



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 17 de noviembre de 2021 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la 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, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, el Comité de Empresa y de otra por la dirección de la mercantil, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 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 acuerdo 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 17 de noviembre de 2021.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



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

CAPÍTULO I

Partes contratantes:

El presente convenio colectivo es suscrito, por una parte, por la representación de la empresa Pepsico Manufacturing, A.I.E. y por otra la representación de los trabajadores adscritos a los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Sindicato Obrero Independiente (SOI).

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.
- Calle Merindad de Montija, s/n. (Pol. Ind. Villalonquén), 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 2021 y tendrá una vigencia, en todas sus cláusulas, de 3 años a partir de dicha fecha. Es decir, hasta el 31 de diciembre de 2023, 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 15 días después de ser promulgado el calendario oficial que elabora la Oficina Territorial 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 2020 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, 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 período 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.

Libro de registro de vacaciones y días generados:

En el documento que existe actualmente para la gestión de las vacaciones se añadirá una columna con el puesto de trabajador para poder asignar número de asiento por puesto y turno, estará disponible para todos los empleados y se entregará copia al trabajador.



Si el trabajador solicita días de vacaciones, dirección tendrá un plazo máximo de 15 días desde la fecha de petición de las vacaciones, para concederlas o denegarlas. Transcurriendo ese plazo sin que haya contestación por parte de dirección, se entenderá que el trabajador tiene concedidos esos días de vacaciones. Tanto la solicitud como la contestación deberán realizarse por escrito.

Todas aquellas solicitudes de vacaciones con un plazo inferior a 15 días, la empresa tendrá un plazo máximo de 48 horas para dar contestación, en caso contrario se considerarán como concedidas.

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.

Ayuda por fallecimiento:

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 cuidado de lactante en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1, d) de la Ley para la Lactancia del Menor, 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. Enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, aportando justificante: Cónyuge, padres/madres, hermanos/as, padres/madres políticas, 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. Fallecimiento: 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos/hijas. Para el resto de parentescos reflejados en el artículo 12.3, el permiso será de 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.

5. Por traslado del domicilio habitual: 2 días naturales.

6. 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.

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

8. 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. No obstante, en lo referente a los permisos retribuidos por enfermedad grave u hospitalización los días de permiso 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 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.



Las faltas de asistencia o puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán consideradas justificadas y en ningún caso computarán a efectos de despido.

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:

Año 2021:

Incremento del 1% sobre los salarios brutos de 2020 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. En el supuesto que el IPC real correspondiente al año 2021, sea superior al 1% se añadirá al incremento fijo pactado el porcentaje que supere ese 1%, siendo también consolidable en tablas.

Año 2022:

Incremento del 1,5% sobre los salarios brutos de 2021 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. En el supuesto que el IPC real correspondiente al año 2022, sea superior al 1,5% se añadirá al incremento fijo pactado el porcentaje que supere ese 1,5%, siendo también consolidable en tablas.

Año 2023:

Incremento del 1,5% sobre los salarios brutos de 2022 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas. En el supuesto que el IPC real correspondiente al año 2023, sea superior al 1,5% se añadirá al incremento fijo pactado el porcentaje que supere ese 1,5%, siendo también 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.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 salariales del año 2020 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 jornada trabajada en turno de noche (22:00 a 6:00 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 2020 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 contratado 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) Huérfanos y huérfanas, viudos y viudas de las trabajadoras y de los trabajadores que hayan fallecido en activo en la empresa.

2) 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 36 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.

La empresa en función de la evolución del mercado y la marcha de la Compañía fomentará la consolidación de empleo con carácter indefinido. Con este objetivo, durante la vigencia del presente convenio formalizará un mínimo de 9 contratos indefinidos.

Artículo 21.º – Ascensos por capacitación.

Las vacantes para 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 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 art. 22 de la L.P.R.L.

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

Asimismo es intención de la empresa mejorar los reconocimientos médicos.

Artículo 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 para 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 este 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:

La empresa adquiere la obligación de facilitar la jubilación parcial a los trabajadores que reuniendo los requisitos legales lo soliciten.

Los contratos de relevo se efectuarán en el porcentaje máximo que permita la ley, siempre y cuando dicho porcentaje no conlleve la realización de un contrato indefinido. En el supuesto de que el porcentaje de reducción de jornada del trabajador relevado implicara la opción de suscribir un contrato indefinido con el relevista, se requerirá mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

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 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.
- Incapacidad permanente absoluta.
- En caso de incapacidad permanente absoluta, total 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.

Artículo 33.º – Seguro médico.

Para todos los trabajadores/as comprendidos en este convenio, con contrato indefinido (incluidos cónyuges e hijos/as hasta 25 años) podrán contratar un seguro médico bajo la póliza de salud de la compañía y como tomador Pepsico.

El coste de este seguro irá a cargo de cada uno de los trabajadores/as, descontándose de la nómina y se establecerá un único periodo de contratación anual.

* * *

TABLAS SALARIALES 2021: 1%
(PROVISIONALES)

ANT- 00%	NIVEL	TRAMO	EXPER.	Años antigüedad 0.						ANEXO 1						ANT- 00%					
				SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	HR						
N1	1	0-24m		11.183,3955	5.525,4591	2.236,6791	18.945,5337	11,6641	11,6641	9,5436	6,7122	4HE2	0,6341	0,2947		N1					
	2	+24m		11.183,3955	10.666,7500	2.236,6791	24.086,8247	11,6641	11,6641	9,5436	6,7122	4HE2	0,6341	0,2947							
	3	N.Fijos		14.288,3456	10.006,7715	1.874,3721	26.169,4891	20,1981	23,0835	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947							
N2	1	0-9m		11.183,3955	4.896,5551	2.236,6791	18.316,6297	11,6641	11,6641	9,5436	6,7122	4HE2	0,6341	0,2947		N2					
	2	10-18m		14.288,3456	10.006,7715	1.874,3721	26.169,4891	20,1981	23,0835	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947							
	3	+18m/Fijos		14.288,3456	11.050,8735	2.314,0993	27.653,3183	21,8358	24,9552	15,0861	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947							
N3	1	0-9m		11.183,3955	4.896,5551	2.236,6791	18.316,6297	11,6641	11,6641	9,5436	6,7122	4HE2	0,6341	0,2947		N3					
	2	10-18m		14.288,3456	10.006,7715	1.874,3721	26.169,4891	20,1981	23,0835	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947							
	3	+18m/Fijos		14.288,3456	14.782,9512	2.537,5813	31.608,8781	25,3841	29,0104	15,4578	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947							
N4	1	0-9m		11.183,3955	4.896,5551	2.236,6791	18.316,6297	11,6641	11,6641	9,5436	6,7122	4HE2	0,6341	0,2947		N4					
	2	10-18m		14.288,3456	10.006,7715	1.874,3721	26.169,4891	20,1981	23,0835	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947							
	3	+18m/Fijos		14.288,3456	16.026,0791	2.314,0993	32.628,5239	26,2029	29,9462	16,4198	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947							
N5	1	0-9m		14.288,3456	10.842,7773	1.874,3721	27.005,4950	20,1981	23,0835	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947		N5					
	2	10-18m		14.288,3456	14.782,9512	2.537,5813	31.608,8781	25,3841	29,0104	15,4578	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947							
	3	+18/Fijos		14.446,9793	16.623,4342	2.645,7640	33.716,1775	27,0764	30,9444	16,4198	22,0170	4HE2	0,6341	0,2947							
N6	1	0-9m		14.288,3456	10.842,7773	1.874,3721	27.005,4950	20,1981	23,0835	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947		N6					
	2	10-18m		14.288,3456	14.782,9512	2.537,5813	31.608,8781	25,3841	29,0104	15,4578	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947							
	3	+18m/Fijos		15.795,0758	17.624,7143	3.287,2952	36.707,0853	29,4783	33,6895	17,0757	23,2086	4HE2	0,6341	0,2947							

TABLAS SALARIALES 2021 PROVISIONAL 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	14.288,3456	10.006,7715	1.874,3721	26.169,4891	20,1981	23,0835	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	1		
2	0	14.288,3456	11.050,8735	2.314,0993	27.653,3183	21,8358	24,9552	15,0861	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	2		
3	0	14.288,3456	14.782,9512	2.537,5813	31.608,8781	25,3841	29,0104	15,4578	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	3		
4	0	14.288,3456	16.026,0791	2.314,0993	32.628,5239	26,2029	29,9462	16,4198	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	4		
5	0	14.446,9793	16.623,4342	2.645,7640	33.716,1775	27,0764	30,9444	16,4198	22,0170	4HE2	0,6341	0,2947	5		
6	0	15.795,0758	17.624,7143	3.287,2952	36.707,0853	29,4783	33,6895	17,0757	23,2086	4HE2	0,6341	0,2947	6		



Años antigüedad 3.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	ANT-06%	NIVEL
1	857,3007	14288,3456	10006,7715	1874,3721	27026,7899	21,0747	24,0853	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947		1
2	857,3007	14288,3456	11050,8735	2314,0993	28510,6191	22,7123	25,9570	15,0861	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947		2
3	857,3007	14288,3456	14782,9512	2537,5813	32466,1789	26,2607	30,0122	15,4578	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947		3
4	857,3007	14288,3456	16026,0791	2314,0993	33485,8247	27,0795	30,9480	16,4198	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947		4
5	866,8188	14446,9793	16623,4342	2645,7640	34582,9962	27,9627	31,9573	16,4198	22,0170	4HE2	0,6341	0,2947		5
6	947,7046	15795,0758	17624,7143	3287,2952	37654,7899	30,4473	34,7969	17,0757	23,2086	4HE2	0,6341	0,2947		6

Años antigüedad 6.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	ANT-12%	NIVEL
1	1714,6015	14288,3456	10006,7715	1874,3721	27884,0906	21,9512	25,0871	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947		1
2	1714,6015	14288,3456	11050,8735	2314,0993	29367,9198	23,5889	26,9587	15,0861	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947		2
3	1714,6015	14288,3456	14782,9512	2537,5813	33323,4796	27,1372	31,0140	15,4578	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947		3
4	1714,6015	14288,3456	16026,0791	2314,0993	34343,1254	27,9661	31,9498	16,4198	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947		4
5	1733,6375	14446,9793	16623,4342	2645,7640	35449,8150	28,8490	32,9702	16,4198	22,0170	4HE2	0,6341	0,2947		5
6	1895,4091	15795,0758	17624,7143	3287,2952	38602,4944	31,4163	35,9043	17,0757	23,2086	4HE2	0,6341	0,2947		6

Años antigüedad 9.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	ANT-18%	NIVEL
1	2571,9022	14288,3456	10006,7715	1874,3721	28741,3913	22,8278	26,0889	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947		1
2	2571,9022	14288,3456	11050,8735	2314,0993	30225,2205	24,4655	27,9605	15,0861	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947		2
3	2571,9022	14288,3456	14782,9512	2537,5813	34180,7803	28,0138	32,0157	15,4578	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947		3
4	2571,9022	14288,3456	16026,0791	2314,0993	35200,4262	28,8326	32,9516	16,4198	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947		4
5	2600,4563	14446,9793	16623,4342	2645,7640	36316,6338	29,7352	33,9831	16,4198	22,0170	4HE2	0,6341	0,2947		5
6	2843,1137	15795,0758	17624,7143	3287,2952	39550,1990	32,3853	37,0118	17,0757	23,2086	4HE2	0,6341	0,2947		6

ANT-
24%

Años antigüedad 12.

Años antigüedad 12.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	3429,2029	14288,3456	10006,7715	1874,3721	29598,6921	23,7043	27,0907	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	1
2	3429,2029	14288,3456	11050,8735	2314,0993	31082,5213	25,3420	28,9623	15,0861	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	2
3	3429,2029	14288,3456	14782,9512	2537,5813	35038,0811	28,8903	33,0175	15,4578	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	3
4	3429,2029	14288,3456	16026,0791	2314,0993	36057,7269	29,7092	33,9533	16,4198	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	4
5	3467,2750	14446,9793	16623,4342	2645,7640	37183,4525	30,6215	34,9960	16,4198	22,0170	4HE2	0,6341	0,2947	5
6	3790,8182	15795,0758	17624,7143	3287,2952	40497,9035	33,3543	38,1192	17,0757	23,2086	4HE2	0,6341	0,2947	6

ANT-
30%

Años antigüedad 15.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	4286,5037	14288,3456	10006,7715	1874,3721	30455,9928	24,5809	28,0924	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	1
2	4286,5037	14288,3456	11050,8735	2314,0993	31939,8220	26,2186	29,9641	15,0861	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	2
3	4286,5037	14288,3456	14782,9512	2537,5813	35895,3818	29,7669	34,0193	15,4578	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	3
4	4286,5037	14288,3456	16026,0791	2314,0993	36915,0276	30,5857	34,9551	16,4198	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	4
5	4334,0938	14446,9793	16623,4342	2645,7640	38050,2713	31,5078	36,0089	16,4198	22,0170	4HE2	0,6341	0,2947	5
6	4738,5228	15795,0758	17624,7143	3287,2952	41445,6081	34,3233	39,2266	17,0757	23,2086	4HE2	0,6341	0,2947	6

ANT-
36%

Años antigüedad 18.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	5143,8044	14288,3456	10006,7715	1874,3721	31313,2936	25,4574	29,0942	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	1
2	5143,8044	14288,3456	11050,8735	2314,0993	32797,1228	27,0951	30,9659	15,0861	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	2
3	5143,8044	14288,3456	14782,9512	2537,5813	36752,6825	30,6434	35,0211	15,4578	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	3
4	5143,8044	14288,3456	16026,0791	2314,0993	37772,3284	31,4623	35,9569	16,4198	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	4
5	5200,9125	14446,9793	16623,4342	2645,7640	38917,0900	32,3941	37,0218	16,4198	22,0170	4HE2	0,6341	0,2947	5
6	5686,2273	15795,0758	17624,7143	3287,2952	42393,3126	35,2923	40,3340	17,0757	23,2086	4HE2	0,6341	0,2947	6

ANT-
42%

Años antigüedad 21.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	6001,1052	14288,3456	10006,7715	1874,3721	32170,5943	26,3340	30,0960	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	1
2	6001,1052	14288,3456	11050,8735	2314,0993	33654,4235	27,9717	31,9676	15,0861	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	2
3	6001,1052	14288,3456	14782,9512	2537,5813	37609,9833	31,5200	36,0229	15,4578	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	3
4	6001,1052	14288,3456	16026,0791	2314,0993	38629,6291	32,3388	36,9587	16,4198	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	4
5	6067,7313	14446,9793	16623,4342	2645,7640	39783,9088	33,2804	38,0347	16,4198	22,0170	4HE2	0,6341	0,2947	5
6	6633,9319	15795,0758	17624,7143	3287,2952	43341,0172	36,2612	41,4414	17,0757	23,2086	4HE2	0,6341	0,2947	6

ANT-
48%

Años antigüedad 24.

ANEXO 2

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	6858,4059	14288,3456	10006,7715	1874,3721	33027,8950	27,2106	31,0978	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	1
2	6858,4059	14288,3456	11050,8735	2314,0993	34511,7242	28,8482	32,9694	15,0861	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	2
3	6858,4059	14288,3456	14782,9512	2537,5813	38467,2840	32,3966	37,0246	15,4578	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	3
4	6858,4059	14288,3456	16026,0791	2314,0993	39486,9298	33,2154	37,9604	16,4198	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	4
5	6934,5501	14446,9793	16623,4342	2645,7640	40650,7275	34,1667	39,0476	16,4198	22,0170	4HE2	0,6341	0,2947	5
6	7581,6364	15795,0758	17624,7143	3287,2952	44288,7217	37,2302	42,5488	17,0757	23,2086	4HE2	0,6341	0,2947	6

ANT-
54%

Años antigüedad 27.

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	7715,7066	14288,3456	10006,7715	1874,3721	33885,1958	28,0871	32,0996	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	1
2	7715,7066	14288,3456	11050,8735	2314,0993	35369,0250	29,7248	33,9712	15,0861	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	2
3	7715,7066	14288,3456	14782,9512	2537,5813	39324,5848	33,2731	38,0264	15,4578	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	3
4	7715,7066	14288,3456	16026,0791	2314,0993	40344,2306	34,0919	38,9622	16,4198	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	4
5	7801,3688	14446,9793	16623,4342	2645,7640	41517,5463	35,0530	40,0605	16,4198	22,0170	4HE2	0,6341	0,2947	5
6	8529,3410	15795,0758	17624,7143	3287,2952	45236,4263	38,1992	43,6563	17,0757	23,2086	4HE2	0,6341	0,2947	6



Años antigüedad 30 en adelante

ANT-60%

NIVEL	ANTG	SB-A	PE-A	PA-A	TT-A	HE1	HE2	PTC	PN	PF	LPT	PR	NIVEL
1	8573,0074	14288,3456	10006,7715	1874,3721	34742,4965	28,9637	33,1013	13,2823	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	1
2	8573,0074	14288,3456	11050,8735	2314,0993	36226,3257	30,6013	34,9730	15,0861	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	2
3	8573,0074	14288,3456	14782,9512	2537,5813	40181,8855	34,1497	39,0282	15,4578	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	3
4	8573,0074	14288,3456	16026,0791	2314,0993	41201,5313	34,9685	39,9640	16,4198	21,8858	4HE2	0,6341	0,2947	4
5	8668,1876	14446,9793	16623,4342	2645,7640	42384,3651	35,9393	41,0734	16,4198	22,0170	4HE2	0,6341	0,2947	5
6	9477,0455	15795,0758	17624,7143	3287,2952	46184,1308	39,1682	44,7637	17,0757	23,2086	4HE2	0,6341	0,2947	6

En fecha 16 de Abril de 2014 se modifican los siguientes tramos salariales para todos los trabajadores y trabajadoras eventuales, sin causar ello perjuicio económico.

- Modificación de los tramos salariales, de la siguiente manera:
 - Nivel 1, se queda tal y como está
 - Nivel 2, 3, 4, 5 y 6
 - Tramo 1, de 0 a 9 meses
 - Tramo 2, de 10 a 18 meses
 - Tramo 3, mas de 18 meses/fijos