

U3O

The logo consists of the letters 'U3O' in a bold, red, sans-serif font. The letter '3' is stylized with a white horizontal bar passing through its center. The letter 'O' is also stylized with a white horizontal bar passing through its center. Inside the white bar of the 'O', there is a stylized graphic of a hand holding a torch. The hand is depicted with three vertical lines for fingers and a curved line for the palm. The torch has a small orange flame at the top. The entire logo is set against a white background.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL

DE

SOCIEDAD NESTLÉ, A. E. P. A.



1967

FABRICA DE
LA PENILLA DE CAYON

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL ENTRE LA EMPRESA SOCIEDAD
NESTLÉ, A. E. P. A. Y SUS PRODUCTORES DE LA FABRICA DE LA PENILLA**

En Santander, siendo las 17 horas del día cinco de junio de mil novecientos sesenta y siete, en la Sala de Juntas de la C.N.S., se reúne la Comisión de liberadora del segundo Convenio Colectivo Sindical de trabajo entre la Empresa Sociedad Nestlé, A.E.P.A. y sus trabajadores de la fábrica de La Penilla, presidida por:

D. Enrique Quiruelas Huidobro, Delegado Provincial de Mutualidades Laborales

e integrada por los representantes de la Empresa:

D. José María Sánchez Hernanz
D. Luis María Bessa Fernández
D. Antonio Cortés Colomer
D. José Pablo Semur Decha
D. Manuel Santos Velarde

y el Letrado:

D. Luis de la Vega Pereda.

Por la representación social:

D. José María de la Gándara Lavín
D. José Luis Mencia Cotero
D. Leocadio Gutiérrez Saiz
D. Mauricio Gutiérrez Mora
D. Rufino Agudo San Martín
D. Claudio López Revuelta

actuando como asesores:

D. Felipe Muriedas Pando, Letrado
D. Alfonso Díaz Felgueres
D. Baltasar Castanedo Riva

como Secretario:

D. Angel Rosales Arsuaga, del Sindicato Provincial de Ganadería.

Como resultado de las deliberaciones celebradas, ambas partes acuerdan la plena vigencia del objeto fundamental que sirvió de base al Convenio Colectivo que entró en vigor el 1.º de mayo de 1965, o sea, de mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

Con arreglo a este principio, se acuerda sean modificados los artículos: 2, 13, 14, 19, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 42, 46, 48, 49, 50, 52, 53, 61, 64 y 68 del Convenio Colectivo Sindical ya citado, incluyendo en el mismo los artículos 48 bis y 68 bis, con lo que el segundo Convenio Colectivo Sindical quedará redactado así:

Capítulo 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. - AMBITO FUNCIONAL.—El presente Convenio Colectivo Sindical regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre Sociedad Nestlé, A.E.P.A., cuyo objeto es la fabricación de su extensa gama de productos dietéticos, alimenticios, café soluble, chocolates, bombones, etc., y el personal de su plantilla, con las excepciones en el aspecto económico que se detallarán en el Art. AMBITO PERSONAL.

Art. 3 - AMBITO TERRITORIAL.—Este Convenio será de aplicación a las dependencias de Santander y su provincia para todos los que figuran en la plantilla de su fábrica de La Penilla de Cayón.

Art. 4 - AMBITO PERSONAL.—Se regirán por este Convenio el personal de las citadas dependencias de la Industria Sociedad Nestlé, A.E.P.A., excepción hecha de los que se encuentran incluidos en los apartados siguientes:

- a) Los cargos de alta dirección, gobierno o consejo a los que hace referencia el Art. 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.
- b) Los pertenecientes a los grupos de Técnicos, Administrativos y Subalternos.
- c) Las personas a quienes se haya encomendado algún servicio sin sujeción a jornada, y que no figuran en la plantilla de la Empresa.

Art. 5 - AMBITO TEMPORAL.—El Convenio entrará en vigor a partir del día 1.º de mayo del año en curso. Tendrá una duración de dos años y se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, salvo que cualquiera de las dos partes lo denunciase con anticipación de tres meses a la extinción del inicial plazo o de la prórroga entonces en curso, mediante escrito dirigido a la Delegación Provincial de Sindicatos.

Art. 6 - RESCISION Y REVISION.—El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación social o económica correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

Art. 7.—Caso de solicitarse REVISION, se acompañará proyecto sobre los puntos a revisar, para que inmediatamente puedan iniciarse las conversaciones, previa la pertinente autorización.

Art. 8.—Si las conversaciones o estudios se prorrogaren por plazo que excediera del de vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que entre en vigor el nuevo Convenio.

Art. 9.—Si se solicitase RESCISION, al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que se concluya un nuevo Convenio o las autoridades competentes dicten disposición específica al efecto.

Capítulo II

COMPENSACION, ABSORCION, EXENCION Y GARANTIA PERSONAL

Art. 10.—Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

a) COMPENSACION

Art. 11.—Las condiciones pactadas en este Convenio, son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, mediante 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 cualquiera otra causa.

b) ABSORCION

Art. 12.—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 pactadas en este Convenio.

c) EXENCION

Art. 13.—Las mejoras económicas que suponen las condiciones establecidas en este Convenio sobre las actuales aportaciones de la Empresa, quedan exentas de cotización por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral, teniéndose en cuenta para el Seguro de Accidentes.

d) GARANTIA PERSONAL

Art. 14.—Ningún trabajador de Sociedad Nestlé, A.E.P.A., podrá resultar lesionado en su retribución, por la aplicación de las cláusulas de este Convenio.

**Capítulo III
COMISION MIXTA**

Art. 15.—Dada la índole de los productos que elabora esta Empresa, la colaboración que se precisa para el mantenimiento e interpretación de la disciplina e higiene, y sin que sea invadido en ningún momento el ámbito de la Dirección de la fábrica y su Jurado de Empresa, se crea una Comisión Mixta interna, como órgano de arbitraje, conciliación y vigilancia de cumplimiento del presente Convenio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

- 1.º Proponer cuantas dudas se susciten sobre la interpretación de este Convenio a la autoridad laboral correspondiente.
- 2.º Arbitraje de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, en los supuestos previstos concretamente en su texto.

- 3.º Conciliación facultativa de los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación Sindical.
- 4.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 5.º Información real de los sucesos que les sean sometidos por la Dirección de la fábrica.
- 6.º Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 16.—La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente y seis vocales —3 empresariales y 3 obreros— haciendo de Secretario uno de los vocales.

Art. 17.—El Presidente será designado por el Delegado de Sindicatos, los vocales empresariales por la Dirección de la fábrica, y los vocales obreros por el Jurado de Empresa.

Art. 18.—Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen, previo al planteamiento de tales casos, ante jurisdicciones contenciosas o administrativas.

Esta Comisión no intervendrá en lo que se refiere al abono del plus de asistencia, puntualidad, comportamiento, etc., por tratarse de un concepto que va en beneficio directo del orden y la disciplina, y que la Empresa siempre abona aún cuando en casos de sanción no lo perciba el trabajador y pase a engrosar el

fondo destinado a Comedor; ambas partes, están de acuerdo en que la percepción del mismo por el trabajador, es facultad exclusiva de la Empresa.

Capítulo IV ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 19 - NORMAS GENERALES.—De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la Legislación vigente corresponde a la Dirección de la Empresa, en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

También corresponde a la Dirección de la Empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de maquinas y motorizar funciones, etc., quedando el personal persuadido de que los resultados de esta mecanización, progreso técnico en la organización empresarial, se han de concretar en una mayor productividad en la que está asimismo interesada la parte social.

La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin

se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas, intelectuales y cambios de puestos de trabajo que se estimen oportunos.

Cuando la Empresa tenga necesidad de cambiar operarios de un puesto a otro, se observarán —por el orden que se citan— las circunstancias siguientes:

- 1.º Eficiencia personal
- 2.º Comportamiento
- 3.º Antigüedad en la Empresa
- 4.º Categoría laboral.

Se procurará dentro de lo posible y siempre que el trabajo lo permita, que el cambio circunstancial de departamento a través del de Coordinación, sea realizado teniendo en cuenta la antigüedad de los productores, respetando previamente la eficiencia y comportamiento en el trabajo.

Art. 20 - VALORACION PUESTOS DE TRABAJO.—La Empresa Sociedad Nestlé, A.E.P.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 categorías y remuneraciones lo más justa y estimulante posible en la actividad laboral, se ha procedido a una valoración real de todos los puestos de trabajo ocupados por el personal obrero, de tal modo, que la acumulación de datos y valores, permita una equitativa distri-

bución de los desembolsos que, por razón de mano de obra, realiza la Empresa.

Art. 21 - SISTEMA DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.—A los fines expresados en el artículo anterior, la Empresa Sociedad Nestlé, A.E.P.A., ha empleado un sistema utilizado internacionalmente, adaptado a las peculiaridades de la misma.

Art. 22 - 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 fábrica y en la medida en «puntos», del grado de intensidad de sus exigencias respectivas.

Art. 23 - BAREMOS PARA CALIFICACION.—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. 24 - FACTORES Y CALIDADES.—Para la aplicación de los baremos a que se refiere el artículo anterior, se han analizado las características o calidades que se requieren en cada puesto, con la aplicación graduada de los siguientes factores:

Conocimientos aptitudes	{ Aprendizaje Experiencia Facultades mentales Aptitudes sensitivas Habilidad-destreza
Esfuerzos	{ Esfuerzo fisico Esfuerzo sensitivo-nervioso
Responsabilidades	{ Responsabilidad producto y ejecución trabajo Responsabilidad equipo (maquinaria) Responsabilidad trabajo de otros
Riesgos e inconvenientes del trabajo	{ Riesgo de accidentes y enfermedad 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 ocupa el puesto.

Art. 25 - CALIFICACION 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 pun-

tuación 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. 26 - ESCALONES O NIVELES DE CALIFICACION
A fin de evitar que la variedad de tipos de jornales sea excesivo, y sin perjuicio de mantener la razón estimulante de los ascensos, al escalonamiento de la línea de calificación se ha efectuado por niveles de valoración, según se detalla:

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 efec-

tos 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. 27 - REVISION DE LAS CALIFICACIONES.—Podrá plantearse a la Dirección de la Empresa la revisión de un puesto de trabajo ya valorado, solamente en los casos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

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

Art. 28.—En caso de que un obrero, por necesidades del trabajo realice en su jornada legal 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 dos horas diarias.

En caso de que fuese destinado a un trabajo de nivel inferior, continuará percibiendo el salario que disfrutaba 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 so-

licite por motivos de salud, tanto si es a petición del obrero, como a propuesta del Médico de Empresa o Especialista.

Todo productor que cumpla 61 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.

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.

Capítulo V

Art. 29 - POLITICA DE SALARIOS.—La Empresa fija las bases de su política salarial en la distribución equitativa de las aportaciones que corresponden a los productores, 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. 30 - RETRIBUCIONES.—Las retribuciones se clasificarán en la forma siguiente, y serán abonadas durante los días que se detallan:

a) Serán retribuciones directas:

- | | |
|----------------------------|------------------|
| 1.º Jornal de calificación | 292-288-285 días |
| 2.º Domingos | 52 » |

- | | |
|---|---------------|
| 3.º Fiestas no recuperables | 7 días |
| 4.º Vacaciones (sin domingos) | 14-18-21 » |
| 5.º Gratificaciones 18 Julio y Navidad | 60 » |
| 6.º Plus asistencia, comportamiento, etc. | 292-288-285 » |
| 7.º Jornal revisión Convenio | 292-288-285 » |

b) Se considerarán retribuciones complementarias por condiciones especiales o particulares en el trabajo las siguientes:

- 1.º Antigüedad
- 2.º Plus dominical
- 3.º » de nocturnidad
- 4.º » de ayuda familiar
- 5.º » de distancia.

Art. 31.—El personal obrero, tendrá derecho a un salario de calificación por hora y jornada correspondiente al nivel del puesto de trabajo, que percibirá, según el primer Convenio, durante 425 días y un salario, denominado «Plus revisión Convenio» por hora y jornada efectiva de trabajo, que se percibirá durante 292-288 o 285 días, según se determina en el artículo anterior.

La cuantía del salario correspondiente a cada nivel es como sigue:

Nivel	Salario calificación			Plus revis. Convenio			Asist. anual	Total anual
	Hora	Día	Anual	Hora	Día	Anual		
	(425 días)			(288 días)			(288 días)	
1	11,57	92,58	39.350	4,30	34,44	9.920	7.200	56.470
2	12,—	96,—	40.810	4,55	36,45	10.500	7.200	58.510
3	12,43	99,45	42.270	4,80	38,47	11.080	7.200	60.550
4	12,86	102,89	43.730	5,06	40,49	11.660	7.200	62.590
5	13,29	106,32	45.190	5,31	42,50	12.240	7.200	64.630
6	13,72	109,76	46.650	5,56	44,51	12.820	7.200	66.670
7	14,15	113,20	48.110	5,81	46,52	13.400	7.200	68.710
8	14,57	116,63	49.570	6,06	48,54	13.980	7.200	70.750
9	15,—	120,07	51.030	6,31	50,55	14.560	7.200	72.790
10	15,43	123,50	52.490	6,57	52,56	15.140	7.200	74.830
11	15,86	126,94	53.950	6,82	54,58	15.720	7.200	76.870
12	16,29	130,37	55.410	7,07	56,59	16.300	7.200	78.910
13	16,72	133,80	56.870	7,32	58,61	16.880	7.200	80.950
14	17,15	137,24	58.330	7,57	60,62	17.460	7.200	82.990

Art. 32 - HORAS EXTRAORDINARIAS.—Teniendo en cuenta que los jornales de calificación y Plus revisión Convenio son muy superiores a los mínimos legales, el pago de las horas extraordinarias se hará de acuerdo con el valor asignado a cada nivel, en cuyo valor, se

hallan incluidos todos los conceptos legales y cuya escala, es como sigue:

Nivel	Valor hora extraordinaria
1	28,—
2	29,—
3	30,—
4	31,—
5	32,—
6	33,—
7	34,—
8	35,—
9	36,—
10	37,—
11	38,—
12	39,—
13	40,—
14	41,—

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

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 horario nocturno o en domingos, percibirán además

por las mismas, la parte correspondiente a tales conceptos.

Las especiales características de esta Industria, en cualquiera de sus secciones y departamentos, por su continuidad en la fabricación y relación de producción entre los distintos departamentos, hace necesario que las horas extraordinarias a realizar por necesidades perentorias, sean de libre establecimiento entre la Empresa y sus trabajadores; por lo que ambas partes, convienen no exista impedimento para que sin sobrepasar las 50 horas mensuales y 240 anuales que la Ley señala, el trabajador acepte la obligatoriedad de trabajar como máximo, 15 horas extraordinarias al mes —en cualquiera de los siete días de la semana— siendo de libre aceptación por parte del mismo las restantes horas, hasta llegar a las que determina la Ley.

Art. 33 - PLUS DE ANTIGÜEDAD.—Los aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistentes en tres trienios y cuatro quinquenios que determina el Reglamento de Régimen Interior, y cuyo porcentaje de los mismos alcanza el 50 % del jornal, serán calculados sobre el jornal base reglamentario de 84,— pesetas por día.

Art. 34 - PLUS DOMINICAL Y FIESTAS NO RECUPERABLES.—El importe del plus dominical, que se abona igualmente en las fiestas de carácter no recuperable, será de 120 pesetas por jornada completa, y si ésta fuera parcial, inferior a la mitad del horario de la misma, se abonará como mínimo, la cantidad de 50 pts.

Art. 35 - PLUS DE NOCTURNIDAD.—El importe de este plus será de 48 pesetas por jornada completa, desde las 21 hasta las 5 horas.

Al productor que trabaje parcialmente alguna hora en este turno, se le abonarán tales horas con el suplemento nocturno de 6 pesetas por hora.

Art. 36 - PLUS DE DISTANCIA.—Se continuará percibiendo, calculado sobre el salario base que determina el Decreto de 10-9-66, o sea de 84 pesetas/día.

Art. 37 - PLUS AYUDA FAMILIAR.—Se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior y Ley articulada de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966.

Art. 38 - LICENCIAS O AUSENCIAS RETRIBUIDAS.—Se seguirán abonando en la forma establecida, tomando como base el jornal de calificación y el Plus revisión Convenio, más antigüedad si la hubiere.

Se conviene que, además de los conceptos que figuran en el artículo 65 del Reglamento de Régimen Interior, se incluya en el mismo el apartado d) «Fallecimiento de hermano, un día» —concedido en el primer Convenio— y el apartado e), diciendo: «Fallecimiento de padres políticos, un día».

Art. 39 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.—El número de gratificaciones extraordinarias continuará siendo de 15 días en julio y 15 en Navidad, con carácter reglamentario, y de otros 15 en cada una de las

fiestas citadas, con carácter voluntario; calculadas ambas, sobre el jornal de calificación más el de antigüedad.

Art. 40 - TRABAJOS MOLESTOS O INCOMODOS.— Se considerarán trabajos molestos o incómodos y serán bonificados mediante prima en la cuantía que se señala, los siguientes:

<u>Denominación del trabajo</u>	<u>Bonificación</u>
—Limpieza de servicios higiénicos y sus desagües atascados	50 ptas. unid.
—Limpieza pozos sépticos	15 » hora
—Limpieza y trabajos interiores de calderas	20 » »

La limpieza corriente de alcantarillas se considerará como trabajo normal.

Art. 41 - VACACIONES.—El personal obrero y subalterno tendrá derecho a las vacaciones anuales retribuidas siguientes:

16 días naturales, si lleva al servicio de la Empresa menos de 5 años.

21 días naturales, si lleva al servicio de la Empresa de 5 a 15 años.

24 días naturales, si lleva al servicio de la Empresa más de 15 años.

El personal técnico y administrativo tendrá derecho a las vacaciones anuales retribuidas siguientes:

21 días naturales, si lleva al servicio de la Empresa menos de cinco años.

26 días naturales, si lleva al servicio de la Empresa de 5 a 15 años.

30 días naturales, si lleva al servicio de la Empresa más de 15 años.

Las vacaciones serán concedidas individual o colectivamente, en la época que señale la Empresa, procurando si es posible complacer al personal. En ningún caso, el productor se negará a aceptarlas cuando le fueran señaladas, por ir en contra de la planificación de personal, y por consiguiente, de la productividad.

Art. 42 - PLUS DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, PERMANENCIA Y COMPORTAMIENTO.—La Empresa continuará abonando al personal obrero el plus que por tales conceptos tiene establecido, aumentando su importe a 25 pesetas por día.

Establecido este plus como estímulo del trabajador, premio de asistencia completa, de puntualidad y comportamiento en el trabajo, sobre este, tanto en lo que se refiere a rendimiento, como a voluntariedad, obediencia, acatamiento de órdenes, respeto a los demás, etc., se determina que el mismo, no se devengará cuando el productor falte al trabajo cualquiera que sea la causa, o sea, en caso de enfermedad, accidente, ausencia legalmente justificada, días festivos, permisos, vacaciones, etc.

Por excepción, los productores que ocupan cargos sindicales o públicos, y se vean precisados a ausentarse del trabajo por este motivo, percibirán el plus de asistencia, con documento oficial.

a) ASISTENCIA

1.º La falta de asistencia, cualquiera que sea el motivo, bien por enfermedad, accidente, permiso, día festivo, vacaciones, ausencia justificada, etc., no dará derecho a su cobro durante el periodo que comprendan las ausencias.

2.º 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.

b) PUNTUALIDAD

1.º Por la comisión de una o dos faltas de puntualidad cometidas en cada mes natural, se perderá el importe del plus correspondiente a tres días laborales.

2.º Si la falta de puntualidad fuere de tres a cinco veces, se perderá el plus correspondiente a diez días, y pasando de cinco en el mismo mes, no se percibirá este plus en el mes en cuestión.

Se entenderá falta de puntualidad, el retraso de más de cinco minutos en la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere la causa, respetándose las normas de disciplina actuales para aquellos que su falta de puntualidad sea inferior a los cinco minutos citados.

c) PERMANENCIA

1.º Si la permanencia en el trabajo es inferior a la mitad de la jornada y existe la autorización necesaria, se producirá únicamente la pérdida del plus correspondiente al día.

2.º Si la permanencia fuere inferior al horario obligado y la ausencia se produjera sin autorización, la pérdida del plus será durante ocho días.

d) COMPORTAMIENTO

Si el comportamiento del productor fuere objeto de amonestación o sanción, de acuerdo con lo que determina el Reglamento de Régimen Interior, en el capítulo de faltas y sanciones, se procederá en la forma siguiente:

1.º Toda amonestación o falta leve, según el Reglamento de Régimen Interior, será sancionada con la pérdida del plus durante ocho días.

2.º Si la falta fuere grave o muy grave, cuando no fuere objeto de despido se perderá la totalidad del mismo durante el mes en que el hecho o falta se produzca, o durante el periodo 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 engrosar el fondo destinado al Comedor.

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 improcedentes y que dieron lugar a su suspensión.

Capítulo VI

Art. 43 - COMEDOR.—La Empresa continuará con su Comedor.

El Jurado de Empresa podrá nombrar un representante que intervenga en el funcionamiento del mismo, a través del cual el personal podrá hacer las sugerencias de mejoras que considere convenientes.

Art. 44 - ECONOMATO.—La Empresa seguirá manteniendo de acuerdo con las leyes vigentes, su actual Economato.

Art. 45 - LACTANCIAS GRATUITAS.—La Empresa continuará concediendo a los hijos de sus productores de plantilla fija, durante el primer año de su vida, 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. 46 - BECAS.—La Empresa ha establecido un nuevo Reglamento de aplicación para la concesión de becas, destinando la cantidad de 160.000 pesetas.

En cuanto a las becas actualmente concedidas, se considerarán a extinguir a medida que los becarios agoten su beneficio.

La parte social da su conformidad a la redacción del nuevo Reglamento, así como al número de becas para cada enseñanza y a la cuantía de las mismas.

Art. 47 - AUTOBUS.—La Empresa seguirá poniendo a disposición de los hijos de sus productores un autobús 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.

Para la concesión de plazas se atenderán a lo que determina el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 48 - PREMIO POR AÑOS DE SERVICIO.—La Empresa continuará concediendo a su personal al cumplir los 25 y 40 años de servicio ininterrumpido en la Sociedad, los premios siguientes:

—1.º Al cumplir 25 años de servicio, se concederán 7.000 pesetas.

—2.º Al cumplir 40 años de servicio, se concederán 14.000 pesetas.

Art. 48 bis - PREMIO DE FIDELIDAD Y PRESENCIA EN EL TRABAJO.—A partir de la entrada en vigor de este Convenio, la Empresa establece un premio denominado de «Fidelidad y presencia en el trabajo», que será abonado a los productores fijos por anualidades vencidas, estando supeditada su concesión a las normas siguientes:

a) *Fidelidad.* No haber cometido ninguna falta muy grave dentro del año correspondiente.

b) *Presencia en el trabajo.* Para este concepto se tendrá en cuenta la escala de:

0 a 3 faltas de presencia

4 a 6 " "

7 en adelante id.

La cuantía de este premio es de 1.000 pesetas por año para aquellos que, cumpliendo con la norma a), solamente hayan cometido de 0 a 3 faltas de presencia en el trabajo.

Si en la misma circunstancia de fidelidad, han cometido de 4 a 6 faltas, el premio será de 500 pesetas; y si son 7 o más faltas, no se tendrá derecho a este premio.

La comisión de falta muy grave pues, anula en todo caso, la concesión de este premio.

Se entenderán faltas de presencia en el trabajo, todas las que se produzcan cualquiera que fuese el motivo, bien por enfermedad, accidente, permiso, ausencia justificada, etc., exceptuándose únicamente el período de vacaciones. También se exceptuarán los días de ausencia de los productores que ocupen cargos sindicales o públicos cuando se vean precisados a ausentarse del trabajo por este motivo, lo que acreditarán en cada caso con documento oficial.

Art. 49 - ENFERMEDAD.—A partir del 15.º día de su baja en el trabajo y hasta cubrir el período que determina la Ley en tal situación, la Empresa abonará a sus productores la cuantía correspondiente a fin de que con la prestación del Seguro, sus ingresos alcancen el 80 % de su jornal de calificación y del Plus revisión Convenio, sin plus de asistencia.

La Empresa tendrá la facultad de comprobar con Médicos a su servicio, visitando y reconociendo en sus domicilios a los productores cuantas veces estime necesario. Del informe facultativo emitido en cada momento dependerá el abono de la prestación establecida, sin perjuicio de las sanciones que puedan corresponder en su caso.

Art. 50 - PRESTACION 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 renta vitalicia asignada hasta alcanzar el 100 % de su jornal de calificación y del plus revisión Convenio, sin plus de asistencia, durante el 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.

En los casos en los que la Empresa lo estime posible y conveniente, podrá reincorporar a su servicio a este personal, para encomendarle —previa readaptación— una función compatible con sus condiciones físicas, en cuyo supuesto, si su rendimiento fuere normal, le abonará el salario total correspondiente al puesto asignado, sin deducción en la cantidad que viniere percibiendo por la renta.

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

Art. 51 - PRESTACION POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL. — El personal reincorporado a la Empresa que tenga asignada una renta vitalicia por incapacidad permanente parcial como consecuencia de accidente de trabajo, percibirá la totalidad del jornal que le corresponda por el puesto de trabajo que haya de desempeñar, con rendimiento normal, sin deducción de la cantidad que perciba por dicha renta.

Art. 52 - PRESTACION ECONOMICA POR INCAPACIDAD TEMPORAL. — A partir del primer día de baja por accidente y hasta su alta en el trabajo — por un período máximo de un año — la Empresa abonará al lesionado la cuantía correspondiente a fin de que con la prestación del Seguro, sus ingresos alcancen el 100 % de su jornal de calificación y plus revisión Convenio, sin plus de asistencia, reconociéndose a la Empresa la facultad de vigilancia y comprobación que se determina en el artículo 49. No obstante, la Empresa queda facultada para abonar el mencionado plus de asistencia, en aquellos casos que estimare procedentes.

Art. 53 - SUBSIDIO DE NUPCIALIDAD

a) La Empresa continuará abonando al personal femenino que contraiga matrimonio, como dote, una cantidad equivalente a tantas mensualidades de sueldo o salario como años de servicio haya prestado en la misma, calculada sobre jornal de calificación y plus revisión Convenio, sin plus de asistencia, y sin que la cantidad que cobre por este concepto, pueda exceder

del importe de seis mensualidades. No se tendrá derecho a este denominado concepto de dote, si se opta por continuar en la Empresa.

b) Al personal masculino y al femenino que opte por continuar en la Empresa, se le concederá como Subsidio de Nupcialidad una cantidad equivalente a la doceava parte de su jornal de calificación anual, incluido plus de Convenio, pero sin plus de asistencia.

Art. 54 - SUBSIDIO DE NATALIDAD. — Se establece un Subsidio por un importe de 500 pesetas a favor de cada hijo nacido a todo productor de plantilla fija al servicio de la Empresa.

Art. 55 - OBSEQUIO DE NAVIDAD. — La Empresa continuará entregando a su personal el obsequio denominado de Navidad, consistente en una caja de bombones.

Art. 56 - OBSEQUIO DE REYES. — La Empresa, igualmente, continuará entregando a los hijos de sus productores fijes, comprendidos entre las edades de 2 a 12 años, juguetes de Reyes apropiados a las respectivas edades y sexos.

Art. 57 - PRENDAS DE TRABAJO. — La Empresa continuará entregando a su personal las prendas de trabajo que se determinan en el artículo 92 del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 58 - RECREO-DEPORTES. — La Empresa continuará favoreciendo con subvención y seguirá prestando

su buena atención por medio de la Comisión correspondiente, en la organización de las actividades de recreo y deportes creadas por la misma.

Capítulo VII

Art. 59 - CONTRAPRESTACION. Los productores se comprometen, en compensación a las ventajas económicas y sociales dimanantes del presente Convenio, a seguir cumpliendo su cometido con la obligada disciplina y óptima diligencia en sus funciones, aplicación y lealtad a la Empresa.

En su virtud, convienen con la misma los acuerdos que a continuación se detallan:

Artículo 60 - CUADRO DE NIVELES.—Habiendo quedado debidamente impuestos de lo concerniente a la organización técnica y práctica del trabajo, así como a los factores y calidad que se han tenido en cuenta para la valoración de los puestos de trabajo, acuerdan aceptar dicha valoración.

Art. 61 - TURNOS DE TRABAJO.—De acuerdo con lo que se determina en el artículo 35 de este Convenio, señalando una cantidad fija para los que presten servicio en turno de noche, se conviene y acepta que los horarios regulares de trabajo sean los siguientes:

En Turno

Desde las 5 hasta las 13 horas

» » 13 » » 21 »
» » 21 » » 5 »

Horario Normal

Desde las 7,15 hasta las 11,45 horas

» » 12,45 » » 17,— »

» » 7,30 » » 12,— »

» » 13,— » » 17,15 »

éstos de lunes a viernes de cada semana, y el sábado:

Desde las 7,15 hasta las 11,30 horas

» » 7,30 » » 11,45 »

respectivamente, compensando la jornada de la tarde de los sábados, y quedando por tanto el personal sometido a la jornada legal de ocho horas diarias o 48 semanales, tanto en turno de día como de noche, y considerando éste comprendido desde las 21 hasta las 5 horas.

En el horario que antecede, a petición de la parte social, se ha disminuido en 30 minutos el paro del mediodía para la comida. La Empresa se reserva el derecho de volver al horario anterior si se comprueba que a resultas de esta modificación, se constata disminución en la productividad.

Art. 62 - TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS.—

La representación de la parte social admite y comprende que en casos de urgencia, haya necesidad de trabajar en departamentos cuyas funciones no están excluidas de la Ley de Descanso Dominical, por lo que en atención a tales urgencias y en la confianza de que se hará el menor uso posible, deciden la aceptación por parte del personal, previa autorización de la Delega-

ción Provincial de Trabajo, para trabajar en dichos casos y días, en el turno de 5 a 13; percibiendo además del jornal, la prima dominical o recompensa para horas extraordinarias, según el caso.

Art. 63 - VACACIONES.—La representación social está conforme y acepta que las vacaciones se disfruten según se determina en el artículo 41 de este Convenio, procurando atender al personal en la época de su disfrute si hubiere alguna circunstancia especial.

INGRESOS, ASCENSOS, DESPIDOS Y CESES

Art. 64 - INGRESOS.—En cuanto a la admisión del personal, por su permanencia queda clasificado de la siguiente forma:

Fija — Temporero — Eventual — Interino
cuyas clasificaciones quedan determinadas en el Reglamento de Régimen Interior.

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

Personal técnico titulado 6 meses

Empleados: 3 "

Subalternos y obreros: 2 "

rigiéndose en todo lo demás de acuerdo con lo que asimismo determina el Reglamento de Régimen Interior.

En relación con los escalafones del personal temporero, por ser éste el que pasa a fijo, bien para cubrir

vacantes, o por aumento de plantillas, y únicamente con el fin de crear entre el mismo un estímulo que les sirva de acicate en el buen desempeño de las funciones y acatamiento del orden y disciplina de la Empresa, se conviene que el 50 % de los que en cada caso pasen a plantilla fija, sean elegidos libremente por la Empresa.

Se respetará el turno de antigüedad para todos los temporeros en plantilla a la entrada en vigor del 1.º Convenio, por lo que la facultad de elección se circunscribe únicamente a aquellos cuya filiación haya sido a partir del 1.º de mayo de 1965.

Art. 65 - 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 Contraмаestres, 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. 66 - DESPIDOS Y CESES.—Si las variaciones en los elementos de producción, o de nuevas estructuras orgánicas ocasionasen excedentes de plantilla, independientemente de lo que determinan las disposiciones legales sobre situación de paro, la Dirección de la fábrica, previo informe detallado al Jurado de Em-

presa, podrá solicitar a la Delegación Provincial de Trabajo, la amortización de aquellas vacantes que se produzcan entre el personal de plantilla fija, a causa de su jubilación, excedencia, matrimonio femenino, etc., sin verse obligada a completar la plantilla anteriormente establecida, con personal temporero, ya que éste solamente debe pasar a fijo cuando las necesidades del trabajo lo requieran.

Para todo lo demás a este respecto seguirá rigiendo lo que determina el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 67 - PLANTILLAS.—La Empresa seguirá disponiendo de las actuales plantillas de personal, una, de personal fijo, y otra de temporero para la Sección de Lácteas y lo mismo para la Sección de Chocolates; a lo que obliga las respectivas Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, y las distintas épocas denominadas de campaña para la contratación del personal temporero.

En aras de una mayor agilidad en el desarrollo de los trabajos y economía de la producción, la Dirección de la fábrica podrá disponer libremente y en todo momento y situación, para que el personal de una Sección pueda prestar servicio en la otra, sin más requisitos que informar al Jurado de Empresa de las causas y motivaciones del hecho, así como del período de tiempo que fuere menester.

Art. 68 - FALTAS Y SANCIONES.—Las faltas cometidas por el personal seguirán clasificándose en leves,

graves o muy graves, según las circunstancias que se detallan en el Reglamento de Régimen Interior, y serán sancionadas de acuerdo con el citado Reglamento y siguiendo las normas y causas que determina el Decreto 909/66 de 21 de abril, por el que se aprobó el Texto Art. II de la Ley de Bases de Seguridad Social.

La Empresa queda facultada para cuando la índole del hecho o sanción así lo aconseje, someterlo o ponerlo en conocimiento además del Jurado de Empresa, de la Comisión Mixta de la que se trata en el artículo 15.º de este Convenio.

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

- 1.º Eficacia en la labor.
- 2.º Aprovechamiento correcto de útiles, prendas de trabajo, etc.
- 3.º Paros indebidos en la labor.
- 4.º Pérdida de tiempo al hacer uso de los servicios comunes.
- 5.º Trasladarse sin permiso del Jefe a otro departamento o Sección.
- 6.º Obediencia a los Jefes y respeto a los compañeros.
- 7.º Comienzo y fin de la jornada en el puesto de trabajo.
- 8.º Voluntariedad para realizar trabajos en otros departamentos o secciones.

9.º Colaboración leal para el mantenimiento de la disciplina.

Art. 68 bis.—Sin perjuicio de lo que indica el primer párrafo del artículo 68, cuando un productor haya cometido tres faltas graves o una muy grave en el trabajo, perderá su nivel habitual.

Cuando un productor dado de baja por enfermedad no se le encontrase en su domicilio y no justificase debidamente tal ausencia, se procederá a la revisión de su puesto de trabajo y en consecuencia de su nivel habitual.

La obediencia, el orden, la disciplina y armonía en el trabajo, son los factores esenciales de la productividad.

Art. 69 - HURTO.—El hurto, fraude, deslealtad o abuso de confianza, según determina el Reglamento de Régimen Interior, será siempre considerado como falta muy grave y será sancionado con el despido.

Si se diera el caso de que un temporero de nuestro escalafón trabajase por cuenta de otra Empresa en el interior del terreno o instalaciones de nuestra Sociedad y cometiera hurto de materiales o productos, si el hecho quedase probado, la Empresa tendrá derecho a considerarlo como causa de baja automática en su escalafón.

Art. 70 - APRENDICES.—Por estar esta Empresa situada en una zona rural y ser su finalidad principal la de elaborar una extensa gama de productos alimentici-

cios, dietéticos y varios, el personal de Oficios Varios se considera auxiliar, por estar dedicado al entretenimiento y reparación urgente de la maquinaria de fabricación.

Por las mismas circunstancias de situación, los hijos de los productores tienen dificultades para conseguir una formación que les permita salir de su ambiente como obreros cualificados.

Siendo aquella una aspiración de la parte social, para mejorar esta situación la Empresa accede a admitir mayor número de aprendices para el Taller Mecánico que los que señala como mínimo la Ley, siempre y cuando que por tal concesión, no se vea obligada al terminar el período de formación a aumentar innecesariamente su plantilla con estos Aprendices; por lo que la Empresa cada cuatro años, después de los exámenes pasaría un Aprendiz a su plantilla como mínimo legal, dando para los demás concluido el período de enseñanza, concediéndoles un certificado en el que se acredite, si superaron las pruebas, que fueron declarados aptos, sin derecho a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa, salvo que en aquel momento la hubiere.

Capítulo VIII

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 71.—En todo lo no específicamente afectado por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de esta Empresa,

de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo que la afectan, y demás disposiciones de carácter general vigentes.

Art. 72.—Cada uno de los vocales hacen constar que, a su juicio, el conjunto de las disposiciones de este Convenio, y teniendo en cuenta la forma y cuantía de los sistemas retributivos que contiene, serán compensables por una mayor productividad, y por tanto, estiman que no tendrán repercusión en los precios.

CLAUSULA ADICIONAL

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

Por lo tanto, si la Delegación Provincial de Trabajo no aprobase alguna norma del mismo, y con ello, a juicio de cualquiera de ambas partes, se desvirtuase su contenido, será declarado ineficaz en su totalidad y examinado de nuevo por la Comisión deliberante, por lo que el Convenio no entraría en vigor hasta tanto no se adoptasen nuevos acuerdos de modificación o ratificación. Asimismo, se considerará ineficaz en el supuesto de que futura disposición legal modifique parcial o totalmente alguna de las normas pactadas.

DISPOSICION FINAL

Este Convenio entrará en vigor, a efectos económicos, el 1.º de mayo de 1967.

Las concesiones y ventajas, exclusivamente de tipo social, de este Convenio, afectan a todo el personal de la Empresa.

La Penilla, junio 1967.

INDICE ALFABETICO

	<u>Artículo</u>	<u>Página</u>
Absorción	12	5
Ambito funcional	2	3
- personal	4	3
- temporal	5	4
- territorial	3	3
Años de servicio (premio)	48	25
Aprendices	70	36
Ascensos	65	33
Ausencias retribuidas	38	19
Autobús	47	25
Baremos para calificación	23	10
Becas	46	24
Calificación de puestos	25	11
Comedor	43	24
Comisión Mixta	15/18	6/7
Compensación	11	5
Condiciones pactadas	10	5
Contraprestación	59	30
Cuadro de niveles (aceptación)	60	30
Deportes	59	29
Despidos y ceses	66	33
Disposiciones varias	71	37
Economato	44	24
Enfermedad	49	26
Entrada en vigor	—	39
Escalones o niveles de calificación	26	12
Exención	13	6

	<u>Artículo</u>	<u>Página</u>
Factores y calidades	24	10
Faltas y sanciones	68 y 68 bis	34/36
Fidelidad y presencia (premio)	48 bis	25
Garantía personal	14	6
Gratificaciones extraordinarias	39	19
Horas extraordinarias	32	16
Hurto	69	36
Incapacidad permanente parcial (prest.)	51	28
Id. id. temp.	52	28
Id. id. total	50	27
Ingresos	64	32
Lactancias gratuitas	45	24
Licencias o ausencias retribuidas	38	19
Medida cualitativa	22	10
Natalidad (subsidio)	54	29
Navidad (obsequio)	55	29
Niveles de calificación (escalones)	26	12
Nupcialidad	53	28
Objeto del Convenio	1	2
Organización del trabajo	19	8,9
Plantillas	67	34
Plus Ayuda Familiar	37	19
- Antigüedad	33	18
- Asistencia, puntualidad, perm., comp., etc.	42	21
- de distancia	36	19
- Dominical	34	18
- Nocturnidad	35	19
- rev. convenio	31	15
Premio años servicio (permanencia)	48	25
Premio de fidelidad y presencia en el trabajo	48 bis	25
Prendas de trabajo	57	29

	<u>Artículo</u>	<u>Páginas</u>
<i>Recreo</i>	58	29
<i>Reyes (obsequio)</i>	56	29
<i>Rescisión del convenio</i>	6 a 9	4
<i>Retribuciones (dir. y complem.)</i>	30	14
<i>Revisión de calificaciones</i>	27/28	13
<i>Revisión del Convenio</i>	6 a 9	4
<i>Salarios (política)</i>	29	14
- <i>calificación</i>	31	15
- <i>rec. convenio</i>	31	15
<i>Sistema de valor. Puestos de trabajo</i>	21	10
<i>Subsidio de Natalidad</i>	54	29
- <i>Nupcialidad</i>	53	28
<i>Trabajos molestos o incómodos</i>	40	20
<i>Trabajos en domingos y festivos</i>	62	31
<i>Trabajos en nivel superior e inferior</i>	28	13
<i>Turnos de trabajo</i>	61	30
<i>Vacaciones</i>	40 y 63	20 y 32
<i>Valoración puestos de trabajo</i>	20	9