

## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

### Dirección General de Industria

*Citación para notificación de iniciación de expediente de revocación de ayudas de Incentivos a la Renovación de la Industria y de los Servicios (IRIS), expediente número 37/00.*

En el expediente 37/00 de ayudas de Incentivos a la Renovación de la Industria y de los Servicios (IRIS), al no haber sido posible la notificación por correo, de la resolución de inicio de expediente de revocación de ayuda, en el domicilio indicado por el interesado «Elaborados Metálicos del Norte SL.», con CIF B39470356.

En cumplimiento del artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se cita al interesado para que en el plazo de 10 días, contados a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el BOC, se presente en el Servicio de Fomento de la Dirección General de Industria, calle Castelar 1-5º (39004 Santander), para notificarle los actos administrativos que le afectan en el expediente anteriormente reseñado, significando que si no atiende este requerimiento la notificación se tendrá por efectuada.

Santander, 29 de abril de 2004.-El director general de Industria, Pedro Obregón Cagigas.

04/5787

# 7. OTROS ANUNCIOS

## 7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

#### Dirección General de Trabajo

*Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, S. A.*

### CONVENIO COLECTIVO DE NESTLÉ ESPAÑA, S.A.

FABRICA DE  
LA PENILLA DE CAYON  
2003

#### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**ART. 1 - OBJETO.**- Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio, es el de mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

**ART. 2 - ÁMBITO FUNCIONAL.**- El presente Convenio regulará a partir de la fecha de entrada en vigor las relaciones laborales entre NESTLÉ ESPAÑA, S.A. y el personal de su plantilla.

**ART. 3 - ÁMBITO TERRITORIAL.**- Este Convenio será de aplicación a las dependencias de Cantabria para todos los que figuren en la plantilla de la Fábrica de La Penilla de Cayon

**ART. 4 - ÁMBITO PERSONAL.**- Se regirá por este Convenio el personal de citadas dependencias de la Industria NESTLÉ ESPAÑA, S.A.

No regirá este Convenio para:

- Los cargos de alta Dirección, Gobierno o Consejo.
- Las personas a quien se haya encomendado algún servicio sin sujeción de jornada y las que no figuren en la plantilla de la Empresa.

**ART. 5 - ÁMBITO TEMPORAL.**- El presente Convenio tendrá una vigencia del día 1 de enero de 2003 al 31 de Diciembre de 2004, excepto en lo concerniente a los conceptos económicos de los Capítulos V y VI.

**ART. 6 - RESCISIÓN Y REVISIÓN.**- Tres meses antes de finalizar la vigencia del presente Convenio, automáticamente y sin necesidad de llevar a cabo acto positivo alguno se entenderá denunciado salvo que ambas partes, de mutuo acuerdo, adopten decisión en contrario.

#### CAPITULO II

#### COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

**ART. 7** - Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

##### a) COMPENSACIÓN

**ART. 8** - Las condiciones fijadas en este Convenio, son compensables en su totalidad con las que rigen por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables, o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

##### b) ABSORCIÓN

**ART. 9** - Dada la naturaleza del presente Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en cualquiera de sus cláusulas, y en todos o algunos de sus conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en conjunto, superan el nivel total del Convenio.

En caso contrario, tales disposiciones se considerarán absorbibles por las mejoras fijadas en este Convenio.

##### c) GARANTÍA PERSONAL

**ART. 10** - Ningún trabajador de NESTLÉ ESPAÑA, S.A., podrá resultar lesionado en su retribución por la aplicación de las cláusulas de este Convenio.

#### CAPITULO III

**ART. 11.-** Para la interpretación de este Convenio se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Presidente:	A designar por ambas partes
Por parte de la Representación Económica:	3 Representantes
Por la Representación Social:	3 Representantes, miembros de la Comisión Negociadora, que en su momento designe el Comité de Empresa.
Como Secretario:	A designar por ambas partes

**ART. 12.-** Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá, previa solicitud de cualquiera de las partes, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la convocatoria, en la que debe figurar el orden del día a tratar.

La citada Comisión, deberá emitir dictamen de la cuestión planteada, en un plazo máximo de 14 días.

Esta Comisión no intervendrá en lo que se refiere al abono del Plus de Asistencia, Puntualidad, Comportamiento, por tratarse de un concepto que va en beneficio directo del orden y disciplina, y que la Empresa siempre abona aún cuando en casos de sanción no lo perciba el trabajador y pase a formar un fondo de Asistencia Social a disposición del Comité de Empresa, para su distribución entre los trabajadores que, a juicio de este Órgano, estén más necesitados. La facultad de abonarlo al fondo o al trabajador que no tenga derecho al plus, es exclusiva de la Empresa.

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**ART. 13 - NORMAS GENERALES.**- El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quién éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

Cuando por parada definitiva o temporal de una máquina o línea de trabajo, la Empresa tuviese necesidad de pasar solamente parte del personal de la misma a otros departamentos, teniendo que permanecer los restantes en el departamento habitual para realizar otros trabajos, se tendrá en cuenta para su permanencia -si reúne condiciones para la ejecución de los mismos- el siguiente orden de preferencia:

- 1º Antigüedad en el puesto de trabajo
- 2º Antigüedad en la Empresa
- 3º Eficacia en el trabajo.

**ART. 14 - VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO.**- La Empresa NESTLÉ ESPAÑA, S.A., mantendrá la organización y realización del trabajo en la misma, con arreglo a los principios que se expresan en el presente Capítulo.

Con el fin de establecer una estructura de remuneraciones lo más justa posible en la actividad laboral, se ha procedido a una valoración real de los puestos de trabajo, de tal modo, que la acumulación de datos y valores, permite una equitativa distribución de las retribuciones.

**ART. 15 - SISTEMAS DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.** - A los fines expresados en el artículo anterior, la Empresa NESTLE ESPAÑA, S.A., ha empleado unos sistemas propios utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de la misma.

**ART. 16 - MEDIDA CUALITATIVA.** - Para la medida cualitativa del trabajo, se utiliza un procedimiento de calificación de puestos de trabajo, basado en el análisis metódico de las diferentes funciones de la fábrica y en la medida de "puntos" del grado de intensidad de sus exigencias respectivas.

**ART. 17 - BAREMOS PARA LA CALIFICACIÓN.** - Para alcanzar los fines previstos en este Capítulo, los baremos que se han utilizado para la calificación de los puestos de trabajo, se adaptan a las características propias de la Empresa habiendo ponderado previamente cada uno de los valores según su grado de importancia, para establecer una clasificación sistemática y objetiva de los diferentes puestos de trabajo.

**ART. 18 - FACTORES Y CALIDADES.** - Para la aplicación de los baremos a que se refiere el artículo anterior, relativos a la valoración de los puestos de trabajo, se han analizado las características o calidades que se requieren en cada puesto, con la aplicación graduada de los siguientes factores:

Para el personal obrero:

Conocimientos - aptitudes	Aprendizaje
	Experiencia
	Facultades mentales
	Aptitudes sensitivas
	Habilidad - destreza
Esfuerzos	Esfuerzo - físico
	Esfuerzo sensitivo nervioso
Responsabilidad	Responsabilidad producto y ejecución trabajo
	Responsabilidad equipo (maquinaria)
	Responsabilidad trabajo de otros
Riesgo e inconvenientes de trabajo	Riesgo de accidentes y enfermedad
	Incomodidades o penosidad

Para el personal empleado:

- Formación
- Experiencia
- Facilidad de Expresión
- Idiomas extranjeros
- Conocimientos matemáticos
- Complejidad del trabajo
- Independencia en el trabajo
- Consecuencia de los errores
- Mando
- Relaciones
- Discreción
- Tensión nerviosa y esfuerzo físico
- Incomodidades

ponderados todos ellos, según su propio valor en relación a otros (peso relativo) o coeficiente de ponderación que permiten cifrar el valor de cada puesto.

La puntuación asignada por calificación, es independiente de la persona que ocupe el puesto.

**ART. 19 - VALORACIÓN DE PUESTOS.** - Del análisis de las tareas o puestos de trabajo por el procedimiento señalado, resulta la puntuación que los diferencia entre sí, permitiendo al trabajador conocer el alcance de sus obligaciones y el grado de su puntuación en el conjunto de la producción, de tal forma que esta puntuación al hacerse extensiva a todos los puestos de trabajo, señale para cada obrero su posición respecto a los demás y el orden en la escala de salarios a percibir por valoración de puesto de trabajo.

**ART. 20 - ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL OBRERO.** - A fin de evitar que la variedad de tipos de jornales sea excesiva y sin perjuicio de mantener la razón estimulante de los ascensos, el escalamiento de la línea de valoración para el personal obrero se ha efectuado según la siguiente escala de niveles:

NIVELES	PUNTUACIÓN MÍNIMA	PUNTUACIÓN MÁXIMA
1	100	120
2	121	140
3	141	160
4	161	180
5	181	200
6	201	220
7	221	240
8	241	260

9	261	280
10	281	300
11	301	320
12	321	340
13	341	360
14	361	380

de forma que a las calificaciones situadas entre los límites inferior y superior del mismo nivel -a los efectos de determinación de las retribuciones- les son de aplicación las percepciones resultantes para la calificación del límite máximo de la línea, es decir, que percibirá la misma cantidad el que tiene, por ejemplo 161, que aquél que alcanza 180; y ello por estar dentro del mismo grado o nivel.

**ART. 21 - ESCALAFONES O NIVELES DEL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO.** - Siguiendo el mismo objeto que en el artículo anterior, se establece la siguientes escala de niveles para el personal Empleado y Subalterno:

NIVELES	PUNTUACIÓN MÍNIMA	PUNTUACIÓN MÁXIMA
1	77	93
2	94	110
3	111	129
4	130	148
5	149	167
6	168	188
7	189	209
8	210	230
9	231	253
10	254	276
11	277	301
12	302	326

**ART. 22 - REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL OBRERO.** - Se consideran motivos de revisión de un puesto de trabajo del personal obrero, ya valorado, los casos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Mecanización del puesto de trabajo.
- b) Cambio de método operativo.
- c) Condiciones que influyen en el coeficiente de descanso o fatiga.
- d) Variación de las condiciones ambientales.

**ART. 23 - REVISIÓN DE LAS VALORACIONES PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO.**

- a) Variaciones en la complejidad del trabajo
- b) Variaciones de complejidad de responsabilidad
- c) Condiciones ambientales.

**ART. 24 - PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS VALORACIONES.** - Las valoraciones de los puestos de trabajo las realizará el especialista de valoración designado por la Empresa, con la participación y asesoramiento de los miembros del Comité de Empresa que éste organo designe, con un máximo de tres.

La revisión de las valoraciones se llevará a cabo al menos dos veces al año.

Las solicitudes de revisión de un puesto de trabajo serán dirigidas por el trabajador a su Jefe inmediato, haciendo constar las razones en que base su petición de revisión. El jefe receptor de la solicitud rechazará, argumentándola, toda petición que no se fundamente en alguna de las circunstancias a que se refiere el Art. 22, pudiendo, sin embargo, el trabajador solicitar que la petición sea llevada al especialista de valoración, en cuyo caso, se le dará curso acompañada del informe negativo del Jefe.

Al trabajador solicitante se le entregará acuse de recibo de su solicitud.

Las solicitudes que sean desestimadas deberán ser explicadas al trabajador, por los miembros del Comité de Empresa que hayan participado con el Especialista de Valoración.

Cuando un puesto de trabajo en valoración o revisión obtenga un nuevo nivel, se abonará, con efecto retroactivo al día en que se considere que, una vez pasado el período de aprendizaje y experiencia, el trabajador lo ha venido desempeñando de manera normal.

Se levantará un acta final de los resultados obtenidos en las reuniones que se hayan llevado a efecto para constancia de lo actuado, que una vez firmada por el Especialista de Valoración y en su caso por alguno de los miembros del Comité que forman la Comisión delegada del mismo, pasará a la Dirección, haciendo llegar una copia de la misma al Comité de Empresa e informando al interesado a través de su Jefe inmediato.

**ART. 25 - CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO.** - En caso de que un obrero, por necesidades del trabajo, realizase funciones correspondientes a varios

niveles superiores, le serán abonados sus jornales de acuerdo con el tiempo empleado en cada uno de ellos, siempre que no sea inferior a una hora diaria.

En caso de que fuese destinado a un puesto de trabajo cuyo nivel fuese inferior al puesto que ocupaba como habitual, se le respetará el nivel que tenía en dicho puesto, salvo en el caso de que el cambio obedeciese a petición del propio trabajador.

Asimismo, dará lugar a revisión de niveles, en caso de cambio de puesto de trabajo, cuando éste, se solicite por motivo de salud, a petición del trabajador.

Todo trabajador que cumpla 60 años de edad y hasta que llegue a los 65 años, tanto si continúa en su puesto de trabajo, como si por sus facultades fuese destinado a otro, continuará disfrutando el nivel habitual que tuviese entonces asignado.

Cuando un operario trabaje en puesto de trabajo de nivel superior por un periodo de cuatro meses consecutivos, o seis alternos en un año, se le reconocerá automáticamente, como habitual el nivel superior desempeñado en dicho periodo, salvo que sea por sustitución de otro que éste de baja.

A efectos del cómputo de los cuatro meses consecutivos, los posibles periodos de vacaciones o I.T., en que el trabajador esté ausente del puesto de trabajo del nivel superior, interrumpirá dicho cómputo, el cual se reanuda si a su regreso se reincorpora al mismo puesto de nivel superior.

#### **ART. 26 - CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO.-**

En caso de que fuese destinado a un trabajo de nivel inferior continuará percibiendo el salario que disfrutará en el nivel habitual, salvo en el caso de que el cambio obedeciese a petición del propio trabajador.

Asimismo, dará lugar a revisión de niveles, en caso de cambio de puesto de trabajo, cuando éste se solicite por motivos de salud, a petición del trabajador.

Todo trabajador que cumpla 60 años de edad y hasta que llegue a los 65 años, tanto si continúa en su puesto de trabajo, como si por sus facultades fuese destinado a otro, continuará disfrutando del nivel habitual que tuviese entonces asignado.

La Dirección de la Empresa estudiará periódicamente aquellas solicitudes de revisión numérica de puestos de trabajo que le sean formuladas, por si hubiese necesidad de aumentar el número de los considerados habituales en los mismos.

### **CAPITULO V**

#### **REMUNERACIONES**

**ART. 27 - POLÍTICA DE SALARIOS.-** La Empresa fija las bases de su política salarial en la distribución equitativa de las aportaciones que correspondan a los trabajadores, al objeto de que cada uno resulte remunerado en función de su participación en el conjunto económico de la Empresa, a cuyo efecto se han aplicado las técnicas de valoración de puestos de trabajo.

**ART. 28 - RETRIBUCIONES.-** Las retribuciones del personal son las fijadas en las tablas que figuran en los Anexos I y II de este Convenio, en cuyos importes se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarios.

Para el personal incluido en la Tabla II, cuyo sistema de apreciación y retribución es el general de la Empresa, las cifras indicadas tienen carácter de mínimo garantizado.

Se conviene el abono del salario en quince mensualidades a razón de 30 días cada uno, entendiéndose a efectos retributivos que el año consta de 450 días.

La Empresa seguirá pagando por Banco a todos sus trabajadores.

**ART. 29 - COMPLEMENTO AÑOS DE SERVICIO.-** Los aumentos periódicos por años de servicio (C.A.S.) se abonarán a todo el personal que preste sus servicios a jornada completa a razón de **371** euros brutos anuales por cuatrienio.

**ART. 30 - HORAS EXTRAORDINARIAS.-** El valor asignado a las horas extraordinarias es el que figura en los Anexos III y IV.

Este sistema de pago para las horas extraordinarias queda considerado de carácter general, sin excepción alguna para todo el personal.

Si en circunstancias especiales, el trabajo extraordinario tuviera que ser realizado en horas intempestivas, la Dirección de la Fábrica estudiará cada caso por si la duración del mismo fuese objeto de consideración especial.

Cuando las horas extraordinarias se realicen en horarios nocturnos o en domingos, percibirán además de las mismas, la parte correspondiente a tales conceptos.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria, será considerada como extraordinaria a efectos retributivos.

Las horas extraordinarias trabajadas será de libre aceptación del trabajador y su número no podrá ser superior a 80 al año.

**ART. 31 - PLUS DOMINICAL Y FIESTA ABONABLE.-** El importe del plus dominical que se abona igualmente en las fiestas abonables, será de **41,06** euros por cada domingo/festivo trabajado.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley, no será obligatorio trabajar más de dos domingos consecutivos, para lo cual el personal apto de la Sección de Leche cooperará a trabajar en los departamentos exentos del descanso dominical.

Si el trabajo fuera de más de media jornada, la prima se percibirá completa y si no sobrepasara la media jornada, se abonará la mitad de dicha prima.

#### **ART. 32 - PLUS DE NOCTURNIDAD.-**

- El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno fijado en **15,90** euros por jornada completa.
- Si se trabajasen más de 4 horas de dicha jornada, este complemento se considerará como jornada completa, o sea, percibirá igualmente **15,90** euros.
- Si se trabajase un mínimo de 2 horas y hasta un máximo de 4 horas, este complemento se considerará como "media jornada" percibiendo **7,95** euros.
- Si se trabajasen periodos inferiores a 2 horas, este complemento se satisfará como hasta la fecha, o sea, a razón de **1,99** euros por hora trabajada.

**ART. 33 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** Se fijan dos gratificaciones extraordinarias consistentes en una mensualidad del salario más C.A.S. y Diferencia ex-antigüedad, si la hubiese, sin plus de asistencia, que se abonarán en el mes de Junio y en Noviembre respectivamente.

**ART. 34 - PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.-** La Empresa abonará en el mes de Enero una paga denominada de Beneficios, consistente en una mensualidad del salario más C.A.S. y Diferencia ex-antigüedad, si la hubiese, sin plus de asistencia.

**ART. 35 - TRABAJOS MOLESTOS O INCÓMODOS.-** Se considerarán trabajos molestos o incómodos, y serán bonificados mediante prima en la cuantía que se señala, los siguientes:

DENOMINACIÓN DE TRABAJO	BONIFICACIÓN
Limpieza no mecanizada de servicios higiénicos y sus desagües atascados	<b>9,51</b> euros/unid.
Limpieza de pozos sépticos, tendido de asfalto fundido en interiores y limpieza y reparación en interior de tanques de Chocolates, así como los trabajos de soldadura y rectificado en interiores de Tanques que hayan contenido gases o los generen por la propia naturaleza del trabajo.	<b>3,03</b> euros/hora.
Limpieza y trabajo interiores en calderas, hornos túneles y digestor de Estación Depuradora. Averías en la Depuradora los días que las inclemencias del tiempo así lo aconsejen.	<b>3,83</b> euros/hora.
Todos los trabajos encima y detrás de hornos calientes y calderas, excluidas las 7 y 8.	<b>3,83</b> euros/hora.
Limpieza y reparación en caliente del hogar y de los conductos de humos de las calderas, así como desatascar los Multiclones de los Egrones.	<b>3,83</b> euros/hora.

Esta bonificación se devengará por unidades en el caso de tratarse de servicios higiénicos o sobre la base del tiempo de presencia en los elementos citados, cuando de su limpieza, reparación o entretenimiento se trate.

- Limpieza corriente de alcantarillas se considera como trabajo normal.

Los trabajos molestos o incómodos no especificados en la anterior relación se consideran incluidos en la valoración del puesto de trabajo correspondiente.

**ART. 36 - PLUS DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, PERMANENCIA Y COMPORTAMIENTO.-** La Empresa abonará al personal el plus que por tales conceptos tiene establecido, a razón de **2,43** euros/por día.

Se establece este plus como estímulo al trabajador, premio de asistencia completo, de puntualidad y comportamiento en el trabajo, tanto en lo que se refiere a rendimiento, como a obediencia, acatamiento de órdenes, respeto a los demás, etc.

Los trabajadores que ocupen cargos sindicales o públicos y se vean precisados a ausentarse del trabajo por este motivo, percibirán el plus de asistencia, previa presentación de un documento oficial acreditativo.

#### **A) ASISTENCIA**

- La falta de asistencia, cualquiera que sea el motivo, bien por enfermedad, accidente, permiso, día festivo y ausencia justificada, no dará derecho a su cobro durante el periodo que correspondan las ausencias.
- La falta de asistencia sin causa justificada, hará perder por cada día dentro del mismo mes natural, el importe de diez días de este plus.  
El retraso de más de tres días en la entrega del documento que justifique el tiempo de ausencia, también dará lugar a dicha pérdida.

#### **B) PUNTUALIDAD**

Con las faltas de puntualidad superiores a 5 minutos, se procederá de la forma siguiente:

- Por la comisión de 1 ó 2 faltas en cada mes natural, pérdida del tiempo no trabajado.
- Por la comisión de 3 o más faltas en cada mes natural, pérdida de tres días del plus de asistencia por cada una, más el tiempo no trabajado.

Con las faltas de puntualidad hasta 5 minutos, se procederá de la forma siguiente:

- Por la comisión de 1 ó 2 faltas en cada mes natural, sin sanción.
- Por la comisión de 3 ó más faltas en cada mes natural, pérdida de un día de plus de asistencia por cada una de ellas.

C) **PERMANENCIA**

- 1º Si la permanencia en el trabajo es inferior en la mitad de la jornada y existe autorización necesaria, se producirá únicamente la pérdida del plus correspondiente al día.
- 2º Si la permanencia fuera inferior al horario obligado y la ausencia se produjera sin autorización, la pérdida del plus será de ocho días.

D) **COMPORTAMIENTO**

Si el comportamiento del trabajador fuera objeto de amonestación o sanción, se procederá en la forma siguiente:

- 1º Toda amonestación o falta leve, será sancionada con la pérdida del plus durante 8 días.
- 2º Si la falta fuera grave o muy grave, cuando no fuera objeto de despido, se perderá la totalidad del mismo durante el mes en el que el hecho o falta se produzca, o durante el período de la sanción si es superior.

En caso de despido no se abonará este plus en el mes en que se produzca.

Las cantidades no percibidas por el personal, por las circunstancias expuestas, pasarán a formar un fondo a disposición del Comité de Empresa para que se distribuyan como Asistencia Social entre los trabajadores que, a juicio de este Órgano, estén más necesitados.

Cuando el personal no perciba dicho plus -a causa de sanción-, solamente podrá recurrir a la Dirección de la Empresa, y para ello, justificará los cargos alegados que estime procedentes y que dieron lugar a su suspensión.

**ART. 37 - ABSENTISMO.** Al objeto de fomentar la disminución del absentismo quedan fijados los incentivos siguientes, pagaderos por meses al mes siguiente del plazo vencido, de acuerdo con el siguiente baremo:

De 4,51% hasta 5,5%, será de	<b>17,48 Euros brutos</b>
De 4,01% hasta 4,5%, será de	<b>34,95 "</b>
De 3,51% hasta 4,0%, será de	<b>52,42 "</b>
De 3,01% hasta 3,5%, será de	<b>69,87 "</b>
De 0,00% hasta 3,0%, será de	<b>87,34 "</b>

**CAPITULO VI****PRESTACIONES SOCIALES**

**ART. 38 - VACACIONES.** Todo el personal de la Fábrica tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 26 días laborables de lunes a sábado, en los que se incluirán cuatro sábados que no coincidan en fiesta.

El personal que cuente con 50 años o los cumpla dentro del año y hasta su jubilación disfrutará días laborables de vacaciones de acuerdo con la escala siguiente:

<b>AÑOS</b>	<b>DÍAS</b>
50 a 52	27
53 a 55	28
56 a 58	29
59	30
60 a 65	32

El personal que se jubile disfrutará completas las vacaciones correspondientes al año natural de su jubilación.

Al personal que disfrute sus vacaciones en el período comprendido desde el 1º de Diciembre --comienzo-- hasta el 30 de abril -terminación-, se le concederá un día laborable más por cada 6 laborables ininterrumpidos que disfrute. En el período total se imputarán cuatro sábados no festivos.

Durante el período de vacaciones el personal percibirá el salario y plus de asistencia, más el de C.A.S. y Diferencia ex-antigüedad, si le hubiere.

El personal que no haya disfrutado las vacaciones durante el año natural correspondiente, motivado por haberse encontrado en situación de Incapacidad Temporal, las disfrutará al año siguiente en la proporción del tiempo trabajado, dentro de la semana siguiente a su reincorporación de la baja por I.T.

El personal que no haya disfrutado las vacaciones durante el año natural por necesidades de la Empresa, podrá disfrutárselas al año siguiente.

En el mes de Julio, se pagará por el concepto de "Promedio Primas en Vacaciones" la resultante de dividir por 11 el total, a nivel individual, de las cantidades devengadas por cada trabajador en los conceptos de: Plus Dominical y Fiesta Abonable, Plus de Nocturnidad y Plus de Trabajos Molestos o Incómodos, durante el año natural anterior, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre. No se computará como base de cálculo la cantidad que se haya abonado por el concepto "Promedio Primas en Vacaciones".

**ART. 39 - LICENCIAS RETRIBUIDAS.** La Empresa concederá a sus trabajadores licencia extraordinaria con retribución, en los casos y proporción siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos: tres días naturales.
- Para hermanos, abuelos y nietos, naturales o afines: dos días naturales.
- c) Intervención quirúrgica de cónyuge, padres, padres políticos e hijos, sin hospitalización: un día natural.
- d) Intervención quirúrgica de cónyuge, padres, padres políticos e hijos, con hospitalización o bien con estancia fuera de su domicilio cuanto ésta fuese justificada por el médico correspondiente: tres días naturales.

Intervención quirúrgica por enfermedad grave con hospitalización de hermanos, abuelos y nietos, consanguíneos o afines: dos días naturales.

- e) Traslado de domicilio: un día natural.
- f) Alumbamiento de esposa: tres días naturales.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En los supuestos: b), c), d) y f) especificados anteriormente, cuando se produzcan fuera de la provincia, se ampliará el período de licencia a dos días naturales más.

En los casos de mujeres en período de lactancia, se estará a lo dispuesto en el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Si la causa de la licencia se produce ya iniciada una jornada, a elección del interesado la licencia empezará a computarse el mismo día o bien al día siguiente, no abonándose en este caso el tiempo no trabajado el día en que se produjo la causa.

**ART. 40 - COMEDOR.** La Empresa continuará con su Comedor. En caso de que los gastos del mismo aumentasen por subida de precios o manutención, el importe que el personal satisfaga, no podrá ser superior a la subida de la Tabla Salarial del Convenio, en lo que afecta a gastos de personal y no sobrepasará el I.P.C. del I.N.E. del año anterior en el resto de los gastos.

El Comité de Empresa deberá nombrar una Comisión que intervenga en el funcionamiento del mismo, a través de la cual, el personal podrá hacer las sugerencias que considere conveniente.

**ART. 41 - TIENDA AUTOSERVICIO DE VENTAS AL PERSONAL.** Atendidas las circunstancias que concurren en la actualidad, ambas partes convienen que, el actual Economato Laboral se transforme en una TIENDA AUTOSERVICIO DE VENTAS AL PERSONAL, en la que se dispensarán productos comercializados por Nestlé España, S.A. y Sociedades afiliadas.

El precio de los productos será el establecido en la lista de ventas al personal de Nestlé España, S.A.

LA TIENDA DE AUTOSERVICIO DE VENTAS, se regirá por los principios rectores de igualdad y prestación Social que regían el anterior economato.

De las decisiones que se hayan de tomar referidas a la TIENDA DE AUTOSERVICIO DE VENTAS, se consultará previamente al Comité.

**ART. 42 - LACTANCIAS GRATUITAS.** La Empresa concede a los hijos de los trabajadores de plantilla fija durante el primer año de vida, y a los de los NO HIJOS mientras esté vigente su contrato dentro del primer año de vida del hijo, lactancias gratuitas de los productos que fabrica, donando el número de botes que de cada producto figuran en los esquemas establecidos a tal fin.

Cualquier caso de alimentación especial quedará a resultas del informe médico a la Dirección.

**ART. 43 - AUTOBÚS.** La Empresa seguirá poniendo a disposición de los hijos de los trabajadores el medio de transporte para que durante el curso escolar puedan trasladarse a los colegios y centros de enseñanza de Santander, con recorrido de La Penilla-Santander, por la mañana y viceversa por la tarde.

Igualmente la Empresa seguirá manteniendo los actuales autobuses de los trabajadores, sin perjuicio de que el número de aquellos se adecuen a las plazas que realmente se ocupen.

**ART. 44 - PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO.** La Empresa continuará concediendo a su personal, al cumplir los 15, 25, 40 y 50 años de servicio ininterrumpidos en la Sociedad, los premios siguientes:

1º Al cumplir 15 Años de Servicio:	<b>Bolígrafo</b>
2º Al cumplir 25 Años de Servicio:	<b>1.217 Euros Brutos.</b>
3º Al cumplir 40 Años de Servicio:	<b>1.729 Euros Brutos.</b>
4º Al cumplir 50 Años de Servicio:	<b>2.246 Euros Brutos.</b>

Junto con el importe por 25, 40 y 50 años, se entregará un obsequio y un diploma en las condiciones vigentes en el momento de la firma del presente Convenio.

**ART. 45.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.** Cuando el trabajador se halle en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, tendrá derecho mientras permanezca de alta en la empresa, por un plazo máximo de dieciocho meses, además de las prestaciones de la Seguridad Social, a los siguientes complementos:

- En los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el trabajador perciba su salario neto, incluidos los conceptos de C.A.S. y Diferencia ex-antigüedad y plus de asistencia, desde el primer día de la Incapacidad Temporal y mientras permanezca en esta situación.
- En cualquier caso de enfermedad, común o profesional, y accidente, sea o no laboral, mientras el índice de absentismo por todas las causas, exceptuando los descansos por maternidad, del personal obrero fijo sea inferior en cada cuatrimestre natural al promedio de los doce meses anteriores, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el trabajador perciba su salario neto sin plus de asistencia.

Si en cada cuatrimestre natural el índice de absentismo fuera superior al promedio de los doce últimos meses pero no pasara el siete por ciento, se abonará el complemento del párrafo anterior. Si sobrepasara el siete por ciento y no rebasara el ocho por ciento, se abonará el noventa por ciento del citado complemento y si sobrepasara el ocho por ciento pero no rebasara el nueve por ciento el complemento se reducirá al ochenta por ciento. De sobrepasar el nueve por ciento, no se percibirá complemento alguno.

La Empresa podrá comprobar la situación en que se encuentra el personal de baja, citándolo para que acuda al Servicio Médico de fábrica, si su estado de salud se lo permite. Si el Médico de Empresa considerase que esta baja es indebida, se someterá al Inspector Médico a efectos de que se le abone el complemento de la Empresa.

**ART. 46 - PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.**

Al trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo resulte con una Incapacidad Permanente Total, la Empresa le concederá un complemento sobre la pensión asignada hasta alcanzar el 100% de su retribución, durante un plazo de un año, fijándose como salario regulador el obtenido en el último año de trabajo normal anterior al momento en que se produzca el accidente, actualizado con el mismo porcentaje que experimenten los conceptos económicos del Convenio.

En los casos en los que la Empresa lo estime posible, podrá reincorporar a su servicio a este personal, previa audiencia del interesado e información al Comité, para encomendarle -previa readaptación-, una función compatible con sus condiciones físicas, en cuyo supuesto, si su rendimiento fuera normal, le abonará la retribución total correspondiente al puesto asignado, sin deducción de la cantidad que viene percibiendo por la pensión de la Seguridad Social.

La renuncia por parte del trabajador a esta reincorporación, así como la realización de trabajos retribuidos por cuenta ajena, dará lugar a la supresión de esta prestación complementaria.

**ART. 47 - PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.** El trabajador a quien se le determine una Incapacidad Permanente Parcial por accidente de trabajo continuará en el mismo puesto que desempeñaba habitualmente en el momento del accidente. Si el trabajador fuera incapaz de desempeñar el puesto anterior deberá tratar de obtener, mediante las actuaciones y recursos necesarios, la calificación de Incapacidad Permanente Total, para lo cual la Empresa le prestará toda la ayuda necesaria y si el trabajador se negara a ello o no obtuviera una nueva calificación de su Incapacidad, la Empresa no vendrá obligada a mantenerle el nivel habitual que tenía antes del accidente, si bien procurará asignarle, si fuera posible, un nuevo puesto de trabajo de nivel similar al anterior.

Como en el artículo anterior el trabajador reincorporado a la Empresa que tenga asignada una pensión vitalicia por Incapacidad Permanente Parcial como consecuencia de accidente de trabajo, percibirá la totalidad de la retribución que le corresponda por el puesto de trabajo que haya de desempeñar, con rendimiento normal, sin deducción de la cantidad que perciba por dicha pensión.

**ART. 48 - DOTE MATRIMONIO.** La Empresa continuará abonando al personal que contraiga matrimonio, como dote, una cantidad equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado en la misma, calculada sobre el salario y C.A.S. y Diferencia antigüedad, si la hubiere, pero sin plus de asistencia y sin que la cantidad que cobre por este concepto pueda exceder de seis mensualidades. No se tendrá derecho a este denominado concepto de dote, si se opta por continuar en la Empresa.

**ART. 49 - OBSEQUIO DE NUPCIALIDAD.** Al personal que opte por continuar en la Empresa, se le concederá al contraer matrimonio como obsequio la cantidad de **161,27 €uros brutos**.

**ART. 50 - OBSEQUIO DE NATALIDAD.** La Empresa abonará como obsequio de Natalidad la cantidad de **103,67 €uros brutos** por cada hijo nacido a todo trabajador que estuviera trabajando en ese momento.

**ART. 51 - AYUDA PARA MINUSVALIDOS.** Los trabajadores de plantilla fija percibirán por cada hijo o familiar a su cargo minusválido, una ayuda de **131 €uros brutos**, en cada uno de los doce meses del año, siempre que la condición de minusválido haya sido reconocida por la Seguridad Social y perciba las prestaciones correspondientes.

**ART. 52 - OBSEQUIO DE NAVIDAD.** La Empresa continuará entregando a su personal el obsequio denominado de Navidad, consistente en una caja de bombones

**ART. 53 - OBSEQUIO DE REYES.** La Empresa obsequiará a los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre 1 y 12 años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de **36 €uros brutos**, las cuales se abonarán en el mes de Diciembre.

**ART. 54 - PRENDAS DE TRABAJO.** La Empresa facilitará a todos los trabajadores del Centro las prendas necesarias, de acuerdo con las normas establecidas y las necesidades de cada departamento, pudiendo proponer el Comité de Seguridad y Salud el equipamiento suplementario para trabajos específicos.

**ART. 55 - REGREO Y DEPORTES.** La Empresa continuará subvencionando las actividades recreativas, poniendo a disposición del personal, a través de sus representantes, los importes correspondientes.

Los importes que se ponen a disposición del Comité de Empresa, serán autogestionados por dicho órgano de representación.

**ART. 56 - AYUDA GUARDERÍA.** La Empresa abonará al personal femenino la cantidad de **69,35 €uros brutos** mensuales, durante once meses al año, por cada hijo menor de cuatro años.

Esta ayuda se abonará exclusivamente cuando se halle en situación de activo en la Empresa.

Tendrá derecho a esta ayuda, en las mismas condiciones, el personal fijo masculino, viudo o separado legalmente con hijos menores de cuatro años a su cargo.

**ART. 57 - AYUDA POR JUBILACIÓN, FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD PERMANENTE.** En el momento de su jubilación a los 65 años, la Empresa abonará a su personal la cantidad de **134,55 €uros brutos** por cada año de servicio, con un mínimo de **2.018,25 €uros brutos**.

Esta gratificación se abonará igualmente al personal que se jubile anticipadamente o pase a la situación de Incapacidad Permanente, al causar baja definitiva en la Empresa, o al cónyuge del trabajador que fallezca, o en su defecto, a las personas que tuviesen derecho a la pensión de la Seguridad Social. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubieran permanecido en activo hasta cumplir los 65 años.

**CAPITULO VII****CONTRAPRESTACIONES**

**ART. 58** - Los trabajadores se comprometen, en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del presente Convenio, a seguir cumpliendo su cometido con lealtad y disciplina.

**ART. 59 - CUADRO DE NIVELES.** - Se acuerda aceptar el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo reflejado en el Capítulo IV del presente Convenio.

**ART. 60 - TURNOS DE TRABAJO.** - De acuerdo con lo que determina el Art. 13 de este Convenio Colectivo, se acepta que los horarios de trabajo sean los vigentes en cada momento.

La Empresa, siguiendo el procedimiento establecido en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, establecerá los horarios y turnos de trabajo que considere necesarios para una mejor productividad, siempre que no suponga una vulneración de la jornada ordinaria en cómputo anual y de los descansos a los que tienen derecho, conforme a los actualmente establecidos en el Calendario Anual de 1.792 horas.

Para el personal de 50 años o más, las horas totales correspondientes a la jornada ordinaria anual, serán las que correspondan en función de los días de vacaciones que tienen atribuidos.

A efectos de cómputo anual de horas ordinarias, se consideran como tales las correspondientes a los días de vacaciones concedidas como suplemento en época desde el 1º de Diciembre hasta el 30 de Abril.

**INGRESOS, ASCENSOS, DESPIDOS Y CESES****ART. 61 - INGRESOS.-**

En materia de contratación de trabajadores, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso queda fijado así:

Personal Técnico Titulado: 6 meses  
Para los demás trabajadores: 2 meses

**ART. 62 - ASCENSOS.** - Siendo comprensible que la evolución técnica, de mando, etc., en la Industria, cada día presenta nuevas facetas y necesidades, se acuerda que las vacantes que se produzcan en las categorías de Contramaestres, Encargados y Capataces, sean designadas por la Empresa entre el personal de su plantilla, si reúne las condiciones necesarias, y ello, previo concurso-oposición; en caso contrario, se nombrarán libremente por la Empresa con personal ajeno a la misma.

**ART. 63 - FALTAS Y SANCIONES.** - Las faltas cometidas por el personal seguirán clasificándose en leves, graves o muy graves.

Se concede importancia especial para la concesión del plus de asistencia, puntualidad, comportamiento, permanencia, etc., a los conceptos siguientes:

1. Eficacia en la labor.
2. Aprovechamiento correcto de útiles, prendas de trabajo, etc.
3. Evitar paros indebidos en la labor.
4. No motivar pérdidas de tiempo al hacer uso de los servicios comunes.
5. No trasladarse sin permiso del Jefe a otro departamento o sección.
6. Obediencia a los Jefes y respeto a los compañeros.
7. Comienzo y fin de jornada en el puesto de trabajo.
8. Colaboración leal para el mantenimiento de la disciplina.

**ART. 64.** - Sin perjuicio de lo que se indica en el primer párrafo del Art. 63, cuando un trabajador haya cometido tres faltas graves o una muy grave en el trabajo, perderá su nivel habitual.

Cuando un trabajador dado de baja por enfermedad no se le encuentre en su domicilio y no justificase debidamente tal ausencia, se procederá a la pérdida de su puesto de trabajo y en consecuencia, de su nivel habitual, sin perjuicio de la sanción que corresponda en cada caso.

**CAPITULO VIII****DISPOSICIONES VARIAS**

**ART. 65.** - En todo lo no específicamente afectado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general vigente.

**CLÁUSULA ADICIONAL 1ª**

Ambas partes establecen expresamente que las normas del presente Convenio son aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

**CLÁUSULA ADICIONAL 2ª**

Para el personal que figuraba en plantilla el 30 de Abril de 1979, el Art. 49 del presente Convenio queda sustituido por el siguiente texto:

"Al personal que opte por continuar en la Empresa, se le concederá como Subsidio de Nupcialidad una cantidad equivalente a la doceava parte de su salario anual, más la antigüedad si la hubiere, pero sin plus de asistencia, a los valores del 30 de Abril de 1979.

**DISPOSICION TRANSITORIA**

**ANEXO II**

El personal obrero y auxiliar de laboratorio, fijo al 31.12.99, mantendrá la antigüedad a razón de tres trienios y cuatro quinquenios, con los aumentos periódicos de la tabla siguiente:

AÑOS DE SERVICIO	PTAS./AÑO
3	31.675,-
6	84.381,-
9	168.714,-
14	274.262,-
19	400.818,-
24	453.524,-
29	527.341,-

Si bien abonada en dos conceptos:

- β Complemento Años de Servicio (C.A.S.), según el Art. 29 de este Convenio.
- β Diferencia ex-antigüedad, por el importe de la diferencia anual entre ambos sistemas.

Estos aumentos periódicos son de carácter acumulativo y se contarán a partir del tiempo ininterrumpido trabajado en la Empresa.

El importe de la antigüedad se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el C.A.S.

Estas cantidades se devengarán a partir del 1 de Enero del año en que se cumplan los años de servicio.

**LA PENILLA - CONDICIONES ECONÓMICAS CONVENIO 2003**

**TABLA SALARIAL PERSONAL EMPLEADO AL 1.01.2003**

NIVEL	TOTAL ANUAL
1	17.785,00
2	18.371,00
3	18.948,00
4	19.525,00
5	20.101,00
6	20.688,00
7	21.266,00
8	21.842,00
9	22.428,00
10	23.005,00
11	23.582,00
12	24.159,00

**ANEXO III**

**LA PENILLA - CONDICIONES ECONÓMICAS CONVENIO 2003**

**HORAS EXTRAS NORMAL Y FESTIVOS PERSONAL OBRERO AL 1.01.2003**

NIVEL	VALOR H.E. NORMAL	VALOR DOMINGOS/FESTIVOS
1	10,90	12,45
2	11,06	12,65
3	11,21	12,80
4	11,36	13,00
5	11,52	13,17
6	11,69	13,35
7	11,85	13,54
8	12,00	13,71
9	12,15	13,89
10	12,31	14,07
11	12,47	14,25
12	12,64	14,44
13	12,78	14,60
14	12,93	14,79

**ANEXO IV**

**LA PENILLA - CONDICIONES ECONÓMICAS CONVENIO 2003**

**HORAS EXTRAS NORMAL Y FESTIVOS PERSONAL EMPLEADO AL 1.01.2003**

NIVEL	VALOR H.E. NORMAL	VALOR DOMINGOS/FESTIVOS
1	13,93	15,93
2	14,40	16,45
3	14,85	16,96
4	15,30	17,48
5	15,75	18,01
6	16,22	18,54
7	16,66	19,05
8	17,11	19,55
9	17,57	20,09
10	18,03	20,60
11	18,47	21,10
12	18,92	21,64

Santander, 23 de marzo de 2004.-El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquinez.  
04/5552

**ANEXO I**

**TABLA SALARIAL A 01.01.2003**

**FÁBRICA DE LA PENILLA**

NIVEL	TOTAL SALARIO DIA	TOTAL MES	PLUS ASIST. DIA	240 DIAS POR AÑO	TOTAL SALARIO ANUAL	TOTAL 3 GRATIF. EXTRAORD.	GRATIF. ABRIL	TOTAL ANUAL
1	36,43	1.092,86	2,43	583,20	13.114,30	3.278,58	799,92	17.776,00
2	37,02	1.110,69	2,43	583,20	13.326,22	3.332,06	812,52	18.056,00
3	37,52	1.125,52	2,43	583,20	13.506,24	3.376,56	823,01	18.289,00
4	38,07	1.142,07	2,43	583,20	13.704,88	3.426,22	834,71	18.549,00
5	38,63	1.158,94	2,43	583,20	13.907,34	3.476,83	846,63	18.814,00
6	39,17	1.175,05	2,43	583,20	14.100,63	3.525,16	858,02	19.067,00
7	39,77	1.193,01	2,43	583,20	14.316,08	3.579,02	870,71	19.349,00
8	40,27	1.208,16	2,43	583,20	14.497,91	3.624,48	881,42	19.587,00
9	40,86	1.225,67	2,43	583,20	14.708,01	3.677,00	893,79	19.862,00
10	41,38	1.241,46	2,43	583,20	14.897,48	3.724,37	904,95	20.110,00
11	41,96	1.258,71	2,43	583,20	15.104,52	3.776,13	917,15	20.381,00
12	42,52	1.275,65	2,43	583,20	15.307,75	3.826,94	929,12	20.647,00
13	43,05	1.291,37	2,43	583,20	15.496,46	3.874,11	940,23	20.894,00
14	43,61	1.308,31	2,43	583,20	15.695,68	3.924,92	952,20	21.160,00