



## **CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 8 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Nestlé España, S.A.", en Miajadas. Expte.: 10/024/2008. (2008062267)*

Visto el contenido del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Nestlé España, S.A." de Miajadas (código de Convenio n.º 10/0052/2), suscrito con fecha 4 de junio de 2008, de una parte, por los representantes de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio) y el Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de Distribución de Competencias en Materia Laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

### ACUERDA :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 8 de julio de 2008.

La Directora General de Trabajo en funciones  
Resolución 04/07/2008 (DOE 08/07/2008),  
GLORIA GONZÁLEZ OYOLA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA NESTLÉ ESPAÑA, S.A., de MIAJADAS

AÑO 2008

### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Artículo 4. Ámbito personal.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Artículo 6. Rescisión y revisión.

### CAPÍTULO II. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL.

Artículo 7. Consideración global.

Artículo 8. Compensación.



Artículo 9. Absorción.

Artículo 10. Garantía personal.

### CAPÍTULO III. COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 11. Composición.

Artículo 12. Funciones.

### CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 13. Organización técnica y práctica.

Artículo 14. Revisión de las valoraciones.

Artículo 15. Cambios de puestos de trabajo.

### CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES.

Artículo 16. Salarios.

Artículo 17. Antigüedad.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Artículo 20. Plus Nocturnidad.

Artículo 21. Plus Dominical.

Artículo 22. Plus Absentismo.

Artículo 23. Plus trabajos en cámara de congelación.

### CAPÍTULO VI. JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS.

Artículo 24. Jornada.

Artículo 25. Vacaciones.

Artículo 26. Licencias.

### CAPÍTULO VII. PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 27. Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento.

Artículo 28. Lactancias gratuitas.

Artículo 29. Ayuda por hijos minusválidos.

Artículo 30. Obsequio de nupcialidad.

Artículo 31. Obsequio de Navidad.

Artículo 32. Obsequio de Reyes.

Artículo 33. Obsequio por años de servicio.

Artículo 34. Ayuda durante el servicio militar.

Artículo 35. Premio de Fomento a la Natalidad.

Artículo 36. Prendas de trabajo.

### CAPÍTULO VIII. DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 37. Legislación subsidiaria.

Artículo 38. Vinculación a la totalidad.



## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### **Artículo 1. Objeto.**

Ambas representaciones, de la Dirección de Nestlé España, S.A., y del Comité de Empresa de la Fábrica de Miajadas, se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio Colectivo es el de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente Convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa Nestlé España, S.A., y el personal de su fábrica de Miajadas, con las excepciones que se detallan en el artículo 4.º (ámbito personal).

### **Artículo 3. Ámbito Territorial.**

Este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Miajadas (Cáceres) y sus dependencias anexas.

### **Artículo 4. Ámbito personal.**

Se regirá por este Convenio Colectivo el personal que preste servicio en el centro de trabajo a que se refiere el artículo anterior, con las excepciones siguientes:

- a) Los cargos de alta dirección, gobierno o consejo.
- b) Las personas a quienes se les haya encomendado algún servicio sin sujeción a jornada y que no figuran en la plantilla de la empresa.
- c) Los pertenecientes a los grupos técnicos y administrativos, en lo relativo exclusivamente a retribuciones del Capítulo V, por cuanto siguen un sistema de determinación salarial diferente.

### **Artículo 5. Ámbito temporal.**

- 1) Cualquiera que sea la fecha de su aprobación y publicación en el Diario Oficial de Extremadura o Boletín Oficial de la Provincia, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día primero de enero de dos mil ocho, venciendo el treinta y uno de diciembre de dos mil ocho.
- 2) El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado a su vencimiento por periodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denunciase en la forma reglamentaria, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

### **Artículo 6. Rescisión y revisión.**

- 1) El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado por la representación social o económica, razonando las causas determinantes de la rescisión o revisión e incluyendo, en caso de revisión, el proyecto de los puntos a modificar.



- 2) En ambos casos, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta tanto se haya concluido un nuevo acuerdo.

## CAPÍTULO II COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

### ***Artículo 7. Consideración global.***

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

### ***Artículo 8. Compensación.***

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras concedidas por la empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

### ***Artículo 9. Absorción.***

Las disposiciones futuras de cualquier clase que impliquen variación en cualquiera de las cláusulas de este Convenio Colectivo, únicamente tendrán eficacia si consideradas en su conjunto superan las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

### ***Artículo 10. Garantía personal.***

Ningún trabajador podrá resultar lesionado en su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO III COMISIÓN PARITARIA

### ***Artículo 11. Composición.***

Para la interpretación de este Convenio Colectivo se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Por parte de la Empresa: Tres representantes, que en su momento designe la Dirección de la Fábrica.

Por parte de los Trabajadores: Tres representantes, miembros de la Comisión Negociadora, que en su momento designe el Comité de Empresa.

Para actuar como Presidente y Secretario, los designados los elegirán para cada reunión.

### ***Artículo 12. Funciones y procedimientos.***

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



La parte que plantee la discrepancia y en todo caso si pretendiera demandar, convocará una reunión de la Comisión Paritaria, haciéndolo por escrito firmado entregado a la otra en el que, además de la fecha, hará constar el asunto preciso que habrá de tratarse, para que la misma emita su dictamen previo en término máximo de diez días, al ejercicio de la acción en su caso ante la jurisdicción correspondiente.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de la Comisión y de cada reunión se levantará acta que será firmada por todos los asistentes.

#### CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### **Artículo 13. Organización técnica y práctica.**

- 1) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponden 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.
- 2) También corresponde a la Dirección de la empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad, en la que están asimismo interesados los trabajadores.
- 3) La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor idóneo por sus cualidades técnicas y profesionales, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas e intelectuales que se estimen oportunas.
- 4) 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 y eficacia profesional.
  - 2.º. Categoría laboral.
  - 3.º. Haber ocupado el puesto con anterioridad.
  - 4.º. Antigüedad.

##### **Artículo 14. Revisión de las valoraciones.**

Se consideran motivos de revisión de un puesto de trabajo ya valorado, los casos en que concurren algunas de las circunstancias siguientes:

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



d) Variación de las condiciones ambientales.

La solicitud de revisión de un puesto de trabajo será dirigida por el trabajador a su jefe inmediato, haciendo constar las razones en que se basa su petición de revisión.

Las valoraciones de los puestos de trabajos las realizará el especialista de valoración designado por la empresa, con la participación y asesoramiento de un miembro del Comité de Empresa que este órgano designe.

Cuando un puesto de trabajo sea revisado o valorado en los casos de nueva creación, si supone un cambio a nivel económico superior, éste se abordará con efecto retroactivo al día en que se considere, una vez pasado el periodo de aprendizaje y experiencia, que el trabajador lo ha venido desempeñando de manera normal.

Si el periodo de aprendizaje y experiencia hubiera ya transcurrido en el momento de solicitar la revisión de valoración, se le abonará el nuevo nivel desde la fecha de solicitud.

#### **Artículo 15. Cambios de puestos de trabajo.**

- 1) Cuando un trabajador realice, durante una o más jornadas completas trabajos superiores a las funciones que habitualmente tiene asignadas, se le abonarán siempre los trabajos superiores.
- 2) Cuando por necesidades de la empresa el trabajador realice funciones de nivel inferior al que habitualmente tiene asignado, se le abonará el nivel considerado como habitual.
- 3) En el caso de que la petición de un trabajo de nivel inferior sea cursada por el propio trabajador, se le abonará el nivel inferior solicitado.
- 4) El trabajador que realice trabajos de nivel superior al que habitualmente tiene asignado durante un periodo superior a seis meses en un año u ocho durante dos años, se le asignará el nivel superior, siempre que no obedezca a sustitución de otro trabajador.

### CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

#### **Artículo 16. Salarios.**

- 1) Los salarios por jornada completa se abonarán de acuerdo con la tabla de niveles salariales que se fijan en el Anexo I en los cuales se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarios que no están determinados en este Capítulo.
- 2) El salario se abonará en doce mensualidades a razón de treinta días cada una, entendiéndose a efectos retributivos que el año consta de trescientos sesenta días.
- 3) La empresa realizará el pago por banco para todos los trabajadores.

#### **Artículo 17. Antigüedad.**

Los aumentos periódicos por años de servicio serán, por jornada completa y sin distinción de categorías, a razón de 444 € brutos/año por cuatrienio, repartidos en cada una de las doce mensualidades y gratificaciones extraordinarias de enero, abril, junio y Navidad.

**Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.**

- 1) Se fijan cuatro gratificaciones de treinta días de salario más antigüedad, denominadas enero, abril, junio y noviembre, respectivamente.
- 2) Estas gratificaciones están incluidas en el cómputo del Total Anual.

**Artículo 19. Horas extraordinarias.**

- 1) Cuando excepcionalmente para la buena marcha de la producción se haga necesario que el personal realice horas extraordinarias, éstas se abonarán, estipulando pacto expreso al respecto, de acuerdo con la tabla fijada en el Anexo II, en cuyo valor se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes.
- 2) Las horas extraordinarias podrán también compensarse con descanso.
- 3) Las horas extraordinarias que se consideran estructurales se realizarán por los siguientes conceptos:
  - Mantenimiento.
  - Ausencias imprevistas.
  - Servicio de bomberos.
  - Puesta en marcha fábrica.
  - Periodos punta de producción.
  - Cambios de turno.

Por lo cual quedarán exceptuadas del incremento de cotización a la Seguridad Social.

**Artículo 20. Plus de nocturnidad.**

El personal que trabaje más de cuatro horas entre las veintidós y las seis horas percibirá un complemento nocturno que se fija en: 19,00 € brutos.

Si se trabajase hasta cuatro horas, percibirá: 9,50 € brutos.

En estos importes se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes.

Este complemento no se aplicará a la función del servicio de portería y vigilancia.

**Artículo 21. Prima dominical y Festivos Oficiales.**

- 1) Cuando sea necesario trabajar más de cuatro horas y hasta completar la jornada ordinaria, en Domingos y Festivos Oficiales, se abonará una cantidad, consistente en 17,72 € brutos.
- 2) Si se trabajase hasta cuatro horas, percibirá la cantidad de 8,86 € brutos.
- 3) En estos importes se hallan comprendidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes.

Este complemento no se aplicará a la función del servicio de portería y vigilancia.

**Artículo 22. Plus Absentismo.**

Si el índice de absentismo del personal obrero por todos los conceptos de enfermedad, accidente de trabajo, maternidad, lactancia, licencia retribuida, permisos sin retribuir, retrasos y ausencias no justificadas, se sitúa entre el:

- 3,51 hasta el 4% el personal obrero percibirá la cantidad de 0,52 € brutos por día efectivamente trabajado.
- 3,01 hasta el 3,5% el personal obrero percibirá la cantidad de 0,89 € brutos por día efectivamente trabajado.
- 2,51 hasta el 3,0% el personal obrero percibirá la cantidad de 1,82 € brutos por día efectivamente trabajado.
- 2,01 hasta el 2,5% el personal obrero percibirá la cantidad de 3,63 € brutos por día efectivamente trabajado.
- Si el índice no supera el 2%, la cantidad será de 5,46 € brutos por día efectivamente trabajado.

**Artículo 23. Plus trabajos en Cámara Congelación.**

- 1) Cuando se realicen producciones de salsas que hagan necesario que el personal asignado a la Sala de Preparación de Carnes y Verduras Congeladas, tenga que trabajar en la cámara de congelación, este personal percibirá un plus de 5 euros bruto, por turno o fracción trabajada.
- 2) Cuando el personal de Almacenes realice trabajos de descarga de producto congelado y su estiba en la cámara de congelación, percibirá un plus de 2,50 euros bruto, por cada camión que descargue.
- 3) Si la función fuera en tareas de mantenimiento o limpieza, este plus será de de 2 euros bruto, por cada turno o fracción, siempre que la permanencia en la cámara de congelación fuera más de 30 minutos.

## CAPÍTULO VI

## JORNADA VACACIONES Y LICENCIAS

**Artículo 24. Jornada.**

- 1) La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 40 horas semanales de promedio y 1.792 horas anuales.
- 2) El descanso en jornada continuada será de 15 minutos, los cuales están incluidos dentro de la citada jornada como de trabajo efectivo.

**Artículo 25. Vacaciones.**

- 1) El personal tendrá derecho a una vacación anual de treinta días naturales.





- 2) Los trabajadores desde el año que cumplan cincuenta años de edad tendrán derecho a un día adicional de vacaciones; a dos días más desde el año que cumplan cincuenta y tres; a tres días desde el año que cumplan cincuenta y seis; y a cuatro días el año que cumplan cincuenta y nueve años de edad.
- 3) Desde el año que cumplan sesenta años de edad, los trabajadores tendrán derecho a treinta y siete días naturales de vacaciones.

**Artículo 26. Licencias.**

La empresa concederá a sus trabajadores licencia con retribución en los casos y por el número de días siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Alumbramiento de la esposa: 3 días naturales.
- c) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos: 3 días naturales.
- d) Fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos o hermanos por consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
- e) Traslado del domicilio habitual: 1 día natural.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable.
- g) Boda, Primera Comunión o Bautizo de un hijo, si no se celebra en un día festivo: 1 día natural.

En los supuestos b), c) y d) cuando por razón del mismo deba realizarse un desplazamiento importante podrán concederse hasta dos días naturales adicionales.

CAPÍTULO VII  
PRESTACIONES SOCIALES

**Artículo 27. Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento.**

En el momento de su jubilación a los sesenta y cinco años, la Empresa abonará a su personal la cantidad de 157,21 € brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.358,15 € brutos.

También se abonará esta ayuda a los trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente.

Este mismo importe se abonará al personal que pase a la situación de Invalidez Permanente al causar baja definitiva en la Empresa o al cónyuge del trabajador que fallezca. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubieran permanecido en activo hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

**Artículo 28. Lactancia gratuita.**

- 1) La empresa continuará concediendo a los hijos de sus trabajadores, durante el primer año de su vida, lactancia gratuita de sus productos, donando el número de botes que de cada producto destinado a la lactancia artificial figura en los esquemas establecidos a tal fin.



- 2) Cualquier caso de alimentación especial de sus productos para la lactancia artificial quedará a resultas del informe médico a la dirección de la fábrica.

**Artículo 29. Ayuda por minusvalía.**

La empresa abonará la cantidad de 153,14 € brutos mensuales al trabajador por hijos o familiares minusválidos menores de edad que estén a su cargo. Para la percepción de esta ayuda será indispensable que la situación del minusválido haya sido reconocida por la Seguridad Social y venga obteniendo las prestaciones que la misma concede.

**Artículo 30. Obsequio de nupcialidad.**

La empresa obsequiará a su personal, con motivo de la celebración de su matrimonio, con la cantidad de 188,42 € brutos.

**Artículo 31. Obsequio Navidad.**

La empresa continuará entregando a su personal el obsequio habitual denominado de Navidad.

**Artículo 32. Obsequio de Reyes.**

La empresa obsequiará a su personal, por cada hijo comprendido entre las edades de uno y doce años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de 42,38 € brutos.

**Artículo 33. Obsequio por años de servicio.**

- 1) La empresa obsequiará a su personal que cumpla veinticinco, cuarenta o cincuenta años de servicio en la siguiente forma:

25 años: 1.424,00 € brutos.

40 años: 2.023,00 € brutos.

50 años: 2.626,00 € brutos.

- 2) En estas celebraciones serán también obsequiados con un reloj y un diploma.

**Artículo 34. Ayuda durante el Servicio Militar.**

Durante el tiempo que dure el Servicio Militar, el trabajador fijo percibirá mensualmente la cantidad de 188,42 € brutos en diez meses del año y en los meses de junio y diciembre percibirá las gratificaciones de junio y Navidad correspondientes.

**Artículo 35. Premio de Fomento a la Natalidad.**

La empresa abona a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo, o adopción de un menor de tres años, la cantidad de 4.439 € brutos. Si ambos padres prestan sus servicios a la empresa, el citado premio se abonará a uno solo de los progenitores (madre o padre, a su elección) y, en defecto de ésta, a razón del 50% a cada uno.

**Artículo 36. Prendas de trabajo.**

- 1) Los trabajadores recibirán para su uso las siguientes prendas:
  - a) Personal obrero: Dos cazadoras, dos pantalones y dos gorras al año.
  - b) Personal subalterno: Dos pantalones, dos camisas, dos cazadoras y dos gorras al año.
  - c) Personal Serv. Técnicos: Dos buzos y dos gorras.
- 2) La empresa facilitará al personal obrero el calzado reglamentario, adecuado a sus respectivas funciones.
- 3) La empresa mantendrá el servicio de lavandería para las prendas de trabajo en la forma que lo viene haciendo.

## CAPÍTULO VIII

## DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 37. Legislación subsidiaria.**

Para los conceptos no tratados en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de aplicación.

**Artículo 38. Vinculación a la totalidad.**

Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, acordando formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Por lo tanto, si la Autoridad Laboral o Judicial no aprobara alguna norma del mismo y, con ello, a juicio de cualquiera de las partes, se desvirtuase su contenido, será ineficaz en su totalidad y examinado de nuevo por la Comisión Negociadora, por lo que el convenio no entraría en vigor hasta tanto no se adoptasen nuevos acuerdos de modificación o rectificación.

**A N E X O I**

TABLA SALARIAL A 01.01.2008

FÁBRICA DE MIAJADAS

NIVEL	SALARIO BASE	COMPL. COMPENS.	TOTAL DÍA	TOTAL MES	TOTAL SALARIO ANUAL	TOTAL 4 GRATIF. EXTRAORD.	TOTAL ANUAL
1	25,41	1,67	27,08	812,48	9.749,77	3.249,92	12.999,70
2	25,41	4,68	30,09	902,64	10.831,66	3.610,55	14.442,21
3	25,41	10,68	36,09	1.082,75	12.993,00	4.331,00	17.324,01
4	25,41	13,84	39,25	1.177,39	14.128,66	4.709,55	18.838,22
5	25,41	14,86	40,27	1.207,95	14.495,45	4.831,82	19.327,27
6	25,41	15,93	41,34	1.240,06	14.880,69	4.960,23	19.840,92
7	25,41	17,02	42,43	1.272,96	15.275,56	5.091,85	20.367,41
8	25,41	18,19	43,60	1.307,88	15.694,51	5.231,50	20.926,01
9	25,41	19,35	44,76	1.342,72	16.112,65	5.370,88	21.483,54
10	25,41	20,87	46,28	1.388,53	16.662,42	5.554,14	22.216,56
11	25,41	22,46	47,87	1.436,09	17.233,06	5.744,35	22.977,41

**ANEXO II**

MIAJADAS – CONDICIONES ECONÓMICAS CONVENIO 2008

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS DEL PERSONAL OBRERO AL 01.01.08

NIVEL	VALOR €
1	10,26
2	10,58
3	10,86
4	11,14
5	11,45
6	11,78
7	12,07
8	12,39
9	12,74
10	13,16
11	13,61

...