



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 21 de septiembre de 2017 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E. (2016/2017).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E. (C.C.09000462011982) suscrito el día 31 de mayo de 2016 entre los representantes legales de los trabajadores y la representación empresarial, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo el 18 de septiembre de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y 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 la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos. Burgos, 21 de septiembre de 2017.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



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

CAPÍTULO I

Artículo 1.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, carretera 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 toda la plantilla de la empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E. Si las trabajadoras y 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 2.º – Vigencia.

El presente Convenio entra en vigor el 1 de enero de 2016 y tendrá una vigencia, en todas sus cláusulas, de dos años a partir de dicha fecha. Es decir, hasta el 31 de diciembre de 2017, 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 3.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 4.º – Organización del trabajo.

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

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

4.2. Retribuir a los empleados y las empleadas de forma equitativa y de acuerdo con su nivel profesional.



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

4.4. Tratar a todo el personal con respeto, creando un entorno positivo de trabajo y proporcionando cauces que permitan expresar quejas, ideas y opiniones.

Artículo 5.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 6.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 y las trabajadoras.

– 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.

– 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. Quienes 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 solicitud de cambio de turno, se facilitará su concesión, siempre que el solicitante facilite un sustituto o sustituta de su mismo puesto. Caso de no aceptarse el cambio de turno por razones organizativas, se informará de los motivos a quien lo haya solicitado. 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 7.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 quince 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 8.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.

– La trabajadora o 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:

1. Cobrar la totalidad de las horas realizadas, con el límite señalado anteriormente.
2. Disfrutar 1,70 horas en tiempo libre por cada hora extra realizada.
3. 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 o empleada posea según los trienios de antigüedad y que tiene como resultado el valor establecido en tablas.

– Sobre las tablas del año 2015 y durante la vigencia de este Convenio el incremento salarial de las horas extras será el mismo que el pactado en el artículo 14.2 para los años de vigencia de este Convenio.

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 9.º – Vacaciones.

Las vacaciones se generarán desde el 1 de julio de un año al 30 de junio del siguiente, todo el personal, 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 10.º – Enfermedad o accidente.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, o enfermedad profesional del personal adscrito 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 dieciocho 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 11.º – Ayuda por jubilación.

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

Para quienes se hubieran acogido a la jubilación parcial a través de un contrato de relevo (artículo 28 – 2.º), el cálculo de la ayuda de jubilación de los años en que trabajen con la modalidad del contrato de relevo se efectuará sobre las cantidades efectivamente abonadas por la Empresa.



11.2. En caso de fallecimiento de un trabajador o una trabajadora 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 personal en activo a quienes estén en situación de jubilación parcial por contrato de relevo.

Artículo 12.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 trabajadores y las trabajadoras podrán acumular la reducción de 1 hora diaria de jornada por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses. En caso de parto múltiple esta licencia se aumentará en 1 hora por el segundo, tercer hijo o hija.

2. Nacimiento de un hijo o hija: 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/madres, hermanos/as, padres/madres políticos, hijos/hijas, hijos/hijas políticos, hermanos/hermanas políticos, abuelos/abuelas, abuelos/abuelas políticos, bisabuelos/bisabuelas, bisabuelos/bisabuelas políticos y nietos/nietas 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 madres/padres, hijos/hijas, hermanos/hermanas, cuñados/cuñadas y nietos/nietas, 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/matriculada 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 13.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 14.º – Retribuciones.

Las retribuciones del personal, serán las que se fijan, con arreglo a su nivel, en el anexo que se adjunta y que se calculan del siguiente modo:

14.1. 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 cuáles corresponden 12 a los meses naturales del año y 3 extraordinarias (ver tabla anexa 2).

Estas 3 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).

14.2. Aumentos sobre el salario bruto anual de 2015:

Año 2016:

Incremento del 1,1% sobre los salarios brutos del 2015 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. Ver tablas salariales.

En el supuesto de que el IPC real correspondiente al año 2016, sea inferior o igual al 1,5% se aplicará como incremento salarial de ese año, únicamente el 1,1%.

En el supuesto de que el IPC real correspondiente al año 2016 sea superior al 1,5%, se añadirá al incremento fijo pactado del 1,1% el porcentaje que supere ese 1,5%.

Al comienzo del año se abonará la cantidad equivalente al incremento fijo pactado del 1,1% para el año 2016. Posteriormente, una vez conocido el IPC real del año 2016, en el caso que este fuese superior al 1,5% se actualizarán las tablas salariales.

Año 2017:

Incremento del 1,5% sobre los salarios del 2016 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. Ver tablas salariales.



En el supuesto de que el IPC real correspondiente al año 2017, sea inferior o igual al 1,5% se aplicará como incremento salarial de ese año, únicamente el 1,5%.

En el supuesto de que el IPC real correspondiente al año 2017 sea superior al 1,5%, se añadirá al incremento fijo pactado del 1,5% el porcentaje que supere ese 1,5%.

Al comienzo del año se abonará la cantidad equivalente al incremento fijo pactado del 1,5% para el año 2017. Posteriormente, una vez conocido el IPC real del año 2017, en el caso que este fuese superior al 1,5% se actualizarán las tablas salariales.

14.3. Salario base.

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

14.4. Plus de empresa.

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

14.5. 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 días 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.

14.6. Antigüedad.

Las trabajadoras y los trabajadores 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, sirviendo dicho módulo, no sólo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya percibidos.

Artículo 15.º – Otros pluses.

15.1. Plus de nocturnidad:

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



Sobre las tablas del año 2015 y durante la vigencia de este Convenio el incremento salarial del plus nocturno será el mismo que el pactado en el artículo 14.2 para los años de vigencia de este Convenio.

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

15.2. 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 y las trabajadoras 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.

15.3. Plus festivo.

Quienes 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 o empleada, consolidable y trasladado a tablas. Quienes por cualquier circunstancia no trabajasen un sábado o domingo, estando en su calendario correspondiente de 4.º turno, no cobrarán dicho plus.

15.4. Plus de exposición al ruido.

En función de lo establecido en el artículo 26.º, exposición al ruido, caso de ser necesaria su aplicación, su importe se actualizará sobre las tablas del año 2015 y durante la vigencia de este Convenio el incremento salarial del plus de exposición al ruido será el mismo que el pactado en el artículo 14.2 para los años de vigencia de este Convenio.

Artículo 16.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 17.º – Niveles.

El nivel aplicable a cada trabajador o trabajadora 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 se 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.

Todo el personal que sea o haya 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 18.º – Personal con diferentes capacidades.

Por parte de la empresa se procurará que el personal con alguna discapacidad 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 uno mismo o una misma, o para el resto de la plantilla.

Artículo 19.º – Contratación.

En igualdad de condiciones tendrán prioridad para ser contratados:

1.º) Huérfanos y huérfanas, viudos y viudas de las trabajadoras y 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 las hijas e hijos del personal, en épocas estivales.

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

La empresa se compromete, durante la vigencia del presente Convenio, a que no presten sus servicios más de 46 personas diarias contratadas a través de E.T.T..

Artículo 20.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 posibilidad de realizar contratos de interinidad para la sustitución de vacaciones del personal con contrato indefinido.

Artículo 21.º – Ascensos por capacitación.

Las vacantes a cubrir en contrataciones indefinidas 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 en que la primera o segunda convocatoria no se presenten candidaturas, 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 varias candidaturas aptas 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 tablones de anuncios.

Cualquier trabajador o trabajadora 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 promocióne o quede vacante el puesto.



Artículo 22.º – Ropa de trabajo.

La empresa proveerá a la plantilla, 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 23.º – Reconocimientos médicos.

Todo el personal tiene derecho a 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 y la trabajadora por el servicio médico de la empresa.

Por lo demás, la empresa se acoge a lo dispuesto en el artículo 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 24.º – Acción sindical en la empresa, derechos sindicales.

Quienes representen a los trabajadores y las trabajadoras, 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 y las representantes sindicales podrán solicitar un adelanto de 16 horas sindicales correspondientes a los dos meses siguientes siempre que acrediten la necesidad de estas.

Artículo 25.º – Prevención de riesgos laborales.

Dirección, Comité de Seguridad y Salud y toda la plantilla 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 26.º – Exposición al ruido.

La empresa abonará un plus a quienes 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 sometida la trabajadora o sometido el trabajador, sean de 80 decibelios o superior.

2. Que, dándose la circunstancia del primer punto el trabajador y la trabajadora, 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 quienes no utilicen los equipos de protección individual (EPI's).

3. Que la exposición al nivel de ruido igual o superior a 80 decibelios sea durante una hora o más. 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 la representación de los trabajadores y las trabajadoras 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 Comunidad Autónoma de Castilla y León.

El importe del presente plus se regula en el artículo 15.4. plus de exposición al ruido.

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

Artículo 27.º – Sanciones.

La imposición de sanciones de carácter muy grave requerirá la realización de expediente que deberá incluir las declaraciones del trabajador o las trabajadoras, 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 28.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 trabajadores y trabajadoras de mayor edad y promover el envejecimiento activo, la empresa y el Comité de Empresa acuerdan la incorporación de un Plan de Jubilación Parcial de la empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E. para el personal que se relaciona posteriormente.

El presente acuerdo está debidamente registrado en el Instituto Nacional de la Seguridad Social, Dirección Provincial de Burgos, en cumplimiento del artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo.

El Plan de Jubilación Parcial afecta a todo el personal de la empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E. de Burgos que durante el ámbito temporal del presente acuerdo colectivo de empresa cuente 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, las trabajadoras y 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 o la trabajadora 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.

Quienes sustituyan al trabajador o trabajadora jubilada 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 o la trabajadora relevada y la empresa optasen por el porcentaje de actividad del 15% de mutuo acuerdo. Asimismo, quienes 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 29.º – Ayuda por natalidad.

Los trabajadores y las trabajadoras recibirán 200 euros por cada hijo o hija, 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 30.º – Apoyo de la conciliación familiar.

El periodo de reducción de jornada por guarda legal de un menor o una menor, con reducción proporcional del salario, será hasta 12 años de edad, menor, pudiendo elegir turno y horario.

Ambas partes están trabajando en el Plan de Igualdad en la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 31.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 las delegadas y los delegados sindicales, quienes tendrán voz pero sin voto.

Estableciendo un plazo máximo de cinco 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 artículo 85.3 letras c) y e) que se refiere a los artículos 82.3 y 83 de la misma norma.

En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León suscrito el 29 de septiembre de 2015 entre CECAL, CCOO, Y UGT y publicado en el BOCyL de 23 de noviembre de 2015.

Artículo 32.º – Seguro de vida y accidentes.

Cada empleada y empleado 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:

- Fallecimiento.
- Invalidez permanente absoluta.
- En caso de 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), la persona asegurada 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), la persona asegurada percibirá otra prima de la misma cuantía si la invalidez es derivada de accidente.

A estos efectos se considerarán como empleados y empleadas en activo quienes estén en situación de jubilación parcial por contrato de relevo.

* * *



TABLAS SALARIALES DEF 2.016: 1,2 =1,1 (Pactado Convenio) + 0,1 (DIFERENCIA ENTRE EL IPC 2016 Y 1,55)

ANT-
00%

Años antigüedad 0.

ANEXO 1

NIVEL	TRAMO	EXPER.	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR/HR
N1	1	0-24m	10.366,0100	5.121,6076	2.073,2020	17.560,8197	10,8116	10,8116	8,8461	6,2216	4HE2	0,5877	0,2732
	2	+25m	10.366,0100	9.887,1257	2.073,2020	22.326,3378	10,8116	10,8116	8,8461	6,2216	4HE2	0,5877	0,2732
	3	N.Fijos	13.244,0218	9.275,3845	1.737,3757	24.256,7820	18,7218	21,3964	12,3115	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732
N2	1	0-9m	10.366,0100	4.538,6698	2.073,2020	16.977,8818	10,8116	10,8116	8,8461	6,2216	4HE2	0,5877	0,2732
	2	10-18m	13.244,0218	9.275,3845	1.737,3757	24.256,7820	18,7218	21,3964	12,3115	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732
	3	+19m/Fijos	13.244,0218	10.243,1739	2.144,9636	25.632,1593	20,2398	23,1312	13,9835	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732
N3	1	0-9m	10.366,0100	4.538,6698	2.073,2020	16.977,8818	10,8116	10,8116	8,8461	6,2216	4HE2	0,5877	0,2732
	2	10-18m	13.244,0218	9.275,3845	1.737,3757	24.256,7820	18,7218	21,3964	12,3115	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732
	3	+19m/Fijos	13.244,0218	13.702,4771	2.352,1115	29.298,6103	23,5288	26,8901	14,3280	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732
N4	1	0-9m	10.366,0100	4.538,6698	2.073,2020	16.977,8818	10,8116	10,8116	8,8461	6,2216	4HE2	0,5877	0,2732
	2	10-18m	13.244,0218	9.275,3845	1.737,3757	24.256,7820	18,7218	21,3964	12,3115	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732
	3	+19m/Fijos	13.244,0218	14.854,7457	2.144,9636	30.243,7311	24,2878	27,7575	15,2197	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732
N5	1	0-9m	13.244,0218	10.050,2874	1.737,3757	25.031,6848	18,7218	21,3964	12,3115	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732
	2	10-18m	13.244,0218	13.702,4771	2.352,1115	29.298,6103	23,5288	26,8901	14,3280	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732
	3	+19m/Fijos	13.391,0610	15.408,4406	2.452,3872	31.251,8889	25,0974	28,6827	15,2197	20,4078	4HE2	0,5877	0,2732
N6	1	0-9m	13.244,0218	10.050,2874	1.737,3757	25.031,6848	18,7218	21,3964	12,3115	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732
	2	10-18m	13.244,0218	13.702,4771	2.352,1115	29.298,6103	23,5288	26,8901	14,3280	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732
	3	+19m/Fijos	14.640,6263	16.336,5380	3.047,0294	34.024,1936	27,3238	31,2272	15,8277	21,5123	4HE2	0,5877	0,2732



TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2.016: 1,1 (pendiente IPC)

Años antigüedad 0.

ANEXO 2

ANT-00%

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	0	13.244,0218	9.275,3845	1.737,3757	24.256,7820	18.7218	21,3964	12,3115	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	1
2	0	13.244,0218	10.243,1739	2.144,9636	25.632,1593	20,2398	23,1312	13,9835	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	2
3	0	13.244,0218	13.702,4771	2.352,1115	29.298,6103	23,5288	26,8901	14,3280	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	3
4	0	13.244,0218	14.854,7457	2.144,9636	30.243,7311	24,2878	27,7575	15,2197	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	4
5	0	13.391,0610	15.408,4406	2.452,3872	31.251,8889	25,0974	28,6827	15,2197	20,4078	4HE2	0,5877	0,2732	5
6	0	14.640,6263	16.336,5380	3.047,0294	34.024,1936	27,3238	31,2272	15,8277	21,5123	4HE2	0,5877	0,2732	6

Años antigüedad 3.

ANT-06%

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	794,6413	13244,0218	9275,3845	1737,3757	25051,4233	19,5343	22,3249	12,3115	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	1
2	794,6413	13244,0218	10243,1739	2144,9636	26426,8006	21,0523	24,0598	13,9835	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	2
3	794,6413	13244,0218	13702,4771	2352,1115	30093,2516	24,3413	27,8186	14,3280	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	3
4	794,6413	13244,0218	14854,7457	2144,9636	31038,3724	25,1003	28,6860	15,2197	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	4
5	803,4637	13391,0610	15408,4406	2452,3872	32055,3525	25,9189	29,6216	15,2197	20,4078	4HE2	0,5877	0,2732	5
6	878,4376	14640,6263	16336,5380	3047,0294	34902,6312	28,2219	32,2536	15,8277	21,5123	4HE2	0,5877	0,2732	6

Años antigüedad 6.

ANT-12%

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	1589,2826	13244,0218	9275,3845	1737,3757	25846,0646	20,3468	23,2535	12,3115	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	1
2	1589,2826	13244,0218	10243,1739	2144,9636	27221,4419	21,8648	24,9883	13,9835	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	2
3	1589,2826	13244,0218	13702,4771	2352,1115	30887,8930	25,1538	28,7472	14,3280	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	3
4	1589,2826	13244,0218	14854,7457	2144,9636	31833,0137	25,9128	29,6146	15,2197	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	4
5	1606,9273	13391,0610	15408,4406	2452,3872	32858,8162	26,7404	30,5605	15,2197	20,4078	4HE2	0,5877	0,2732	5
6	1756,8752	14640,6263	16336,5380	3047,0294	35781,0688	29,1201	33,2801	15,8277	21,5123	4HE2	0,5877	0,2732	6



Años antigüedad9.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	2383,9239	13244,0218	9275,3845	1737,3757	26640,7059	21,1593	24,1821	12,3115	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	1
2	2383,9239	13244,0218	10243,1739	2144,9636	28016,0832	22,6773	25,9169	13,9835	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	2
3	2383,9239	13244,0218	13702,4771	2352,1115	31682,5343	25,9663	29,6757	14,3280	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	3
4	2383,9239	13244,0218	14854,7457	2144,9636	32627,6550	26,7253	30,5432	15,2197	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	4
5	2410,3910	13391,0610	15408,4406	2452,3872	33662,2798	27,5619	31,4993	15,2197	20,4078	4HE2	0,5877	0,2732	5
6	2635,3127	14640,6263	16336,5380	3047,0294	36659,5064	30,0183	34,3066	15,8277	21,5123	4HE2	0,5877	0,2732	6

Años antigüedad12.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	3178,5652	13244,0218	9275,3845	1737,3757	27435,3472	21,9718	25,1106	12,3115	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	1
2	3178,5652	13244,0218	10243,1739	2144,9636	28810,7245	23,4898	26,8455	13,9835	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	2
3	3178,5652	13244,0218	13702,4771	2352,1115	32477,1756	26,7788	30,6043	14,3280	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	3
4	3178,5652	13244,0218	14854,7457	2144,9636	33422,2963	27,5377	31,4717	15,2197	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	4
5	3213,8546	13391,0610	15408,4406	2452,3872	34465,7435	28,3834	32,4382	15,2197	20,4078	4HE2	0,5877	0,2732	5
6	3513,7503	14640,6263	16336,5380	3047,0294	37537,9439	30,9164	35,3331	15,8277	21,5123	4HE2	0,5877	0,2732	6

Años antigüedad 15.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	3973,2065	13244,0218	9275,3845	1737,3757	28229,9885	22,7843	26,0392	12,3115	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	1
2	3973,2065	13244,0218	10243,1739	2144,9636	29605,3658	24,3023	27,7740	13,9835	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	2
3	3973,2065	13244,0218	13702,4771	2352,1115	33271,8169	27,5912	31,5329	14,3280	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	3
4	3973,2065	13244,0218	14854,7457	2144,9636	34216,9376	28,3502	32,4003	15,2197	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732	4
5	4017,3183	13391,0610	15408,4406	2452,3872	35269,2072	29,2049	33,3771	15,2197	20,4078	4HE2	0,5877	0,2732	5
6	4392,1879	14640,6263	16336,5380	3047,0294	38416,3815	31,8146	36,3595	15,8277	21,5123	4HE2	0,5877	0,2732	6



Años antigüedad 18.											
NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	NIVEL
1	4767,8478	13244,0218	9275,3845	1737,3757	29024,6298	23,5968	26,9677	12,3115	20,2862	4HE2	1
2	4767,8478	13244,0218	10243,1739	2144,9636	30400,0071	25,1148	28,7026	13,9835	20,2862	4HE2	2
3	4767,8478	13244,0218	13702,4771	2352,1115	34066,4582	28,4037	32,4614	14,3280	20,2862	4HE2	3
4	4767,8478	13244,0218	14854,7457	2144,9636	35011,5789	29,1627	33,3288	15,2197	20,2862	4HE2	4
5	4820,7820	13391,0610	15408,4406	2452,3872	36072,6708	30,0264	34,3159	15,2197	20,4078	4HE2	5
6	5270,6255	14640,6263	16336,5380	3047,0294	39294,8191	32,7128	37,3860	15,8277	21,5123	4HE2	6

Años antigüedad 21.											
NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	NIVEL
1	5562,4891	13244,0218	9275,3845	1737,3757	29819,2711	24,4093	27,8963	12,3115	20,2862	4HE2	1
2	5562,4891	13244,0218	10243,1739	2144,9636	31194,6484	25,9273	29,6311	13,9835	20,2862	4HE2	2
3	5562,4891	13244,0218	13702,4771	2352,1115	34861,0995	29,2162	33,3900	14,3280	20,2862	4HE2	3
4	5562,4891	13244,0218	14854,7457	2144,9636	35806,2202	29,9752	34,2574	15,2197	20,2862	4HE2	4
5	5624,2456	13391,0610	15408,4406	2452,3872	36876,1345	30,8480	35,2548	15,2197	20,4078	4HE2	5
6	6149,0630	14640,6263	16336,5380	3047,0294	40173,2567	33,6109	38,4125	15,8277	21,5123	4HE2	6

Años antigüedad 24.											
NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	NIVEL
1	6357,1304	13244,0218	9275,3845	1737,3757	30613,9124	25,2218	28,8249	12,3115	20,2862	4HE2	1
2	6357,1304	13244,0218	10243,1739	2144,9636	31989,2897	26,7397	30,5597	13,9835	20,2862	4HE2	2
3	6357,1304	13244,0218	13702,4771	2352,1115	35655,7408	30,0287	34,3185	14,3280	20,2862	4HE2	3
4	6357,1304	13244,0218	14854,7457	2144,9636	36600,8615	30,7877	35,1860	15,2197	20,2862	4HE2	4
5	6427,7093	13391,0610	15408,4406	2452,3872	37679,5982	31,6695	36,1937	15,2197	20,4078	4HE2	5
6	7027,5006	14640,6263	16336,5380	3047,0294	41051,6943	34,5091	39,4390	15,8277	21,5123	4HE2	6



Años antigüedad 27.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	ANT-54%	NIVEL
1	7151,7718	13244,0218	9275,3845	1737,3757	31408,5537	26,0342	29,7534	12,3115	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732		1
2	7151,7718	13244,0218	10243,1739	2144,9636	32783,9310	27,5522	31,4883	13,9835	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732		2
3	7151,7718	13244,0218	13702,4771	2352,1115	36450,3821	30,8412	35,2471	14,3280	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732		3
4	7151,7718	13244,0218	14854,7457	2144,9636	37395,5028	31,6002	36,1145	15,2197	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732		4
5	7231,1730	13391,0610	15408,4406	2452,3872	38483,0618	32,4910	37,1325	15,2197	20,4078	4HE2	0,5877	0,2732		5
6	7905,9382	14640,6263	16336,5380	3047,0294	41930,1318	35,4073	40,4655	15,8277	21,5123	4HE2	0,5877	0,2732		6

Años antigüedad 30 en adelante

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	ANT-60%	NIVEL
1	7946,4131	13244,0218	9275,3845	1737,3757	32203,1950	26,8467	30,6820	12,3115	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732		1
2	7946,4131	13244,0218	10243,1739	2144,9636	33578,5723	28,3647	32,4168	13,9835	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732		2
3	7946,4131	13244,0218	13702,4771	2352,1115	37245,0234	31,6537	36,1756	14,3280	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732		3
4	7946,4131	13244,0218	14854,7457	2144,9636	38190,1441	32,4127	37,0431	15,2197	20,2862	4HE2	0,5877	0,2732		4
5	8034,6366	13391,0610	15408,4406	2452,3872	39286,5255	33,3125	38,0714	15,2197	20,4078	4HE2	0,5877	0,2732		5
6	8784,3758	14640,6263	16336,5380	3047,0294	42808,5694	36,3054	41,4919	15,8277	21,5123	4HE2	0,5877	0,2732		6