



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 5 de julio de 2013 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E. C.C. 09000462011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiente a la empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E., suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por la representación legal de los trabajadores, el día 27 de marzo de 2013, presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 27 de mayo de 2013 y completada toda la documentación con fecha 5 de julio de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, 5 de julio de 2013.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
PEPSICO MANUFACTURING, A.I.E.

CAPÍTULO I

Artículo. 1.º – *Partes contratantes.*

El presente Convenio Colectivo es suscrito, por una parte, por la representación de la empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E., y por otra por la representación de los trabajadores adscritos a los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Federación de Sindicatos Católicos-Central Sindical Independiente de Funcionarios (FSC-CSIF).

Artículo 2.º – *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa de Convenios Colectivos y será de aplicación entre la empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E. cuyas instalaciones se encuentran en:

- Polígono Villayuda. Burgos.
- Polígono Villafría, ctra. Madrid-Irún km 245. Burgos.

y el personal de la misma no incluido en Política Salarial.

Representación social. – Habrá un único Comité de Empresa para todos los trabajadores de la empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E. Si los trabajadores que desarrollan su actividad en el Polígono de Villafría decidieran dotarse de otro Comité de Empresa/representación social, dejarán de estar automáticamente incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 3.º – *Vigencia.*

El presente Convenio entra en vigor el 1 de enero de 2012 y tendrá una vigencia, en todas sus cláusulas, de 2 años a partir de dicha fecha, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2013, prorrogándose tácitamente por periodos anuales mientras no sea denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4.º – *Compensación, absorción de mejoras y garantías «Ad Personam».*

Cualquier mejora que legalmente se establezca en lo sucesivo será absorbida hasta donde alcance la misma con las mejoras establecidas en este Convenio.

Garantías «Ad Personam». –

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global exceden del pacto alcanzado en el cambio de Categorías a Niveles, manteniéndose estrictamente «Ad Personam».

CAPÍTULO II

Artículo 5.º – *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, basándose en los siguientes puntos:



5.1. – Selección y colocación de empleado/as sobre la base de sus cualificaciones, sin ningún tipo de discriminación con relación a sexo, edad, nacionalidad, raza, orientación sexual, religión, parentesco e ideología.

5.2. – Retribuir a los empleados/as de forma equitativa y de acuerdo con su nivel profesional.

5.3. – Proporcionar un ambiente de trabajo salubre y seguro donde se desarrolle la evolución de la capacidad profesional de la persona.

5.4. – Tratar a todos los empleados con respeto, creando un entorno positivo de trabajo y proporcionando cauces que permitan al empleado expresar quejas, ideas y opiniones.

Artículo 6.º – *Movilidad funcional y geográfica.*

Las partes se atienen a lo legislado en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 39 y 40 y a sus posibles modificaciones.

CAPÍTULO III

Artículo 7.º – *Jornada laboral.*

La jornada laboral anual será de 1.784 horas, con 3 turnos iguales de 8 horas de trabajo. Contabilizándose como tiempo trabajado los 25 minutos correspondientes a bocadillo. Durante el mismo se establecerán 5 turnos con objeto de no parar las líneas de producción. Durante los años de vigencia de este Convenio la Comisión Paritaria estudiará este tema para analizar y dar solución a los problemas surgidos en los relevos de bocadillos.

Adicionalmente, se establecen las siguientes mejoras respecto al calendario pactado:

– Existirán dos puentes anuales sin recuperación, que serán establecidos en el seno de la Comisión Paritaria. Uno de los cuales será elegido por la Dirección de la Empresa y el otro por la Representación de los Trabajadores.

– El 30 de junio no se trabajará y no se recuperarán las horas no trabajadas. Coincidiendo el día 30 de junio en sábado, domingo o festivo se trasladará al día hábil posterior. El personal que trabaje a 4.º turno librará, al igual que el resto de la plantilla, el día 30 de junio y el hábil posterior, debiendo recuperar las 8 horas.

– El 24 y 31 de diciembre no se trabajará y no se recuperarán las horas no trabajadas. Coincidiendo 24 y 31 en sábado, domingo o festivo se trasladarán al viernes o día hábil anterior caso de coincidir con festivo. Los trabajadores que tengan que trabajar el sábado y/o domingo disfrutarán las horas esos días.

– El personal incluido en el ámbito de este Convenio gozará de un día libre retribuido que no tendrá la consideración de día de asuntos propios.

– En el caso de que algún empleado/a solicite un cambio de turno, se facilitará su concesión, siempre que el solicitante facilite un sustituto de su mismo puesto. Caso de no aceptarse el cambio de turno por razones organizativas se informará al empleado/a de los motivos. Así mismo, se informará al Comité de Empresa, en la primera reunión periódica, de los cambios de turno no concedidos y los motivos de su no concesión.



Artículo 8.º – *Calendario laboral.*

Compete a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, fijar el calendario laboral. Dicho calendario laboral se confeccionará 15 días después de ser promulgado el calendario oficial que elabora la Delegación Provincial de Trabajo. Las variaciones del calendario laboral podrán efectuarse mediante acuerdo entre la representación de la empresa y el Comité de Empresa.

Artículo 9.º – *Horas extras.*

Con el objeto de favorecer al máximo posible la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. Estas horas se abonarán según lo indicado en las tablas salariales anexas y del modo siguiente:

– El número de horas extraordinarias que como máximo podrán ser retribuidas será de 80 al año.

– El trabajador podrá elegir desde la primera hora realizada entre su retribución, con el tope máximo reseñado, o su compensación en cualquiera de las 3 modalidades siguientes:

- Cobrar la totalidad de las horas realizadas, con el límite señalado anteriormente.

- Disfrutar 1,70 horas en tiempo libre por cada hora extra realizada.

- Disfrutar 1 hora en tiempo libre por cada hora extra trabajada y cobrar el plus de actividad equivalente a 1/2 hora extra.

– El descanso compensatorio por la realización de horas extraordinarias se disfrutará en el año en curso en que se hayan realizado, de tal modo que a 31 de diciembre de cada año se hayan disfrutado los descansos correspondientes en su totalidad, permitiéndose una tolerancia hasta el 28 de febrero del año siguiente. En otro caso, las que falten por compensar, que excedan de un día de descanso, se abonarán al precio pactado del año de su realización para las horas extraordinarias. Este descanso se determinará siempre de común acuerdo entre las partes.

– Asimismo a las horas extras se les aplicarán los coeficientes de antigüedad que cada empleado/a posea según los trienios de antigüedad y que tiene como resultado el valor establecido en tablas.

– Sobre las tablas del año 2011 y durante la vigencia de este Convenio el incremento salarial de las horas extras será del 0%.

Para las horas extras que se realicen en el turno de noche, se abonará el «Plus de Nocturnidad» correspondiente al año en curso, ya sean estas horas abonables o compensadas con descanso.

La Dirección de la Empresa informará con la debida puntualidad al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las secciones y las causas.

Las horas extraordinarias se repartirán lo más equitativamente posible; en caso contrario se someterán a la decisión de la Comisión Paritaria.



Las partes acuerdan definir horas extras 1 y horas extras 2 como a continuación se detalla:

H.E.2: Todas las horas extras realizadas en: Sábados, domingos, festivos, apertura y cierre.

H.E.1: El resto.

Artículo 10.º – *Vacaciones.*

Las vacaciones se generarán desde el 1 de julio de un año al 30 de junio del siguiente; todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de 30 días naturales (22 laborables) retribuidos.

Las vacaciones podrán disfrutarse en 3 turnos: Julio, agosto y septiembre por el personal de niveles 1 y 2, y en 4 turnos: Junio, julio, agosto y septiembre por el personal de los niveles 3, 4, 5 y 6.

La Dirección de la Empresa acordará conjuntamente con el Comité de Empresa las fechas de los turnos de vacaciones, manteniéndose el sistema actual de rotación.

El periodo de vacaciones podrá ser fraccionado mediante el acuerdo entre las partes. Las vacaciones se generarán prorrateándose el tiempo trabajado.

A los exclusivos efectos del cómputo de vacaciones se entenderá como tiempo efectivo trabajado: Los periodos de incapacidad temporal (hasta los 18 meses), las licencias retribuidas, los casos de accidente laboral y la maternidad.

Se conviene modificar el acuerdo de disfrute de vacaciones pendientes del año anterior suscrito en el SERLA en fecha 10 de mayo de 2002. De forma que la fecha límite para el disfrute de las vacaciones pendiente del año anterior será el 31 de mayo del año posterior. De esta exclusión se excepcionarán a las personas de niveles 1 y 2 que mantendrán la fecha límite de disfrute 30 de junio.

Recuperaciones. –

Cuando el final de las vacaciones coincida con jueves, podrá obtenerse permiso recuperable para el viernes; la recuperación se efectuará según las necesidades de la Empresa. Se efectuará también la recuperación –según necesidades de la Empresa– en todos los casos en que se haya efectuado la deducción del 50%. En ambos casos, la Empresa avisará con dos días de anticipación. También, y salvo acuerdo entre las partes, la recuperación no se podrá efectuar a razón de más de 3 horas/día.

CAPÍTULO IV

Artículo 11.º – *Enfermedad o accidente.*

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, o enfermedad profesional de los trabajadores/as adscritos a la plantilla de Pepsico Manufacturing, A.I.E. percibirán, durante el tiempo de la baja y con cargo a la empresa, y hasta un máximo de 18 meses, la diferencia entre las prestaciones a cargo de la Seguridad Social y el salario real percibido, teniendo en cuenta lo indicado en el artículo 14, punto 5 del presente Convenio.



Artículo 12.º – *Ayuda por jubilación.*

Al producirse la jubilación de un trabajador afecto por este Convenio, la empresa le abonará el equivalente a 2 pagas de las 15 que se perciben anualmente, por quinquenio trabajado, prorrateándose el tiempo que exceda del último quinquenio.

En el caso de aquellos empleados/as que se hubieran acogido a la jubilación parcial a través de un contrato de relevo (art. 27 - 2.º), para el cómputo del premio de jubilación de los años en que trabajen con la modalidad del contrato de relevo el cálculo de la ayuda de jubilación se efectuará sobre las cantidades efectivamente abonadas por la empresa.

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo que lleva más de 1 año al servicio de la empresa, sus derechohabientes recibirán una paga real de las 15 que se perciben anualmente por cada trienio o fracción que haya prestado servicio en la empresa. A estos efectos se considerará como empleados/as en activo aquellos/as empleados/as que estén en situación de jubilación parcial por contrato de relevo.

Artículo 13.º – *Licencias.*

Las partes están a lo indicado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores con las modificaciones siguientes:

1. – Acumulación de jornada por lactancia: Al finalizar la baja por maternidad, los/as trabajadores/as podrán acumular la reducción de 1 hora diaria de jornada por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses. En caso de parto múltiple esta licencia se aumentará en 1 hora por el segundo, tercer, ... hijo/a.

2. – Nacimiento de un hijo: 3 días naturales (4 si 2 de estos días coincidieran en sábado, domingo o festivo o días de descanso semanal para el personal de 4.º turno).

3. – Fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización aportando justificante de ingreso de: Cónyuge, padres, padres políticos, hijos/as, hijos/as políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos, abuelos/as, abuelos/as políticos, bisabuelos/as, bisabuelo/as políticos y nietos/as 3 días naturales. En caso de desplazarse fuera de Burgos pero dentro de la provincia gozarán de un día más de permiso y 2 días más si el desplazamiento es fuera de la provincia.

4. – Por traslado del domicilio habitual: 2 días naturales.

5. – Para la asistencia a las bodas de: Hijos/as, hermanos/as, padres, cuñados/as y nietos/as: 1 día natural. Cuando la boda se produzca fuera de la provincia, el permiso puede ser ampliado hasta 3 días en función de la distancia de desplazamiento.

6. – Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

7. – La empresa concederá hasta un máximo de 5 días retribuidos por año para presentarse a exámenes y a consecuencia de estar matriculado/a en un centro oficial. Además debe haber superado satisfactoriamente como mínimo el 50% de las materias presentadas en el curso académico actual.



A efectos de licencias retribuidas las parejas de hecho registradas como tales tendrán la misma consideración que los matrimonios oficialmente reconocidos.

Estos días de permiso se contabilizarán desde el día en que se produce el hecho que causa el permiso.

La empresa concederá también permiso no retribuido para asistir al examen de obtención del carnet de conducir.

En todos los casos deberá presentarse justificante adecuado y firmado por facultativo o persona responsable.

CAPÍTULO V

Artículo 14.º – Descuentos.

Los días de ausencia al trabajo que supongan inasistencia injustificada, con independencia de las sanciones a que puedan dar lugar en este caso, según el Estatuto de los Trabajadores y normativa laboral vigente, se descontarán dividiendo el salario total anual por 450, equivalente a 12 meses de 30 días y a 3 pagas extraordinarias de 30 días.

Artículo 15.º – Retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores serán las que se fijan, con arreglo a su nivel, en el Anexo que se adjunta y que se calculan del siguiente modo:

15.1. – Salario Bruto Anual Individual.

Es el compuesto por el Salario Base, Plus de Empresa, Plus de Asistencia y Antigüedad, según las Tablas Salariales pactadas para el personal.

El Salario Bruto Anual del personal fijo se percibirá en 15 pagas iguales, las cuales corresponden 12 a los meses naturales del año y 3 extraordinarias (ver tabla anexa 2).

Estas tres gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el personal comprendido en este Convenio de la forma siguiente:

- Paga de beneficios (mes de marzo).
- Paga de verano (mes de julio).
- Paga de Navidad (mes de diciembre).

La cuantía de las pagas extras se hará efectiva entre los días 15 y 20 de los meses correspondientes y percibiéndose de forma proporcional al tiempo trabajado.

El Salario Bruto Anual del personal eventual se percibirá en 12 pagas iguales prorrateándose la cantidad equivalente a las 3 pagas extraordinarias (ver tabla anexa 1).

15.2. – Aumentos sobre el Salario Bruto Anual de 2011.

– Año 2012:

Incremento del 0% sobre los salarios de 2011 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. Ver tablas salariales.



– Año 2013:

Incremento del 0% sobre los salarios de 2012 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. Ver tablas salariales.

15.3. – Salario Base.

Este concepto se abonará según se recoge en las tablas anexas.

15.4. – Plus de Empresa.

Este concepto se abonará según se recoge en las tablas anexas.

15.5. – Plus de Asistencia.

Se percibirá según tabla adjunta y mensualmente en base a las condiciones siguientes:

a) Por cada día de asistencia se percibirá una cantidad fija según niveles.

b) Se entiende por día de asistencia el realmente trabajado desde la hora exacta de entrada hasta la hora exacta de salida según los turnos establecidos (se admite una tolerancia de 5 minutos durante 3 días al mes). También se consideran días de asistencia los domingos, sábados, puentes autorizados y fiestas, siempre y cuando se trabaje el día hábil anterior y posterior. Se percibirá también el Plus durante el periodo de vacaciones y en los periodos de baja por accidente.

c) No se considerará día de asistencia si no consta debidamente marcada la ficha en las horas de entrada y salida y las faltas no incluidas en el párrafo «b».

El Plus de Asistencia se extiende de la misma forma a los periodos de Permiso Retribuido. En las bajas por enfermedad se percibirá a partir del 3.º día y hasta un máximo de 5 meses.

El Plus de Asistencia en el personal eventual se abonará en 12 pagas correspondientes a los meses naturales del año.

15.6. – Antigüedad.

Los trabajadores/as percibirán, como premio de antigüedad, 10 trienios, como máximo del 6% del Salario Base cada uno de ellos.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último Salario Base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo, no sólo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya percibidos

Artículo 16.º – *Otros pluses.*

16.1. – Plus de Nocturnidad.

Se acuerda mantener, durante la vigencia del presente Convenio, el precio diario actual del Plus de Nocturnidad según tablas salariales anexas.

Los aumentos acordados para este Plus, sobre las tablas de 2011, son los siguientes:

Año 2012: 0%.

Año 2013: 0%.



Este plus se percibirá por jornada trabajada en turno de noche (22:00 a 06:00 horas) que incluye la parte proporcional correspondiente a descansos, festivos y vacaciones.

16.2. – Plus de limpieza de prendas de trabajo.

Se establece un precio diario de Plus de limpieza de prendas de trabajo según tablas anexas.

Este plus se percibirá por los trabajadores a cambio de que éstos asuman la limpieza y mantenimiento de las prendas de trabajo.

Los aumentos acordados para este plus son los mismos que para el Plus de Nocturnidad.

16.3. – Plus festivo.

Aquellos/as empleados/as que trabajen en sistema de cuarto turno percibirán por cada día efectivamente trabajado en sábado o domingo un Plus de 4.º Turno; dicho plus se denominará Plus Festivo. Este plus será equivalente al importe correspondiente a cuatro horas extraordinarias 2 de cada empleado/a, consolidable y trasladado a tablas. Aquellos/as empleados/as que por cualquier circunstancia no trabajasen un sábado o domingo, estando en su calendario correspondiente de 4.º turno, no cobrarán dicho plus.

16.4. – Plus de exposición al ruido.

En función de lo establecido en el artículo 27.º – Exposición al ruido, caso de ser necesaria su aplicación, se establecería con el siguiente importe: 0,267 euros por hora efectiva trabajada.

Este plus se actualizará con el incremento salarial pactado para el salario base en el art. 14.2.

Artículo 17.º – *Trabajo de nivel superior e inferior.*

Las partes se atienen a lo indicado en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y a sus posibles modificaciones y adicionalmente a lo pactado en el cambio de Categorías a Niveles.

Artículo 18.º – *Niveles.*

El Nivel aplicable a cada trabajador depende del puesto que desempeña. Su nivel salarial no podrá ser inferior a su último nivel salarial alcanzado (para evitar supuestos de cambio de nivel en un mismo contrato). Corresponde la revisión de los niveles a la Comisión de Niveles compuesta por Comité y Empresa. Los puestos han sido evaluados en el Acuerdo de Categorías a Niveles y pactos sucesivos entre Comité y Empresa.

Dentro de cada Nivel, en los casos en los que no se haya comenzado a percibir antigüedad, se recogen diferentes Tramos Salariales, en función de la experiencia en los diversos puestos de trabajo de cada Nivel.

Ambas partes acuerdan que la experiencia en cada puesto se calculará con efectos retroactivos a la primera fecha en la que un trabajador comenzó a desarrollar el puesto de trabajo.



Así mismo, se considerará experiencia el tiempo en el puesto de trabajo de un eventual desde su primer contrato en la empresa.

Todos los trabajadores que sean o hayan sido contratados de manera indefinida, automáticamente accederán a su nivel correspondiente.

Los tramos 1 y 2 de cada nivel serán exclusivamente para contratos no indefinidos.

Artículo 19.º – *Personal con capacidad disminuida.*

Por parte de la empresa se procurará que los trabajadores con alguna incapacidad física, psíquica o intelectual puedan dedicarse a determinados puestos de trabajo siempre que, previo informe médico, se demuestre que pueden desempeñar dichos puestos de trabajo sin riesgos para sí mismos o para sus compañeros/as.

Artículo 20.º – *Contratación.*

En igualdad de condiciones tendrán prioridad para ser contratados:

1.º) Los huérfanos/as y viudos/a de los trabajadores que hayan fallecido en activo en la empresa.

2.º) El personal que hubiera prestado sus servicios como eventual y en forma satisfactoria.

Asimismo también tendrán preferencia los hijos/as de los empleados/as en épocas estivales.

Utilización de las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.).

La empresa se compromete, durante la vigencia del presente Convenio, a que no presten sus servicios más de 36 personas diarias contratadas a través de E.T.T.

Artículo 21.º – *Fomento del empleo estable.*

Ambas partes, en función de la estacionalidad del sector de actividad y las características especiales de la demanda, acuerdan la ampliación del contrato eventual por circunstancias de la producción a 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses. Así mismo, se acuerda la posibilidad de realizar contratos de interinidad para la sustitución de vacaciones de los empleados con contrato indefinido.

Artículo 22.º – *Ascensos por capacitación.*

Las vacantes a cubrir con empleados con contrato indefinido que se produzcan hasta el Nivel 6 inclusive se realizarán mediante pruebas de aptitud entre todo el personal de la empresa que lo solicite. Se realizarán las convocatorias, hasta un máximo de tres, y en el supuesto de que en la primera o segunda convocatoria no se presentaran candidatos/as, la empresa cubrirá libremente las vacantes con la persona que la empresa considere se adecua mejor con el perfil del puesto. En caso de existir varios/as candidatos/as aptos/as para cubrir una convocatoria se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa. Las vacantes y las condiciones de la convocatoria se anunciarán mediante notas expuestas en los tabloneros de anuncios.



Todo trabajador de nivel 1, de manera voluntaria, podrá acceder a los puestos de nivel superior que se promocionen o queden exentos desde el primer día que se promocione o quede vacante el puesto.

Artículo 23.º – Ropa de trabajo.

La empresa proveerá a los trabajadores, durante el segundo trimestre del año, de las prendas de trabajo necesarias y calzado para el desarrollo de su actividad.

La renovación de dichas prendas se efectuará anualmente o antes, en casos particulares, y si se ha deteriorado por causas justificadas durante el desempeño de la actividad laboral dentro de la empresa.

Las partes acuerdan crear una Comisión Paritaria de Vestuario con función asesora a la decisión de la empresa sobre este tema.

Artículo 24.º – Reconocimientos médicos.

Todos los trabajadores tienen el derecho de someterse a un reconocimiento médico anual, a fin de cumplimentar lo legislado en la L.P.R.L.

Del resultado de este reconocimiento será informado el trabajador por el Servicio Médico de la Empresa.

Por lo demás, la empresa se acoge a lo dispuesto en el art. 22 de la L.P.R.L.

La empresa reforzará el equipo de socorristas, proporcionando formación específica sobre primeros auxilios a los miembros de dicho equipo.

Asimismo es intención de la empresa mejorar los reconocimientos médicos.

Artículo 25.º – Acción sindical en la empresa, derechos sindicales.

Los Representantes de los Trabajadores gozarán de los derechos reconocidos en los artículos 61 al 92 del Estatuto de los Trabajadores y Disposiciones Transitorias de dicho Estatuto y a sus posibles modificaciones.

Asimismo la empresa reconoce la posibilidad de acumular horas sindicales en algunos de los miembros del Comité de Empresa. Estas horas deben estar justificadas por el Sindicato correspondiente y deberán comunicarse a la empresa con dos días de antelación, siendo este preaviso, salvo casos excepcionales, necesario para disfrutar de las horas de crédito sindical. El número máximo de horas que podrá disfrutar un miembro del Comité debido a esta acumulación será de 120 horas mensuales.

Excepcionalmente, los representantes sindicales podrán solicitar un adelanto de 16 horas sindicales correspondientes a los 2 meses siguientes siempre que acrediten la necesidad de estas.

Artículo 26.º – Prevención de riesgos laborales.

Dirección, Comité de Seguridad y Salud y todos los trabajadores de la empresa se responsabilizan del cumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales. Estableciendo ambas partes su total compromiso en la promoción del uso de EPI's.



La composición del Comité de Seguridad y Salud será de acuerdo con la Ley. El mismo se reunirá con la periodicidad establecida por el propio Comité y cuando las circunstancias lo requieran.

Artículo 27.º – *Exposición al ruido.*

La empresa abonará un plus a aquellos trabajadores que presten sus servicios por tiempo superior a una hora y durante el tiempo efectivamente trabajado en los puestos de trabajo en los que el ruido medio durante la jornada laboral sea de 80 decibelios o superior.

Los requisitos a cumplir para el abono del citado plus serán los siguientes:

1. – Que las condiciones acústicas a las que esté sometido el trabajador sean de 80 decibelios o superior.

2. – Que, dándose la circunstancia del primer punto, el trabajador que preste sus servicios en el puesto sometido a 80 decibelios o más utilice la protección auditiva de manera efectiva y permanente durante su tiempo de trabajo para evitar los efectos del ruido que no han podido ser eliminados.

Ambas partes acuerdan establecer las normas para penalizar el cobro de dicho plus a aquellos/as empleados/as que no utilicen los equipos de protección individual (EPI's).

3. – Que el trabajador esté expuesto durante una hora o más a un nivel de ruido igual o superior a 80 decibelios. La percepción de dicho plus será por el tiempo efectivamente trabajado en puestos de trabajo que superen dicho nivel de ruido.

Si por cualquier mejora de las instalaciones o maquinaria, utilización de medios técnicos de protección no individuales o procedimientos las condiciones de exposición fueran menores a 80 decibelios, se dejará de abonar el citado plus, por lo que éste no tendrá carácter consolidable. Asimismo, si la legislación española modificase al alza el nivel del ruido por encima de 80 decibelios, las referencias que se establecen a este nivel en el presente Convenio quedarán modificadas automáticamente.

Las mediciones de ruido tendrán validez mientras no haya un cambio sustancial en la maquinaria e instalaciones que supongan variaciones importantes en la exposición al nivel del ruido. Y como máximo una validez de 3 años de duración, si el nivel de exposición está entre 80 y 85 decibelios y de un año a partir de 85 decibelios.

Si no hubiese conformidad entre la empresa y los Representantes de los Trabajadores para determinar los puestos de trabajo que sobrepasen un nivel de exposición equivalente diario a los 80 decibelios medidos en dB(A) conforme a lo establecido en el Real Decreto 286/2006 (y sus posibles modificaciones) o en si son técnicamente posibles las mejoras para llegar al mencionado límite, las partes se someterán al dictamen de un Servicio de Prevención ajeno o al de los Servicios de Higiene Industrial de la C.A. de Castilla y León.

El importe del presente plus se regula en el artículo 16.4. Plus de exposición al ruido.

Ambas partes se remiten al acuerdo alcanzado en fecha 22 de abril de 2009.



Artículo 28.º – Sanciones.

La imposición de sanciones de carácter muy grave requerirá la realización de expediente en el que deberá ser oído el trabajador, pudiendo aportar en su descargo las pruebas que estime oportunas antes de efectuarse la sanción definitiva.

Durante el proceso de realización del expediente, el Comité de Empresa podrá recabar cualquier información o aportar las pruebas que estime oportunas antes de efectuarse la sanción definitiva.

Artículo 29.º –

1.º – Jubilaciones anticipadas.

Ambas partes se remiten a lo establecido por la Ley vigente.

2.º – Jubilación parcial y contrato de relevo.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 8. C y la Disposición Final Quinta del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, la empresa y el Comité de Empresa acuerdan la incorporación de un Plan de Jubilación Parcial para los trabajadores y trabajadoras de la Empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E. que se relacionan posteriormente.

El presente acuerdo será debidamente registrado en el Instituto Nacional de la Seguridad Social, Dirección Provincial de Burgos, en cumplimiento del artículo 8 del R.D.L. 5/2013 de 15 de marzo.

El Plan de Jubilación Parcial afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E. de Burgos que durante el ámbito temporal del presente Acuerdo Colectivo de Empresa cuenten con la edad, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de la pensión de jubilación parcial vigentes antes de la entrada en vigor del R.D.L. 5/2013.

En base a lo establecido en el presente acuerdo colectivo, los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos en la legislación anterior al R.D.L. 5/2013, de 15 de marzo, tendrán derecho a solicitar la jubilación parcial. Por su parte, la empresa estará obligada a reconocer al trabajador su derecho a la jubilación parcial y tramitar la misma junto con el contrato de relevo en los términos que establece la Ley.

El acuerdo colectivo que establece el Plan de Jubilación Parcial tendrá una vigencia que se extenderá desde el 1 de abril de 2013 al 31 de diciembre de 2018.

Los trabajadores/as que sustituyan al trabajador/a jubilado parcialmente prestarán servicios mediante un contrato de relevo con una jornada del 75% de la ordinaria, y solamente serán contratos bajo la modalidad de contrato de relevo con jornada completa y de duración indefinida si el trabajador relevado y la empresa optasen por el porcentaje de actividad del 15% de mutuo acuerdo. Asimismo, los trabajadores que accedan a la jubilación parcial se comprometen a prestar servicios efectivamente de manera necesaria en las fechas fijadas para ello en cada ejercicio, con el objeto de mantener la planificación de la producción en la compañía.



Artículo 30.º – *Ayuda por natalidad.*

Los empleados/as recibirán 200 euros por cada hijo/a nacido/a durante la vigencia del presente Convenio en concepto de ayuda por natalidad. En el supuesto de que ambos progenitores presten sus servicios en la empresa la ayuda la percibirá solamente uno de ellos.

A estos efectos se considerará la adopción legal de un menor de 6 años.

Artículo 31.º – *Apoyo de la conciliación familiar.*

Se acuerda ampliar el periodo de reducción de jornada por guarda legal de un menor, con reducción proporcional del salario, de 8 a 12 años de edad del hijo/a menor, pudiendo elegir turno y horario. Esa ampliación de 4 años no supondrá la aplicación del derecho preferente de pertenencia en la empresa en caso de despido, bien sea individual o colectivo.

Ambas partes se comprometen a implantar el Plan de Igualdad en la vigencia del presente Convenio Colectivo y comunicarlo a la Autoridad Laboral y registrarlo en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 32.º – *Comisión Paritaria.*

Las dudas en la interpretación de este Convenio serán sometidas a la Comisión Paritaria, compuesta por 4 representantes de la empresa y 4 miembros del Comité de Empresa, más los/as Delegados/as Sindicales, quienes tendrán voz pero no voto.

Estableciendo un plazo máximo de 5 días para garantizar la rapidez y efectividad en la resolución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación.

En cualquier caso esta Comisión Paritaria tendrá las competencias que le otorga el E.T. en el art. 85.3, letras c) y e) que se refiere a los arts. 82.3 y 83 de la misma norma.

Artículo 33.º – *Seguro de vida y accidentes.*

Todo/a empleado/a recibirá anualmente copia de la póliza de Vida y Accidentes que la empresa tiene contratada al efecto.

El capital asegurado será de 2 veces el salario bruto anual en caso de:

- Fallecimiento.
- Invalidez Permanente Absoluta.
- Invalidez Permanente Absoluta o Parcial causada por accidente (según baremo).

Cuatro veces el salario bruto anual en caso de fallecimiento por accidente, es decir, además del capital asegurado por la prestación de fallecimiento (dos veces el salario bruto anual) el asegurado percibirá otra prima de la misma cuantía si el fallecimiento es debido a accidente.

Cuatro veces el salario bruto anual en caso de Invalidez Permanente Absoluta derivada de accidente, es decir, además del capital asegurado por la prestación de Invalidez Permanente Absoluta (dos veces el salario bruto anual) el asegurado percibirá otra prima de la misma cuantía si la invalidez es derivada de accidente.

A estos efectos se considerarán como empleados/as en activo aquellos/as empleados/as que estén en situación de jubilación parcial por contrato de relevo.



ANT-00% ANEXO 1 TABLAS SALARIALES DEFINITAS 2.012 / 2013 APLICACIÓN SUBIDAS LINEALES N-1

Años antigüedad 0.

ANT-00%

ANT-00%

NIVEL	TRAMO	EXPER.	SB-A	PE-A	PA-A	TI-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	P. RUIDO	NIVEL	
N1	1	0-24m	10.141,4251	5.010,6454	2.028,2850	17.180,3555	10.5774	10.5774	8.6544	6.0868	4HE2	0.5750	0.2673	N1	
	2	+25m	10.141,4251	9.672,9161	2.028,2850	21.842,6263	10.5774	10.5774	8.6544	6.0868	4HE2	0.5750	0.2673		N1
	3	N Fijos	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	23.731,2464	18.3162	20.9328	12.0448	19.8467	4HE2	0.5750	0.2673		
N2	1	0-3m	10.141,4251	4.180,1157	2.028,2850	16.349,8258	10.5774	10.5774	8.6544	6.0868	4HE2	0.5750	0.2673	N2	
	2	4-12m	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	23.731,2464	18.3162	20.9328	12.0448	19.8467	4HE2	0.5750	0.2673		N2
	3	+13M/Fijos	12.957,0833	10.021,2503	2.098,4918	25.076,8254	19.8013	22.6301	13.6805	19.8467	4HE2	0.5750	0.2673		
N3	1	0-3m	10.141,4251	4.266,8561	2.028,2850	16.436,5663	10.5774	10.5774	8.6544	6.0868	4HE2	0.5750	0.2673	N3	
	2	4-12m	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	23.731,2464	18.3162	20.9328	12.0448	19.8467	4HE2	0.5750	0.2673		N3
	3	+13M/Fijos	12.957,0833	13.405,6059	2.301,1518	28.663,8410	23.0190	26.3075	14.0176	19.8467	4HE2	0.5750	0.2673		
N4	1	0-3m	10.141,4251	4.266,8561	2.028,2850	16.436,5663	10.5774	10.5774	8.6544	6.0868	4HE2	0.5750	0.2673	N4	
	2	4-12m	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	23.731,2464	18.3162	20.9328	12.0448	19.8467	4HE2	0.5750	0.2673		N4
	3	+13M/Fijos	12.957,0833	14.532,9101	2.098,4918	29.588,4852	23.7616	27.1561	14.8900	19.8467	4HE2	0.5750	0.2673		
N5	1	0-3m	12.957,0833	9.832,5427	1.699,7346	24.489,3606	18.3162	20.9328	12.0448	19.8467	4HE2	0.5750	0.2673	N5	
	2	4-12m	12.957,0833	13.405,6059	2.301,1518	28.663,8410	23.0190	26.3075	14.0176	19.8467	4HE2	0.5750	0.2673		N5
	3	+13M/Fijos	13.100,9369	15.074,6089	2.399,2550	30.574,8007	24.5536	28.0613	14.8900	19.9656	4HE2	0.5750	0.2673		
N6	1	0-3m	12.957,0833	9.832,5427	1.699,7346	24.489,3606	18.3162	20.9328	12.0448	19.8467	4HE2	0.5750	0.2673	N6	
	2	5-12m	12.957,0833	13.405,6059	2.301,1518	28.663,8410	23.0190	26.3075	14.0176	19.8467	4HE2	0.5750	0.2673		N6
	3	+13M/Fijos	14.323,4296	15.982,5985	2.981,0139	33.287,0421	26,7318	30,5506	15,4848	21,0462	4HE2	0,5750	0,2673		



TABLAS SALARIALES DEFINITAS 2.012 / 2013 APLICACIÓN SUBIDAS LINEALES N-1
ANEXO 2

Años antigüedad 0.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PRUIDO	NIVEL
ANT-00%													
1	0	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	23.731,2464	18.3162	20.9328	12,0448	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	1
2	0	12.957,0833	10.021,2503	2.098,4918	25.076,8254	19,8013	22,6301	13,6805	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	2
3	0	12.957,0833	13.405,6059	2.301,1518	28.663,8410	23,0190	26,3075	14,0176	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	3
4	0	12.957,0833	14.532,9101	2.098,4918	29.588,4852	23,7616	27,1561	14,8900	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	4
5	0	13.100,9369	15.074,6089	2.399,2550	30.574,8007	24,5536	28,0613	14,8900	19,9656	4HE2	0,5750	0,2673	5
6	0	14.323,4296	15.982,5985	2.981,0139	33.287,0421	26,7318	30,5506	15,4848	21,0462	4HE2	0,5750	0,2673	6

Años antigüedad 3.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PRUIDO	NIVEL
ANT-06%													
1	777,4250	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	24.508,6714	19,1111	21,8413	12,0448	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	1
2	777,4250	12.957,0833	10.021,2503	2.098,4918	25.854,2504	20,5962	23,5385	13,6805	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	2
3	777,4250	12.957,0833	13.405,6059	2.301,1518	29.441,2660	23,8139	27,2159	14,0176	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	3
4	777,4250	12.957,0833	14.532,9101	2.098,4918	30.365,9102	24,5565	28,0645	14,8900	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	4
5	786,0562	13.100,9369	15.074,6089	2.399,2550	31.360,8569	25,3574	28,9798	14,8900	19,9656	4HE2	0,5750	0,2673	5
6	859,4058	14.323,4296	15.982,5985	2.981,0139	34.146,4479	27,6105	31,5548	15,4848	21,0462	4HE2	0,5750	0,2673	6

Años antigüedad 6.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PRUIDO	NIVEL
ANT-12%													
1	1.554,8500	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	25.286,0964	19,9060	22,7497	12,0448	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	1
2	1.554,8500	12.957,0833	10.021,2503	2.098,4918	26.631,6754	21,3911	24,4470	13,6805	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	2
3	1.554,8500	12.957,0833	13.405,6059	2.301,1518	30.218,6910	24,6088	28,1243	14,0176	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	3
4	1.554,8500	12.957,0833	14.532,9101	2.098,4918	31.143,3352	25,3514	28,9730	14,8900	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	4
5	1.572,1124	13.100,9369	15.074,6089	2.399,2550	32.146,9131	26,1611	29,8984	14,8900	19,9656	4HE2	0,5750	0,2673	5
6	1.718,8116	14.323,4296	15.982,5985	2.981,0139	35.005,8537	28,4892	32,5591	15,4848	21,0462	4HE2	0,5750	0,2673	6



Años antigüedad 9.

ANEJO 2

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PRUIDO	NIVEL
1	2.332,2750	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	26.063,5214	20,7009	23,6581	12,0448	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	1
2	2.332,2750	12.957,0833	10.021,2503	2.098,4918	27.409,1004	22,1860	25,3554	13,6805	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	2
3	2.332,2750	12.957,0833	13.405,6059	2.301,1518	30.996,1160	25,4037	29,0328	14,0176	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	3
4	2.332,2750	12.957,0833	14.532,9101	2.098,4918	31.920,7602	26,1462	29,8814	14,8900	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	4
5	2.358,1686	13.100,9369	15.074,6089	2.399,2550	32.932,9694	26,9648	30,8169	14,8900	19,9656	4HE2	0,5750	0,2673	5
6	2.578,2173	14.323,4296	15.982,5985	2.981,0139	35.865,2594	29,3679	33,5633	15,4848	21,0462	4HE2	0,5750	0,2673	6

Años antigüedad 12.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PRUIDO	NIVEL
1	3.109,7000	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	26.840,9464	21,4958	24,5666	12,0448	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	1
2	3.109,7000	12.957,0833	10.021,2503	2.098,4918	28.186,5254	22,9809	26,2638	13,6805	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	2
3	3.109,7000	12.957,0833	13.405,6059	2.301,1518	31.773,5410	26,1986	29,9412	14,0176	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	3
4	3.109,7000	12.957,0833	14.532,9101	2.098,4918	32.698,1852	26,9411	30,7899	14,8900	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	4
5	3.144,2248	13.100,9369	15.074,6089	2.399,2550	33.719,0256	27,7685	31,7354	14,8900	19,9656	4HE2	0,5750	0,2673	5
6	3.437,6231	14.323,4296	15.982,5985	2.981,0139	36.724,6652	30,2466	34,5676	15,4848	21,0462	4HE2	0,5750	0,2673	6

Años antigüedad 15.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PRUIDO	NIVEL
1	3.887,1250	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	27.618,3714	22,2907	25,4750	12,0448	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	1
2	3.887,1250	12.957,0833	10.021,2503	2.098,4918	28.963,9504	23,7758	27,1723	13,6805	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	2
3	3.887,1250	12.957,0833	13.405,6059	2.301,1518	32.550,9660	26,9935	30,8497	14,0176	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	3
4	3.887,1250	12.957,0833	14.532,9101	2.098,4918	33.475,6102	27,7360	31,6983	14,8900	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	4
5	3.930,2811	13.100,9369	15.074,6089	2.399,2550	34.505,0818	28,5722	32,6539	14,8900	19,9656	4HE2	0,5750	0,2673	5
6	4.297,0289	14.323,4296	15.982,5985	2.981,0139	37.584,0710	31,1253	35,5718	15,4848	21,0462	4HE2	0,5750	0,2673	6



Años antigüedad 18.

ANEJO 2

ANT-36%

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	P. RUIDO	NIVEL
1	4.664,5500	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	28.395,7964	23.0855	26.3835	12.0448	19.8467	4HE2	0,5750	0,2673	1
2	4.664,5500	12.957,0833	10.021,2503	2.098,4918	29.741,3754	24.5706	28.0807	13.6805	19.8467	4HE2	0,5750	0,2673	2
3	4.664,5500	12.957,0833	13.405,6059	2.301,1518	33.328,3910	27.7884	31.7581	14.0176	19.8467	4HE2	0,5750	0,2673	3
4	4.664,5500	12.957,0833	14.532,9101	2.098,4918	34.253,0351	28.5309	32.6067	14.8900	19.8467	4HE2	0,5750	0,2673	4
5	4.716,3373	13.100,9369	15.074,6089	2.399,2550	35.291,1380	29.3759	33.5725	14.8900	19.9656	4HE2	0,5750	0,2673	5
6	5.156,4347	14.323,4296	15.982,5985	2.981,0139	38.443,4768	32.0040	36,5760	15,4848	21,0462	4HE2	0,5750	0,2673	6

Años antigüedad 21.

ANT-42%

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	P. RUIDO	NIVEL
1	5.441,9750	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	29.173,2214	23.8804	27,2919	12,0448	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	1
2	5.441,9750	12.957,0833	10.021,2503	2.098,4918	30.518,8004	25.3655	28.9892	13.6805	19.8467	4HE2	0,5750	0,2673	2
3	5.441,9750	12.957,0833	13.405,6059	2.301,1518	34.105,8160	28.5832	32,6666	14,0176	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	3
4	5.441,9750	12.957,0833	14.532,9101	2.098,4918	35.030,4601	29.3258	33,5162	14,8900	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	4
5	5.502,3935	13.100,9369	15.074,6089	2.399,2550	36.077,1942	30.1796	34,4910	14,8900	19,9656	4HE2	0,5750	0,2673	5
6	6.015,8405	14.323,4296	15.982,5985	2.981,0139	39.302,8826	32,8827	37,5803	15,4848	21,0462	4HE2	0,5750	0,2673	6

Años antigüedad 24.

ANT-48%

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	P. RUIDO	NIVEL
1	6.219,4000	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	29.950,6464	24,6753	28,2004	12,0448	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	1
2	6.219,4000	12.957,0833	10.021,2503	2.098,4918	31.296,2254	26,1604	29,8976	13,6805	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	2
3	6.219,4000	12.957,0833	13.405,6059	2.301,1518	34.883,2410	29,3781	33,5750	14,0176	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	3
4	6.219,4000	12.957,0833	14.532,9101	2.098,4918	35.807,8851	30,1207	34,4236	14,8900	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	4
5	6.288,4497	13.100,9369	15.074,6089	2.399,2550	36.863,2504	30,9833	35,4095	14,8900	19,9656	4HE2	0,5750	0,2673	5
6	6.875,2462	14.323,4296	15.982,5985	2.981,0139	40.162,2883	33,7615	38,5845	15,4848	21,0462	4HE2	0,5750	0,2673	6



Años antigüedad 27.

NIVEL	ANEJO 2											ANT-54%	
	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	P. RUDIO	NIVEL
1	6.996,8250	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	30.728,0714	25.4702	29,1088	12,0448	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	1
2	6.996,8250	12.957,0833	10.021,2503	2.098,4918	32.073,6504	26,9553	30,8061	13,6805	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	2
3	6.996,8250	12.957,0833	13.405,6059	2.301,1518	35.660,6659	30,1730	34,4834	14,0176	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	3
4	6.996,8250	12.957,0833	14.532,9101	2.098,4918	36.585,3101	30,9156	35,3321	14,8900	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	4
5	7.074,5059	13.100,9369	15.074,6089	2.399,2550	37.649,3066	31,7870	36,3281	14,8900	19,9656	4HE2	0,5750	0,2673	5
6	7.734,6520	14.323,4296	15.982,5985	2.981,0139	41.021,6941	34,6402	39,5888	15,4848	21,0462	4HE2	0,5750	0,2673	6

Años antigüedad 30 en adelante

NIVEL	ANEJO 2											ANT-60%	
	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	P. RUDIO	NIVEL
1	7.774,2500	12.957,0833	9.074,4285	1.699,7346	31.505,4964	26,2651	30,0172	12,0448	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	1
2	7.774,2500	12.957,0833	10.021,2503	2.098,4918	32.851,0754	27,7502	31,7145	13,6805	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	2
3	7.774,2500	12.957,0833	13.405,6059	2.301,1518	36.438,0909	30,9679	35,3919	14,0176	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	3
4	7.774,2500	12.957,0833	14.532,9101	2.098,4918	37.362,7351	31,7104	36,2405	14,8900	19,8467	4HE2	0,5750	0,2673	4
5	7.860,5621	13.100,9369	15.074,6089	2.399,2550	38.435,3628	32,5908	37,2466	14,8900	19,9656	4HE2	0,5750	0,2673	5
6	8.594,0578	14.323,4296	15.982,5985	2.981,0139	41.881,0999	35,5189	40,5930	15,4848	21,0462	4HE2	0,5750	0,2673	6