



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 24 de enero de 2019 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E. (C.C. 09000462011982).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E., suscrito el día 9 de abril de 2018 por los representantes de la Dirección de la Mercantil y el Comité de Empresa, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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 de 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 EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL de 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y 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.

En Burgos, a 24 de enero de 2019.

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, Ctra. Madrid-Irún, Km 245. Burgos.
- Calle Merindad de Montija, 0 s/n (Pol. Ind. Villalonquéjar). 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 2018 y tendrá una vigencia, en todas sus cláusulas, de 3 años a partir de dicha fecha. Es decir, hasta el 31 de diciembre de 2020, 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 Personan»:

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 Personan»:

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

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 4º 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. 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 2017 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/paternidad.

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 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 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 2 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 (art. 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 4º turno).

3. Fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización aportando justificante de ingreso de: Cónyuge, padres/madres, hermanos/as, padres/madres políticos/as, 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 cinco 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 dicho permiso. No obstante, en lo referente a los permisos retribuidos por enfermedad grave u hospitalización los días de permisos se podrán disfrutar mientras dure el hecho causante, según sentencia 807/2017.

La empresa concederá también permiso no retribuido para asistir al examen de obtención del carné 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 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).

#### 14.2. Aumentos sobre el salario bruto anual de 2017:

Año 2018: Incremento del 1,5% sobre los salarios brutos de 2017 en todos sus conceptos retribuidos consolidables en tablas. En el supuesto que el IPC real correspondiente al año 2018, sea superior al 1,5 se añadirá al incremento fijo pactado el porcentaje que supere ese 1,5%

Año 2019: Incremento del 1,75% sobre los salarios brutos de 2018 en todos sus conceptos retribuidos consolidables en tablas. En el supuesto que el IPC real



correspondiente al año 2019, sea superior al 1,75 se añadirá al incremento fijo pactado el porcentaje que supere ese 1,75% hasta el 2,4%. A partir de ese 2,4% el incremento se abonará en una paga no consolidable en tablas.

Año 2020: Incremento del 1,9% sobre los salarios brutos de 2019 en todos sus conceptos retribuidos consolidables en tablas. En el supuesto que el IPC real correspondiente al año 2020, sea superior al 1,9 se añadirá al incremento fijo pactado el porcentaje que supere ese 1,9% hasta el 2,4%. A partir de ese 2,4% el incremento se abonará en una paga no consolidable en tablas.

#### 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.<sup>er</sup> 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 modulo, 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 2017 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 2017 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 por 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 tableros 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 promocione 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 2 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 por 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 C.A. 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 R.D.L. 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.

Una vez finalizada la vigencia del plan de jubilación parcial (31 de diciembre de 2018), y a partir del 1 de enero de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2020 se aplicará el siguiente régimen:

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.

Quienes sustituyan al trabajador o trabajadora jubilada parcialmente, prestarán servicios mediante un contrato de relevo con una jornada del 50% 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 49% o menos 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.

En caso de que durante la vigencia del presente Convenio hubiese alguna modificación legal respecto a la figura del contrato de relevo, ambas partes acuerdan reunirse para acordar nuevas condiciones acordes a la mencionada legislación.

*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 del 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 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 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 artículo 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 CECALE, CC.OO. 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.

\* \* \*



## PEPSICO MANUFACTURING, A.I.E. (BURGOS)

## 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	10.679,3227	5.276,4082	2.135,8645	18.091,5955	11,1384	11,1384	9,1134	6,4097	4HE2	0,6055	0,2815
	2	+25m	10.679,3227	10.185,9641	2.135,8645	23.001,1513	11,1384	11,1384	9,1134	6,4097	4HE2	0,6055	0,2815
	3	N.Fijos	13.644,3223	9.555,7330	1.789,8879	24.989,9432	19,2877	22,0431	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815
N2	1	0-9m	10.679,3227	4.675,8511	2.135,8645	17.491,0383	11,1384	11,1384	9,1134	6,4097	4HE2	0,6055	0,2815
	2	10-18m	13.644,3223	9.555,7330	1.789,8879	24.989,9432	19,2877	22,0431	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815
	3	+19m/Fijos	13.644,3223	10.552,7739	2.209,7951	26.406,8913	20,8516	23,8304	14,4061	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815
N3	1	0-9m	10.679,3227	4.675,8511	2.135,8645	17.491,0383	11,1384	11,1384	9,1134	6,4097	4HE2	0,6055	0,2815
	2	10-18m	13.644,3223	9.555,7330	1.789,8879	24.989,9432	19,2877	22,0431	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815
	3	+19m/Fijos	13.644,3223	14.116,6344	2.423,2041	30.184,1608	24,2400	27,7028	14,7611	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815
N4	1	0-9m	10.679,3227	4.675,8511	2.135,8645	17.491,0383	11,1384	11,1384	9,1134	6,4097	4HE2	0,6055	0,2815
	2	10-18m	13.644,3223	9.555,7330	1.789,8879	24.989,9432	19,2877	22,0431	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815
	3	+19m/Fijos	13.644,3223	15.303,7304	2.209,7951	31.157,8478	25,0219	28,5964	15,6797	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815
N5	1	0-9m	13.644,3223	10.354,0573	1.789,8879	25.788,2675	19,2877	22,0431	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815
	2	10-18m	13.644,3223	14.116,6344	2.423,2041	30.184,1608	24,2400	27,7028	14,7611	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815
	3	+19m/Fijos	13.795,8059	15.874,1607	2.526,5106	32.196,4772	25,8560	29,5497	15,6797	21,0246	4HE2	0,6055	0,2815
N6	1	0-9m	13.644,3223	10.354,0573	1.789,8879	25.788,2675	19,2877	22,0431	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815
	2	10-18m	13.644,3223	14.116,6344	2.423,2041	30.184,1608	24,2400	27,7028	14,7611	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815
	3	+19m/Fijos	15.083,1392	16.830,3098	3.139,1258	35.052,5749	28,1496	32,1710	16,3061	22,1625	4HE2	0,6055	0,2815



**Años antigüedad 0.** ANEXO 2

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PAA	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	0	13.644,3223	9.555,7330	1.789,8879	24.989,9432	19,2877	22,0431	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	1
2	0	13.644,3223	10.552,7739	2.209,7951	26.406,8913	20,8516	23,8304	14,4061	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	2
3	0	13.644,3223	14.116,6344	2.423,2041	30.184,1608	24,2400	27,7028	14,7611	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	3
4	0	13.644,3223	15.303,7304	2.209,7951	31.157,8478	25,0219	28,5964	15,6797	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	4
5	0	13.795,8059	15.874,1607	2.526,5106	32.196,4772	25,8560	29,5497	15,6797	21,0246	4HE2	0,6055	0,2815	5
6	0	15.083,1392	16.830,3098	3.139,1258	35.052,5749	28,1496	32,1710	16,3061	22,1625	4HE2	0,6055	0,2815	6

**Años antigüedad 3.**

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PAA	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	818,6593	13644,3223	9555,7330	1789,8879	25808,6025	20,1248	22,9997	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	1
2	818,6593	13644,3223	10552,7739	2209,7951	27225,5506	21,6886	24,7870	14,4061	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	2
3	818,6593	13644,3223	14116,6344	2423,2041	31002,8202	25,0770	28,6594	14,7611	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	3
4	818,6593	13644,3223	15303,7304	2209,7951	31976,5072	25,8589	29,5531	15,6797	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	4
5	827,7484	13795,8059	15874,1607	2526,5106	33024,2256	26,7023	30,5169	15,6797	21,0246	4HE2	0,6055	0,2815	5
6	904,9884	15083,1392	16830,3098	3139,1258	35957,5632	29,0749	33,2285	16,3061	22,1625	4HE2	0,6055	0,2815	6

**Años antigüedad 6.**

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PAA	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	1637,3187	13644,3223	9555,7330	1789,8879	26627,2619	20,9618	23,9563	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	1
2	1637,3187	13644,3223	10552,7739	2209,7951	28044,2100	22,5257	25,7436	14,4061	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	2
3	1637,3187	13644,3223	14116,6344	2423,2041	31821,4795	25,9140	29,6161	14,7611	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	3
4	1637,3187	13644,3223	15303,7304	2209,7951	32795,1665	26,6960	30,5097	15,6797	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	4
5	1655,4967	13795,8059	15874,1607	2526,5106	33851,9739	27,5486	31,4842	15,6797	21,0246	4HE2	0,6055	0,2815	5
6	1809,9767	15083,1392	16830,3098	3139,1258	36862,5516	30,0003	34,2860	16,3061	22,1625	4HE2	0,6055	0,2815	6



**Años antigüedad9.**

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PAA	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	2455,9780	13644,3223	9555,7330	1789,8879	27445,9212	21,7988	24,9130	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	1
2	2455,9780	13644,3223	10552,7739	2209,7951	28862,8693	23,3627	26,7002	14,4061	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	2
3	2455,9780	13644,3223	14116,6344	2423,2041	32640,1389	26,7511	30,5727	14,7611	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	3
4	2455,9780	13644,3223	15303,7304	2209,7951	33613,8258	27,5330	31,4663	15,6797	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	4
5	2483,2451	13795,8059	15874,1607	2526,5106	34679,7223	28,3950	32,4514	15,6797	21,0246	4HE2	0,6055	0,2815	5
6	2714,9651	15083,1392	16830,3098	3139,1258	37767,5399	30,9256	35,3435	16,3061	22,1625	4HE2	0,6055	0,2815	6

**Años antigüedad12.**

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PAA	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	3274,6374	13644,3223	9555,7330	1789,8879	28264,5806	22,6359	25,8696	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	1
2	3274,6374	13644,3223	10552,7739	2209,7951	29681,5286	24,1998	27,6569	14,4061	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	2
3	3274,6374	13644,3223	14116,6344	2423,2041	33458,7982	27,5881	31,5293	14,7611	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	3
4	3274,6374	13644,3223	15303,7304	2209,7951	34432,4852	28,3701	32,4229	15,6797	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	4
5	3310,9934	13795,8059	15874,1607	2526,5106	35507,4706	29,2413	33,4186	15,6797	21,0246	4HE2	0,6055	0,2815	5
6	3619,9534	15083,1392	16830,3098	3139,1258	38672,5283	31,8509	36,4010	16,3061	22,1625	4HE2	0,6055	0,2815	6

**Años antigüedad 15.**

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PAA	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	4093,2967	13644,3223	9555,7330	1789,8879	29083,2399	23,4729	26,8262	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	1
2	4093,2967	13644,3223	10552,7739	2209,7951	30500,1880	25,0368	28,6135	14,4061	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	2
3	4093,2967	13644,3223	14116,6344	2423,2041	34277,4575	28,4252	32,4859	14,7611	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	3
4	4093,2967	13644,3223	15303,7304	2209,7951	35251,1445	29,2071	33,3796	15,6797	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	4
5	4138,7418	13795,8059	15874,1607	2526,5106	36335,2190	30,0877	34,3859	15,6797	21,0246	4HE2	0,6055	0,2815	5
6	4524,9418	15083,1392	16830,3098	3139,1258	39577,5167	32,7762	37,4585	16,3061	22,1625	4HE2	0,6055	0,2815	6



## ANT-36%

## Años antigüedad 18.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PAA	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	4911,9560	13644,3223	9555,7330	1789,8879	29901,8992	24,3100	27,7828	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	1
2	4911,9560	13644,3223	10552,7739	2209,7951	31318,8473	25,8739	29,5701	14,4061	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	2
3	4911,9560	13644,3223	14116,6344	2423,2041	35096,1169	29,2622	33,4426	14,7611	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	3
4	4911,9560	13644,3223	15303,7304	2209,7951	36069,8039	30,0442	34,3362	15,6797	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	4
5	4966,4901	13795,8059	15874,1607	2526,5106	37162,9673	30,9340	35,3531	15,6797	21,0246	4HE2	0,6055	0,2815	5
6	5429,9301	15083,1392	16830,3098	3139,1258	40482,5050	33,7015	38,5160	16,3061	22,1625	4HE2	0,6055	0,2815	6

## ANT-42%

## Años antigüedad 21.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PAA	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	5730,6154	13644,3223	9555,7330	1789,8879	30720,5586	25,1470	28,7395	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	1
2	5730,6154	13644,3223	10552,7739	2209,7951	32137,5067	26,7109	30,5267	14,4061	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	2
3	5730,6154	13644,3223	14116,6344	2423,2041	35914,7762	30,0993	34,3992	14,7611	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	3
4	5730,6154	13644,3223	15303,7304	2209,7951	36888,4632	30,8812	35,2928	15,6797	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	4
5	5794,2385	13795,8059	15874,1607	2526,5106	37990,7157	31,7803	36,3204	15,6797	21,0246	4HE2	0,6055	0,2815	5
6	6334,9185	15083,1392	16830,3098	3139,1258	41387,4934	34,6268	39,5735	16,3061	22,1625	4HE2	0,6055	0,2815	6

## ANT-48%

## Años antigüedad 24.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PAA	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	6549,2747	13644,3223	9555,7330	1789,8879	31539,2179	25,9841	29,6961	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	1
2	6549,2747	13644,3223	10552,7739	2209,7951	32956,1660	27,5480	31,4834	14,4061	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	2
3	6549,2747	13644,3223	14116,6344	2423,2041	36733,4356	30,9363	35,3558	14,7611	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	3
4	6549,2747	13644,3223	15303,7304	2209,7951	37707,1225	31,7183	36,2494	15,6797	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	4
5	6621,9868	13795,8059	15874,1607	2526,5106	38818,4640	32,6267	37,2876	15,6797	21,0246	4HE2	0,6055	0,2815	5
6	7239,9068	15083,1392	16830,3098	3139,1258	42292,4817	35,5521	40,6310	16,3061	22,1625	4HE2	0,6055	0,2815	6



Años antigüedad 27.													
NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	7367,9341	13644,3223	9555,7330	1789,8879	32357,8773	26,8211	30,6527	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	1
2	7367,9341	13644,3223	10552,7739	2209,7951	33774,8253	28,3850	32,4400	14,4061	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	2
3	7367,9341	13644,3223	14116,6344	2423,2041	37552,0949	31,7734	36,3124	14,7611	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	3
4	7367,9341	13644,3223	15303,7304	2209,7951	38525,7819	32,5553	37,2061	15,6797	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	4
5	7449,7352	13795,8059	15874,1607	2526,5106	39646,2124	33,4730	38,2549	15,6797	21,0246	4HE2	0,6055	0,2815	5
6	8144,8952	15083,1392	16830,3098	3139,1258	43197,4701	36,4775	41,6885	16,3061	22,1625	4HE2	0,6055	0,2815	6

  

Años antigüedad 30 en adelante													
NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	8186,5934	13644,3223	9555,7330	1789,8879	33176,5366	27,6582	31,6093	12,6837	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	1
2	8186,5934	13644,3223	10552,7739	2209,7951	34593,4847	29,2220	33,3966	14,4061	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	2
3	8186,5934	13644,3223	14116,6344	2423,2041	38370,7542	32,6104	37,2691	14,7611	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	3
4	8186,5934	13644,3223	15303,7304	2209,7951	39344,4412	33,3924	38,1627	15,6797	20,8993	4HE2	0,6055	0,2815	4
5	8277,4835	13795,8059	15874,1607	2526,5106	40473,9607	34,3194	39,2221	15,6797	21,0246	4HE2	0,6055	0,2815	5
6	9049,8835	15083,1392	16830,3098	3139,1258	44102,4584	37,4028	42,7460	16,3061	22,1625	4HE2	0,6055	0,2815	6