

### 32.2.3.3 Nivel 3

Personas con conocimientos necesarios y poca experiencia profesional en las tareas de grupo. Tiene conocimientos de tareas administrativas y técnico administrativas que desarrolla con cierta iniciativa, pero con supervisión.  
Demuestra cierta autonomía en la ejecución técnica de sus actividades y puede supervisar tareas de complejidad baja a personas de su cargo.

### 32.2.3. Grupo D

Personas que ejecutan procesos administrativos, técnico administrativos y técnico operativos, con grado de complejidad medio. Disponen de formación necesaria en ese campo de conocimiento y tienen experiencia profesional en la ejecución de esas tareas.  
Puede supervisar ciertas tareas de personas a su cargo. Desarrolla sus funciones con una autonomía limitada y bajo cierta supervisión.

### 32.2.3.1 Nivel 1

Personas con perfil profesional adecuado, cuentan con amplia experiencia profesional en las tareas y actividades del grupo y cuentan con conocimientos técnico operativos necesarios.  
Realiza tareas de complejidad media y con poca supervisión. Propone mejoras en procesos que se le asignan, no tiene capacidad de decisión y está sujeto a cierta supervisión.

### 32.2.3.2 Nivel 2

Personas con perfil profesional adecuado, cuentan con cierta experiencia profesional en las tareas y actividades del grupo y cuentan con conocimientos técnico operativos.  
Realiza tareas de complejidad media y con supervisión. No tiene capacidad de decisión.

### 32.2.3.3. Nivel 3

Personas con conocimientos técnico operativos básicos, pero necesarios para la ejecución de las tareas. Tienen poca experiencia profesional en las tareas del grupo.  
Realiza tareas de complejidad media, estandarizadas y sujetas a procedimientos que son supervisadas.

### 32.2.4. Grupo E

Personas que ejecutan tareas administrativas, técnico administrativas y técnicas de baja complejidad, sujetas a procedimientos, procesos e instrucciones de trabajo. Tienen formación, conocimientos o experiencia profesional.  
Desarrolla sus funciones sin autonomía, sujeta a indicaciones y bajo cierta supervisión.

### 32.2.4.1 Nivel 1

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan las tareas técnicas propias de su grupo con complejidad baja y bajo supervisión y sin autonomía .

### 32.2.4.2 Nivel 2

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan tareas administrativas, técnico administrativas y operativas o de gestión sencillas, bajo supervisión y sin autonomía

### 32.2.4.3 Nivel 3

Personas con el perfil profesional adecuado, con o sin experiencia profesional que desempeñan tareas básicas propias de su función, incluyéndose aquellas que desarrollan tareas auxiliares. Realiza tareas de complejidad baja y con supervisión. No tiene capacidad de decisión.

#### *Artículo 33. Conceptos retributivos.*

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales.

#### *Artículo 34. Salario base.*

Se entiende por salario base el correspondiente a la persona contratada en función de su pertenencia a uno de los grupos y niveles salariales descritos en el presente Convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo.

#### *Artículo 35. Incrementos salariales.*

Los salarios de las tablas salariales del 2023 se actualizarán en función del IPC del 2022. Los salarios de las tablas salariales del 2024 se actualizarán en función del IPC del 2023. La empresa retribuirá, en su caso, los atrasos en el plazo de los tres meses posteriores a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial.

#### *Artículo 36. Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, por cualquier concepto distinto al de la jornada ordinaria anual del trabajador/a y su adscripción a un grupo profesional y nivel retributivo.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

##### *36.1. Personales:*

En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador o la trabajadora.

##### *36.2 De puesto de trabajo:*

Integrados por las cantidades que se deba percibir por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad.

##### *36.3. De tiempo:*

###### *36.3.1 Plus de responsabilidad:*

El plus de responsabilidad depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, perdiéndose al dejar de ejercer las funciones propias del cargo.

###### *36.3.2 Plus de turnicidad:*

El plus de turnicidad compensa al/la trabajador/a por la incomodidad del trabajo a turnos rotatorios, no siendo percibido por aquellos trabajadores/as que siempre tienen el mismo turno de trabajo.

Este plus no se percibirá por aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para prestar su trabajo en turnos rotatorios.

###### *36.3.3. Plus de disponibilidad:*

El plus de disponibilidad (telefónica y/o presencial) compensa al/la trabajador/a comprometido a estar localizado fuera de la jornada laboral, a fin de incorporarse al trabajo por necesidades del servicio.

#### *Artículo 37. Complementos de vencimiento superior al mes.*

Los importes anuales que se recogen en las tablas salariales que se contienen en el anexo I de este Convenio Colectivo, incluyen el salario base y plus convenio correspondiente a los doce meses naturales del año, más las dos pagas extraordinarias de junio y navidad.

Dichas pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los meses de junio y diciembre respectivamente, y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural al que corresponda cada una.

Mediante acuerdo individual, el importe total de las pagas extraordinarias podrá prorratearse entre doce mensualidades.

*Artículo 38. Derecho supletorio.*

En todo aquello no previsto por el actual Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de Opinión Pública

**ANEXO I TABLAS SALARIALES**

CONVENIO COLECTIVO ZELENZA SISTEMAS MADRID			
	GRUPO	NIVEL	SALARIO BRUTO ANUAL
Área de Actividad 1 y 2	A	I	20.000,00 €
	B	I	18.500,00 €
	B	II	17.500,00 €
	C	I	15.800,00 €
	C	II	15.400,00 €
	C	III	15.000,00 €
	D	I	14.800,00 €
	D	II	14.600,00 €
	D	III	14.400,00 €
	E	I	14.200,00 €
	E	II	14.000,00 €
	E	III	13.510,00 €

(03/34.327/21)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la modificación del convenio colectivo de la empresa Zelenza Sistemas de Información, S. A. (código número 28103211012021).*

Examinada la modificación del convenio colectivo de la empresa Zelenza Sistemas de Información, S. A., por la que se acuerda modificar el artículo 35 del mencionado convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1. Inscribir la modificación del mencionado convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 9 de mayo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**ACTA DE LA REUNION ENTRE ZELENZA SISTEMAS DE INFORMACIÓN, S.A.  
Y SU COMITÉ DE EMPRESA, CELEBRADA EN EL CENTRO DE TRABAJO EL DÍA 10/01/2022**

En Madrid, en el centro de trabajo de "ZELENZA SISTEMAS.", sito en la c/ Avenida de San Diego, 1 de Madrid, siendo las 11 horas del día 10 de enero de 2022, reunidos, por una parte, la representación empresarial y, por la otra, la representación de los trabajadores que se relacionan en esta acta, con motivo de la modificación del artículo 35 del Convenio Colectivo de la empresa Zelenza Sistemas de Información, SA (código 28103211012021), para la Comunidad de Madrid, e inicio del proceso negociador, ambas partes

**ACUERDAN**

1º.- Modificar el **artículo 35 del Convenio Colectivo** de la empresa Zelenza Sistemas de Información, SA, código nº 28103211012021 con aplicación en la Comunidad de Madrid, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

2º.- Que la redacción del **artículo 35 del Convenio** quedará de la siguiente manera:

“Artículo 35. Incrementos salariales.

Los salarios de las tablas salariales para el 2023 se actualizarán en función del IPC del 2022. Si el IPC del año 2022 fuese superior al 2%, el límite máximo de la revisión se situará en el mencionado 2%.

Los salarios de las tablas salariales del 2024 se actualizarán en función del IPC del 2023. Si el IPC del año 2023 fuese superior al 2%, el límite máximo de la revisión se situará en el mencionado 2%.

La empresa retribuirá, en su caso, los atrasos en el plazo de los tres meses posteriores a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial.”

En prueba de conformidad con lo establecido en la presente acta, la firman los asistentes a la reunión, en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma. Se levanta la sesión, siendo las 12 horas.

ASISTENTES	FIRMA
Dª. Diana Muñoz, Directora de RRHH en representación de la empresa, actuando como presidente.	
D. María Teresa Ruiz, responsable del área laboral en representación de la empresa, actuando como secretario.	
D. Oscar Rodríguez Conde, asesor laboral externo	
D. Consuelo Torres, Directora de Operaciones, en representación de la empresa.	
D. María Pastrana Roldan en representación de los trabajadores.	
D. Susana Ramírez, en representación de los trabajadores	
D. Victor Lopez Torres, en representación de los trabajadores	
D. Irene García Baro, en representación de los trabajadores	

(03/9.885/22)

