



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 14 de julio 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 Lennox Refac, S.A. para su centro de trabajo de Burgos. (C.C. 09001021011995).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Lennox Refac, S.A. para su centro de trabajo de Burgos, suscrito el 4 de junio de 2021 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 Real Decreto 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 Real Decreto 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 14 de julio de 2021.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
P.S., la secretaria técnica,
M. Purificación Gutiérrez Gallego

* * *



CONVENIO COLECTIVO CORRESPONDIENTE AL CENTRO DE TRABAJO
LENNOX REFAC, S.A., EN BURGOS

CAPÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN

Preliminar. – Partes contratantes.

El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre la representación de la empresa Lennox Refac, y el comité de empresa.

Artículo 1.º – Ámbito personal.

El presente convenio afecta a la totalidad de la plantilla que estén prestando sus servicios en el centro de trabajo que la empresa Lennox Refac, S.A. tiene ubicado en Burgos, antes de su entrada en vigor o se contrate durante su vigencia.

Todo el personal que ingrese en la empresa Lennox Refac, S.A., con independencia de su modalidad contractual y del régimen legal con que hayan sido contratados, incluso los jóvenes de primer empleo, percibirán el mismo salario que el previsto en el presente convenio para una categoría, grupo profesional o tarea idéntica o similar.

Artículo 2.º – Ámbito funcional.

El presente convenio regulará las relaciones de trabajo entre la empresa Lennox Refac, S.A. en su centro de trabajo de Burgos, y el personal que en ella preste sus servicios.

Quedan exceptuados del mismo los jefes/as de Departamento, salvo que por petición expresa de los interesados, deseen estar vinculados/as al presente convenio.

Artículo 3.º – Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021 y finalizará el 31 de diciembre de 2022.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 4.º – Denuncia y prórroga.

El presente convenio se entenderá denunciado al finalizar su vigencia.

Artículo 5.º – Comisión paritaria.

Cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente convenio serán sometidas a la decisión de una comisión Mixta, que estará integrada por la representación de los/as trabajadores/as y los de la empresa. Esta Comisión se encargará de la interpretación, arbitraje, conciliación, vigencia y cumplimiento del presente convenio.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta, serán sometidas a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.



CAPÍTULO II
JORNADA Y VACACIONES

Artículo 6.º – Jornada.

La jornada anual para los años 2021 y 2022 será de 1.728 horas, siendo en todo el año de lunes a viernes, distribuida según calendario laboral.

Artículo 7.º – Horario de trabajo.

El horario de trabajo será de 6 horas 55 minutos de la mañana, a las 14 horas 55 minutos de la tarde, quedando excluido el personal adscrito al Departamento Comercial, informando al comité de empresa de los cambios.

Artículo 8.º – Descanso durante el bocadillo.

Dentro de la jornada diaria se establece un descanso de 15 minutos para el bocadillo computable a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 9.º – Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio, disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales al año. El disfrute de las mismas se realizará de común acuerdo entre los/as representantes de los trabajadores/as y la empresa.

La distribución de las mismas será de 26 días en período de verano contando a partir del lunes de agosto más próximo al día 15 del mismo mes, siempre y cuando este sea fiesta nacional, y los cuatro días restantes en la semana de Navidad.

Las vacaciones serán disfrutadas en el año en que son generadas, no pudiendo pasar al año siguiente más de 3 días si no es causado por I.L.T., baja por riesgo de embarazo, baja por maternidad, paternidad o período de lactancia, exceptuando los 4 días de vacaciones de la semana de Navidad (marcados en verde) en la que el personal afectado se les aplicará el artículo 14 del convenio.

CAPÍTULO III
RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 10.º – Salarios.

Para el año 2021, el incremento sobre las tablas salariales finales de 2020 será de 20 euros brutos mensuales lineales, en las 14 mensualidades, es decir, 280 euros brutos anuales, con efectos desde el 1 de enero de 2021.

Para el año 2022, el incremento sobre las tablas salariales finales de 2021 será de 28 euros brutos mensuales lineales, en las 14 mensualidades, es decir, 392 euros brutos anuales, con efectos desde el 1 de enero de 2022.

Los conceptos de complemento por turno, prestación por uso de gafas y gratificación por matrimonio a aumentarán en un 1% en el año 2021. Los conceptos de complemento por turno, prestación por uso de gafas y gratificación por matrimonio a aumentarán en un 1,4% en el año 2022, respecto del año 2021.

Las cantidades resultantes de aplicar dichos incrementos se recogen en los artículos correspondientes.



Artículo 11.º – Diferencias salariales dentro de la misma categoría.

En cualquier caso la máxima diferencia entre el salario mínimo y máximo de una misma categoría nunca podrá exceder del 4%.

CAPÍTULO IV

COMPLEMENTOS, SALARIOS Y MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL.

Artículo 12.º – Gratificaciones extraordinarias.

Con carácter de complemento salarial, se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, en la cuantía de 30 días de salario real cada una. La paga de «Verano» será abonada antes del día 30 del mes de junio y la paga de «Navidad» será abonada antes del día 15 del mes de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este convenio, se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 13.º – Cláusula de revisión salarial.

Se establece para el año 2021 una cláusula de revisión salarial si el IPC a fecha 31 de diciembre de 2021 según datos del Instituto Nacional de Estadística supera el 1% se pagará 2 euros mes por cada décima que supere al 1% del IPC en cada una de las 14 pagas.

Se establece para el año 2022 una cláusula de revisión salarial si el IPC a fecha 31 de diciembre de 2022 según datos del Instituto Nacional de Estadística supera el 1,4% se pagará 2 euros mes por cada décima que supere al 1,4% del IPC en cada una de las 14 pagas.

Dichas revisiones serán incluidas en las tablas salariales y en los conceptos del artículo 10 del presente convenio.

Artículo 14.º – Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con un complemento del 75% sobre el valor de la ordinaria, pudiendo compensarse con tiempo de descanso en la misma proporción, de común acuerdo.

Artículo 15.º – Complemento por enfermedad o accidente.

En caso de enfermedad o accidente, la empresa abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social, y el 100% del salario real del trabajador/a, tal y como se viene efectuando.

Artículo 16.º – Antigüedad.

Se entiende por antigüedad el resultante de aplicar los porcentajes establecidos en la ordenanza laboral para las industrias siderometalúrgicas, sobre el importe que por salario base se especifique en cada momento para cada categoría en las tablas salariales del convenio provincial del Sector de Burgos.



Los porcentajes a que se refiere el párrafo anterior, se adquieren en la proporción de un 5% por cada quinquenio de antigüedad en la empresa.

Artículo 17.º – Complemento por turnos.

Para el año 2021 se abonará la cantidad de 19,45 al personal que realice turnos de tarde o noche. Para el año 2022 se abonará la cantidad de 19,73.

Dicha cantidad será diaria y durante la concurrencia de dichos turnos.

No se incluyen en este concepto aquel personal contratado expresamente con horario de tarde o noche, salvo que se les modificara este horario.

La nocturnidad exclusivamente, generará plus adicional del 25% del salario base de cada categoría.

La realización de turnos será facultativa de la empresa pudiendo exigir su realización para pedidos urgentes de sus fabricados, no pudiendo afectar a más de seis trabajadores/as de cada sección y con una duración máxima de 48 horas por operario/a, salvo acuerdo expreso entre la empresa y personal afectado.

Artículo 18.º – Prestación por gafas.

Se abonará al personal de producción y almacén el importe de la adquisición de gafas de seguridad, para el trabajo.

A fin de evitar problemas, se elegirá entre dos modelos de gafas de seguridad homologadas y a este modelo se le aplicarán los cristales endurecidos correspondientes con la corrección óptica de cada empleado. Igualmente se proporcionarán gafas de seguridad de tipo progresivo para aquellos que las necesiten. También se proporcionarán cristales anti reflejantes para el personal que lo solicite.

Al personal de oficinas se le concederán por una sola vez cada dos años un importe para la compra de montura y cristales graduados, y cada año tendrá derecho a una bonificación si necesita cambiar cristales.

El importe para la compra de montura y cristales graduados establecido para el año 2021 será de 117,84 euros y para el año 2022 será de 119,49 euros.

El importe para el recambio de cristales establecido para el año 2021 será de 58,85 y para el año 2022 será de 59,67 euros.

La adquisición de lentillas se considera a todos los efectos como adquisición de gafas de montura, gozando de las mismas bonificaciones que las gafas, cada dos años.

Artículo 19.º – Gratificación por matrimonio.

La empresa abonará con carácter extrasalarial en el año 2021 la suma de 234,00 y para el año 2022 la suma de 237,27 euros a aquellos trabajadores que contraigan matrimonio.

Artículo 20.º – Seguro de vida colectivo.

La empresa cubrirá mediante las oportunas pólizas de seguros a todo el personal mientras permanezca en la plantilla de la misma. Los riesgos y capitales que el convenio



provincial del metal defina (art. 37 del convenio del metal) se incrementarán en 1.000 euros por concepto:

1.º – 12.500 euros por fallecimiento.

2.º – 15.500 euros por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta.

3.º – 21.500 euros por muerte a causa de accidente de cualquier tipo.

4.º – 25.000 euros por incapacidad permanente total o absoluta, únicamente cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

5.º – 22.000 euros por muerte, únicamente cuando se derive de enfermedad profesional.

6.º – 32.000 euros por muerte, únicamente cuando se deriven de accidente de trabajo.

El personal que desee ampliar el capital asegurado, podrá hacerlo mediante comunicación a la empresa, siendo los costos de esta ampliación a prorrateso (50% empresa y 50% trabajador), y considerando como tope de aportación una cobertura de hasta un máximo de 32.000 euros.

Artículo 21.º – Otras prestaciones.

Se abonará mensualmente el importe correspondiente a 2 cafés por día laborable al precio de las máquinas expendedoras ubicadas en el centro de trabajo.

En el año 2021 se abonará en concepto de cesta de Navidad la suma de 82,23 euros. Esta se incrementará cada año con el IPC real del año anterior.

Artículo 22.º – Permisos y licencias.

A) Defunciones.

A1. 7 días naturales por fallecimiento de cónyuge e hijos/as.

A2. 3 días naturales por fallecimiento de padre o madre, padre o madre políticos, abuelos/as, nietos/as o hermanos/as.

A3. 2 días naturales por fallecimiento de hermanos/as políticos e hijos/as políticos.

Cuando por tales circunstancias el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el tiempo será de 2 días naturales más para los casos descritos en los artículos A1, A2 y A3.

A4. 1 día natural en caso de fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as (consanguíneos).

A5. 4 horas de permiso para asistir al sepelio en el caso de fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as (afines).

Este permiso (A5) se amplía hasta las 8 horas en el caso de que el sepelio se celebre en otra provincia.

B) Ingresos.

B1. 2 días naturales en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta 2.º grado tanto de consanguinidad como de afinidad.



Estos días podrán disfrutarse mientras dure ésta.

Dicho permiso se amplía 2 días más en el caso de que la hospitalización sea de larga duración, entendiéndose como tal la que se prolongue durante más de 15 días seguidos.

C) Permisos.

C1. Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el trabajo, debiendo presentar el correspondiente justificante de asistencia.

C2. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público inexcusable.

C3. 16 horas anuales por acompañamiento de cónyuge, hijos/as y padre, madre (no políticos) a médicos/a.

D) Licencias.

D1. En caso de matrimonio, 15 días naturales. Si el matrimonio fuese en sábado, domingo o festivo, dicho período comenzará a computar desde el primer día laborable a partir de dicha fecha de matrimonio.

D2. 3 días laborables por nacimiento de hijo/a

D3. 1 día natural en caso de cambio de domicilio habitual.

D4. 1 día natural en caso de matrimonio de padre, madre, hijos/as o hermanos/as por consanguinidad o afinidad.

D5. Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Las personas trabajadoras por voluntad propia podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. (Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen).

Los supuestos A1, A2, A3, A5, B1, C3, D4 y D5 se aplican a las parejas de hecho que figuren debidamente inscritas como tales en el registro que corresponda.

La licencia recogida en el apartado D1, se reconoce igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas, una sola vez durante su vida laboral en la empresa, y en el supuesto de contraer posteriormente matrimonio con la misma persona, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por matrimonio, si ya se hubiera disfrutado el que le correspondía como pareja de hecho.

Todos los permisos comenzarán a disfrutarse a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante.

Artículo 23.º – Concurrencia de I.T. en vacaciones.

Cuando durante el disfrute de vacaciones se produzca situación de I.L.T.

El personal afectado tendrá derecho a su disfrute total desde el primer día, en fechas de común acuerdo con la empresa. En el supuesto de caer de I.L.T. en los 4 días de



vacaciones correspondientes a la semana de navidad, dichos días se podrán disfrutar posteriormente dentro de los primeros cuatro meses del año siguiente o acordar su disfrute con el departamento de Recursos Humanos.

CAPÍTULO V DERECHOS SINDICALES

Artículo 24.º – Comité de empresa.

Es el órgano unitario y de representación de todo el personal de la empresa y tiene la competencia que le corresponde legalmente.

Artículo 25.º – Tablón de anuncios.

Se dispondrá de tablero de anuncios para el comité de empresa y para los sindicatos, para uso exclusivo de ellos, donde podrán publicar cuanta información sindical, laboral y cultural crean oportuno.

Artículo 26.º – Crédito de horas a los miembros del comité de empresa.

La representación legal de los trabajadores, comité de empresa, dispondrá de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas cada uno.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen la RLT en función de la necesidad mensual, para su labor sindical, así como para la asistencia a cursos de formación organizados por su sindicato o institutos de formación. De igual forma la RLT podrán acumular entre sí hasta un máximo de 40 horas mensuales, para los fines anteriormente citados.

Se comunicará por escrito con la mayor antelación posible al departamento de Recursos Humanos.

La RLT podrá ceder si así lo desean sus horas a los delegados/as sindicales. Para ello informarán de la misma manera anteriormente descrita.

Artículo 27.º – Asambleas de trabajadores/as.

Se admite la celebración de asambleas informativas como medio de intercomunicación con el personal de la empresa.

El total de las asambleas no podrá superar al año seis horas retribuidas. Dichas asambleas no podrán superar una hora, debiendo solicitar a la empresa por escrito su realización con al menos dos días de antelación.

Artículo 28.º – Información al comité de empresa.

La empresa facilitará información bimensual de resultado de la cuenta de producción así como de las ventas y perspectivas de futuro en cada período. Anualmente facilitará el resultado final en cuanto a balance, cuenta de explotación y memoria.

Artículo 29.º – Comité de salud laboral.

Se constituye el comité de salud laboral compuesto de forma paritaria por tres delegados/as de prevención y tres representantes de la dirección. Las normas de funcionamiento de dicho comité se ajustarán a la legalidad vigente.



Artículo 30.º – Derechos adquiridos.

Se reconocen los derechos adquiridos del personal afectado por el presente convenio, en su condición más beneficiosa.

CAPÍTULO VI

Artículo 31.º – Política de empleo.

Cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de discapacidad.

Toda contratación que se haga en la empresa para la realización de tareas de producción y almacén de entradas; bien sea indefinida, conversión a indefinido e interinidad con las siguientes causas: sustituciones para permiso de nacimiento de hijo/a siempre que las 10 últimas semanas sean continuadas, riesgo de embarazo y excedencia para cuidado de hijos/as, será con contrato de turno rotativo (una semana de tarde y otra de mañana).

La empresa se compromete a continuar con las jubilaciones parciales a partir de 2021 y con carácter indefinido, siempre y cuando se mantenga la legislación para dichos años o bien y, en caso de modificación, la misma no empeore las condiciones para la empresa. Para los años 2021 y 2022 se compromete la empresa a realizar todos los contratos de relevo con contratos indefinidos.

La empresa se compromete a publicar con un año de antelación las jubilaciones parciales que se vayan a realizar para que los fijos discontinuos de la empresa puedan solicitar la vacante como relevo de la jubilación parcial.

Con carácter general la empresa establece dos días adicionales de vacaciones al año a disfrutar por el personal en su último año de trabajo previa a la jubilación.

Artículo 32.º – Fijos/as-discontinuos/as.

Orden de llamamiento. – El personal fijo-discontinuo será llamado, independientemente de que el mismo ya haya prestado servicios en la misma campaña, cada vez que sea necesario y de manera gradual en función de las necesidades requeridas por el volumen de trabajo por orden relativo de antigüedad en la suscripción del contrato fijo-discontinuo, tal y como se refleja en la lista que en cada momento esté en vigor.

Orden de salida. – La empresa irá comunicando al personal fijo-discontinuo el cese en la prestación de sus servicios para los que fueron contratados, en orden inverso al que fueron llamados, no computándose vacaciones. De tal forma que no cese en su actividad una persona con mayor antigüedad que otra que continúe trabajando.

A modo de explicación de este artículo se refleja el siguiente ejemplo:

Si hay contratados 20 trabajadores/as fijo-discontinuos/as, siendo el número 1 el de más antigüedad y el número 20 el de menos:

– No podrá ser llamado el número 20 si antes no se ha llamado a los 19 anteriores y así sucesivamente.

– No podrá salir el número 19 si antes no ha salido el número 20, y así sucesivamente.



Artículo 33.º – Transporte.

La empresa mantendrá un servicio de autobuses desde la ciudad hasta el centro de trabajo, tal y como se viene haciendo hasta ahora; que podrá ser utilizado de forma voluntaria por los trabajadores/as, con rutas fijadas discrecionalmente por la empresa. La empresa informará al comité con antelación de los cambios que se produzcan en las rutas, en caso de haberlos.

Artículo 34.º – Uso de coche particular.

Cuando la empresa, previo acuerdo expreso por escrito, acuerde pagar a un empleado/a kilómetros por el uso de vehículo particular el importe será de 0,25 euros por kilómetro.

Artículo 35.º – Normas supletorias.

En todo lo no previsto en este convenio será de aplicación lo dispuesto en el convenio provincial de burgos para la industria siderometalúrgica, ordenanza laboral de la misma, el estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de aplicación general.

Artículo 36.º – Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa ha de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, y de promoción etc.

Artículo 37.º – Comisión paritaria de rotaciones.

Se crea una comisión paritaria de tres miembros por parte del comité y de tres miembros por parte de la empresa con el objeto de crear e implantar un sistema de rotación natural para el personal con contrato de tarde. Dicha comisión seguirá vigente y funcional hasta que el proceso de rotación funcione de forma natural. Dicha comisión analizará la viabilidad del sistema de rotación establecido en el art. 31 (una semana de tarde y otra de mañana). Si la comisión observase la no viabilidad de dicho modelo bien sea por motivos organizativos o bien sea por cualquier causa que ponga en riesgo la eficiencia productiva de manera justificada, la misma se compromete a buscar una alternativa satisfactoria para ambas partes y que dé respuesta a lo establecido en el punto g) del preacuerdo celebrado entre las partes en el Serla del día 14 de junio de 2018 con número de expediente CM/152/2018/BU. La comisión paritaria tomará como referencia y guía, la propuesta que presentó la empresa al comité en la reunión del día 2 de julio de 2018.

En caso de discrepancia de las partes y la imposibilidad de alcanzar un acuerdo mayoritario sobre el sistema de rotaciones satisfactorio para ambas partes, se estará a lo dispuesto literalmente a lo acordado entre las partes en el Serla del día 14 de junio de 2018 con número de expediente CM/152/2018/BU.

Disposición transitoria primera. –

La empresa asume el compromiso de promocionar del puesto de peón/a especialista a categoría superior en 2021. Y otra promoción de peón/a especialista a categoría superior en 2022.

*Disposición transitoria segunda. –*

La empresa se compromete a la conversión en indefinido de un trabajador/a fijo/a discontinuo en 2021, a partir de la firma del convenio y dos conversiones a indefinido de personal fijo discontinuo en 2022.

En Burgos, a 4 de junio de 2021.

Siguen varias firmas ilegibles.

* * *

TABLAS SALARIALES 2021		2021			
GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES PROFESIONALES	SALARIO MAYOR		SALARIO MENOR	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I	PERSONAL TÉCNICO:				
	INGEN. TECN. CON RESP.	2.589,16	36.248,20	2.503,91	35.054,76
	INGEN. TECN. SIN RESP.	2.296,11	32.145,47	2.223,52	31.129,33
	TECNICO DE ORGANZ. DE 1	2.305,27	32.273,78	2.232,30	31.252,26
	TECNICO DE ORGANZ. DE 2	2.248,27	31.475,81	2.177,63	30.486,80
	TECNICO CONTROL 1	2.303,55	32.249,76	2.230,69	31.229,65
	VERIFICADOR 1	2.360,23	33.043,21	2.285,08	31.991,17
	VERIFICADOR 2	2.243,80	31.413,21	2.173,35	30.426,88
	MAESTRO DE TALLER	2.837,26	39.721,61	2.741,96	38.387,45
	DELINEANTE PROYECT.	2.540,32	35.564,42	2.457,05	34.398,67
	DELINEANTE DE 1	2.269,66	31.775,25	2.198,17	30.774,36
	DELINEANTE DE 2	1.952,13	27.329,80	1.894,10	26.517,38
GRUPO II	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO				
	JEFE DE 2	2.809,81	39.337,41	2.715,62	38.018,66
	OFICIAL 1 ADMTVO	2.445,57	34.237,97	2.366,78	33.134,92
	OFICIAL 2 ADMTVO	2.056,99	28.797,87	1.994,74	27.926,34
	AUX ADMTVO.	1.723,21	24.124,92	1.674,49	23.442,84
	PROGRAMADOR	2.297,67	32.167,38	2.225,03	31.150,38
	AYUDANTE DE COMPRAS	2.277,73	31.888,15	2.205,91	30.882,74
GRUPO III	PERSONAL DE OFICIO Y PERSONAL OBRERO				
	CHOFER	2.052,64	28.736,94	1.990,51	27.867,12
	ALMACENERO	2.134,59	29.884,26	2.068,55	28.959,68
	RECEPCIONISTA	1.658,51	23.219,12	1.671,64	23.402,94
	ENCARGADO	2.704,68	37.865,52	2.614,77	36.606,72
	JEFE DE EQUIPO	2.659,76	37.236,69	2.571,64	36.003,00
	OFICIAL 1	2.207,64	30.906,91	2.138,66	29.941,20
	OFICIAL 2	2.107,62	29.506,68	2.042,89	28.600,44
	OFICIAL 3	1.980,22	27.723,06	1.921,07	26.894,96
	AYUDANTE/PEON ESP.	1.783,47	24.968,56	1.732,29	24.252,04
COMPLEMENTOS Y PRESTACIONES SALARIALES					
	TURNOS	19,45			
	PRESTACIÓN POR GAFAS	117,84			
	BONIFICACIÓN CRISTALES	58,85			
	MATRIMONIO	234,00			
	CESTA DE NAVIDAD	82,23			