



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 9 de julio de 2026, 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 en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa LFB Refac, S.A. (C.C. 09100551012026).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa LFB Refac, S.A. suscrito el 9 de junio de 2026, de una parte, por la representación empresarial y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras, 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, 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 PRE/813/2022 de 5 de julio, 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 9 de julio de 2026.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Juan Martín Antón Crespo

* * *



CONVENIO COLECTIVO CORRESPONDIENTE AL CENTRO
DE TRABAJO LFB 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 LFB Refac, S.A., y el comité de empresa.

Artículo 1. – 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 LFB 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 LFB 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. – Ámbito funcional.

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

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

Artículo 3. – Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2026 y finalizará el 31 de diciembre de 2028.

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. – Denuncia y prórroga.

El presente convenio se entenderá denunciado al finalizar su vigencia.

Artículo 5. – 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 los representantes 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, se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (ASACL) o acuerdo que lo sustituya.



CAPÍTULO II. – JORNADA Y VACACIONES

Artículo 6. – Jornada.

La jornada anual industrial para los años 2026, 2027 y 2028 será de 1.728 horas, siendo en todo el año de lunes a viernes, distribuida según calendario laboral.

A partir del 1 de enero del año 2028 dentro de la jornada industrial señalada la persona trabajadora tendrá una jornada individual de 1.720 horas disponiendo por tanto de un día en el año de libre disposición.

Artículo 7. – Horario de trabajo.

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

Artículo 8. – 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.

Los horarios para el descanso del bocadillo son los siguientes:

De 10:30 a 10:45.

De 19:30 a 19:45.

Artículo 9. – 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 representantes de los trabajadores y la empresa.

La distribución de las mismas será de 26 días en periodo 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 ILT, 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. – Salarios.

Para el año 2026, el incremento sobre las tablas salariales finales de 2025 será de 72 euros brutos mensuales lineales, en las 14 mensualidades, es decir, 1.008 euros brutos anuales, con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Para el año 2027, el incremento sobre las tablas salariales finales de 2026 será de 72 euros brutos mensuales lineales, en las 14 mensualidades, es decir, 1.008 euros brutos anuales, con efectos desde el 1 de enero de 2027.



Para el año 2028, el incremento sobre las tablas salariales finales de 2027 será de 60 euros brutos mensuales lineales, en las 14 mensualidades, es decir, 840 euros brutos anuales, con efectos desde el 1 de enero de 2028.

Los conceptos de complemento por turno, prestación por uso de gafas, y gratificación por matrimonio o pareja de hecho se aumentarán en un 3% en 2026, en un 3% en 2027 y en un 2,5% en 2028.

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

Artículo 11. – 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. – 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. – Cláusula de revisión salarial.

Se acuerda valorar en 24 euros el punto porcentual para los años 2026, 2027 y 2028.

En caso de que los IPC de los años 2026 y 2027 registren un incremento acumulado superior al 6% se efectuará una revisión del exceso en tablas salariales con efecto de 1 de enero de 2028 sin efecto retroactivo. Se incrementará 2,40 euros por décima que supere el 6% acordado.

Se establece para el año 2028 una cláusula de revisión salarial con efectos de 1 de enero de ese año por la que si el IPC a fecha del 31 de diciembre de 2028 según datos del Instituto Nacional de Estadística supera el 2,5 % se pagarán 2,40 euros mes, por cada décima que supere el 2,5% 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. – 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.

Las horas extraordinarias que se realicen en días no marcados como laborables en el calendario se abonarán con un complemento del 100% sobre el valor de la ordinaria, estas horas solo serán abonadas, no pudiendo cambiarlas por tiempo de descanso.



Artículo 15. – 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. – 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. – Complemento por turnos.

Para el año 2026 se abonará la cantidad de 24,43 al personal que realice turnos de tarde o noche.

Para el año 2027 se abonará la cantidad de 25,16 al personal que realice turnos de tarde o noche.

Para el año 2028 se abonará la cantidad de 25,79 al personal que realice turnos de tarde o noche.

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 el personal afectado.

Artículo 18. – 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/a. Igualmente se proporcionarán gafas de seguridad de tipo progresivo para aquellos que las necesiten. También se proporcionarán cristales antirreflejantes 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 2026 será de 148,05 euros. Para el año 2027 será de 152,49 euros. Para el año 2028 será de 156,31 euros.

El importe para el recambio de cristales establecido para el año 2026 será de 73,93 euros. Para el año 2027 será de 76,15 euros. Para el año 2028 será de 78,05 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. – Gratificación por matrimonio.

La empresa abonará con carácter extrasalarial en el 2026 la suma de 293,99 euros al personal que contraiga matrimonio o pareja de hecho. Para el año 2027 será de 302,81 euros. Para el año 2028 será de 310,38 euros.

Artículo 20. – 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 (artículo 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, podrán hacerlo mediante comunicación a la empresa, siendo los costos de esta ampliación a prorratio (50% empresa y 50% trabajador/a), y considerando como tope de aportación una cobertura de hasta un máximo de 32.000 euros.

Artículo 21. – 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 2026 se abonará en concepto de Cesta de Navidad la suma de 100,94 euros. Esta se incrementará cada año con el IPC real del año anterior.

Artículo 22. – 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 laborables 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) 5 días laborables 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.

Este permiso se amplía en 2 días, en el caso que se tenga que realizar desplazamiento a más de 70 km de distancia.

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/as.

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 laboral en caso de matrimonio de padre, madre, hijos/as o hermanos/as por consanguinidad o afinidad.

D5) En cuanto al cuidado del lactante se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.



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. – Concurrencia de I.T. en vacaciones.

Cuando durante el disfrute de vacaciones se produzca situación de ILT, 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 ILT 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. – 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. – 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. – Crédito de horas a los miembros del comité de empresa.

La representación legal de los/as trabajadores/as, comité de empresa, dispondrán 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 RLPT 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 RLPT 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 RLPT podrá ceder si así lo desean sus horas a los delegados/as sindicales. Para ello informarán de la misma manera anteriormente descrita.

Artículo 27. – Asambleas de trabajadores.

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. – Información al comité de empresa.

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

Artículo 29. – 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. – Derechos adquiridos.

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

CAPÍTULO VI

Artículo 31. – Política de empleo.

Cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de discapacidad.

Toda contratación que se haga en la empresa desde el 1 de enero de 2026, 2027 y 2028 para la realización de tareas de (producción y almacén), en cualquier modalidad contractual (indefinidos, interinos, ETT, etc.) serán realizados en 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 2026, 2027 y 2028 y con carácter indefinido siempre y cuando se mantenga la legislación para dichos años.

Para los años 2026, 2027 y 2028 se compromete la empresa a realizar todos los contratos relevo con contratos indefinidos.

La empresa se compromete a que si la ley lo permite priorizar los contratos relevo con personal fijo/a discontinuo/a.

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

Artículo 32. – Fijos discontinuos.

Orden de llamamiento: el personal fijo/a-discontinuo/a 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/a-discontinuos/as 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 otro 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.

La comisión de categorías negociará y acordará si procede las reglas de funcionamiento y creación de una nueva lista de fijos discontinuos por especialidades. Que en ningún caso afectara a la lista ya existente.

Artículo 33. – 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. – Uso de coche particular.

Cuando la empresa, previo acuerdo expreso por escrito, acuerde pagar a un empleado kilómetros por el uso de vehículo particular el importe para el año 2026 será de 0,38 euros por kilómetro. El importe se incrementará según el IPC real del año anterior.

Artículo 35. – 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. – Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, la empresa ha de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, y de promoción. Y promoverá la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco del plan de igualdad de la empresa.

Artículo 37. – Categorías y puestos de trabajo.

Con fecha del 8 de mayo de 2025, se firma el acuerdo que regula los puestos de trabajo y categorías que les corresponden y las condiciones que dan derecho a cada categoría. El documento se mantiene en revisión según la necesidad en la comisión de categorías.



DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

La empresa se compromete a la conversión en indefinido/a.

3 conversiones de trabajadores/as fijos/as discontinuo/as a tiempo completo en 2026.

5 conversiones de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as a tiempo completo en 2027.

4 conversiones de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as a tiempo completo en 2028.

Siendo por orden de antigüedad. Si algún trabajador/a rechaza la conversión, se pasará al siguiente de la lista.

En Burgos, a 9 de junio de 2026.

Varias firmas (ilegibles)

* * *



TABLAS SALARIALES 2026

TABLAS SALARIALES 2026		2026			
GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES PROFESIONALES	SALARIO MAYOR		SALARIO MENOR	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I	PERSONAL TÉCNICO:				
	INGEN. TECN. CON RESP.	3.090,86	43.272,00	3.005,61	42.078,56
	INGEN. TECN. SIN RESP.	2.797,81	39.169,27	2.725,22	38.153,13
	TECNICO DE ORGANIZ. DE 1	2.806,97	39.297,58	2.734,00	38.276,06
	TECNICO DE ORGANIZ. DE 2	2.749,97	38.499,61	2.679,33	37.510,60
	TECNICO CONTROL 1	2.805,25	39.273,56	2.732,39	38.253,45
	VERIFICADOR 1	2.861,93	40.067,01	2.786,78	39.014,97
	VERIFICADOR 2	2.745,50	38.437,01	2.675,05	37.450,68
	MAESTRO DE TALLER	3.338,96	46.745,41	3.243,66	45.411,25
	DELINEANTE PROYECT.	3.042,02	42.588,22	2.958,75	41.422,47
	DELINEANTE DE 1	2.771,36	38.799,05	2.699,87	37.798,16
	DELINEANTE DE 2	2.453,83	34.353,60	2.395,80	33.541,18
GRUPO II	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO				
	JEFE DE 2	3.311,51	46.361,21	3.217,32	45.042,46
	OFICIAL 1 ADMTO	2.947,27	41.261,77	2.868,48	40.158,72
	OFICIAL 2 ADMTO	2.558,69	35.821,67	2.486,44	34.950,14
	AUX. ADMTO.	2.224,91	31.148,72	2.176,19	30.466,64
	PROGRAMADOR	2.799,37	39.191,18	2.726,73	38.174,18
GRUPO III	PERSONAL DE OFICIO Y PERSONAL OBRERO				
	CHOFER	2.554,34	35.760,74	2.492,21	34.890,92
	ALMACENERO	2.636,29	36.908,06	2.570,25	35.983,48
	RECEPCIONISTA	2.230,21	31.222,91	2.173,34	30.426,74
	ENCARGADO	3.206,38	44.889,32	3.116,47	43.630,52
	JEFE DE EQUIPO	3.161,46	44.260,49	3.073,34	43.026,80
	OFICIAL 1	2.709,34	37.930,71	2.640,36	36.965,00
	OFICIAL 2	2.609,32	36.530,48	2.544,59	35.624,24
	OFICIAL 3	2.481,92	34.746,86	2.422,77	33.918,76
	COMPLEMENTOS Y PRESTACIONES SALARIALES				
	TORNOS	24,43			
	PRESTACIÓN POR GAFAS	148,05			
	BONIFICACIÓN CRISTALES	73,93			
	MATRIMONIO	293,99			
	CESTA DE NAVIDAD	100,94			

* * *



TABLAS SALARIALES 2027

TABLAS SALARIALES 2027		2027			
GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES PROFESIONALES	SALARIO MAYOR		SALARIO MENOR	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I	PERSONAL TECNICO:				
	INGEN.TECN.CON RESP.	3.162,86	44.280,00	3.077,61	43.086,56
	INGEN.TECN.SIN RESP.	2.869,81	40.177,27	2.797,22	39.161,13
	TECNICO DE ORGANIZ.DE 1	2.878,97	40.305,58	2.806,00	39.284,06
	TECNICO DE ORGANIZ.DE 2	2.821,97	39.507,61	2.751,33	38.518,60
	TECNICO CONTROL 1	2.877,25	40.281,56	2.804,39	39.261,45
	VERIFICADOR 1	2.933,93	41.075,01	2.858,78	40.022,97
	VERIFICADOR 2	2.817,50	39.445,01	2.747,05	38.458,68
	MAESTRO DE TALLER	3.410,96	47.753,41	3.315,66	46.419,25
	DELINEANTE PROYECT.	3.114,02	43.596,22	3.030,75	42.430,47
	DELINEANTE DE 1	2.843,36	39.807,05	2.771,87	38.806,16
	DELINEANTE DE 2	2.525,83	35.361,60	2.467,80	34.549,18
GRUPO II	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO				
	JEFE DE 2	3.383,51	47.369,21	3.289,32	46.050,46
	OFICIAL 1 ADMTVO	3.019,27	42.269,77	2.940,48	41.166,72
	OFICIAL 2 ADMTVO	2.630,69	36.829,67	2.568,44	35.958,14
	AUX.ADMTVO.	2.296,91	32.156,72	2.248,19	31.474,64
	PROGRAMADOR	2.871,37	40.199,18	2.798,73	39.182,18
	AYUDANTE DE COMPRAS	2.851,43	39.919,95	2.779,61	38.914,54
GRUPO III	PERSONAL DE OFICIO Y PERSONAL OBRERO				
	CHOFER	2.626,34	36.768,74	2.564,21	35.898,92
	ALMACENERO	2.708,29	37.916,06	2.642,25	36.991,48
	RECEPCIONISTA	2.302,21	32.230,91	2.245,34	31.434,74
	ENCARGADO	3.278,38	45.897,32	3.188,47	44.638,52
	JEFE DE EQUIPO	3.233,46	45.268,49	3.145,34	44.034,80
	OFICIAL 1	2.781,34	38.938,71	2.712,36	37.973,00
	OFICIAL 2	2.681,32	37.538,48	2.616,59	36.632,24
	OFICIAL 3	2.553,92	35.754,86	2.494,77	34.926,76
	AYUDANTE/PEON ESP.	2.357,17	33.000,36	2.305,99	32.283,84
COMPLEMENTOS Y PRESTACIONES SALARIALES					
TURNOS		25,16			
PRESTACIÓN POR GAFAS		152,49			
BONIFICACIÓN CRISTALES		76,15			
MATRIMONIO		302,81			
CESTA DE NAVIDAD		100,34			

* * *



TABLAS SALARIALES 2028

TABLAS SALARIALES 2028		2028			
GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES PROFESIONALES	SALARIO MAYOR		SALARIO MENOR	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I	PERSONAL TECNICO:				
	INGEN.TECN.CON RESP.	3.222,86	45.120,00	3.137,61	43.926,56
	INGEN.TECN.SIN RESP.	2.929,81	41.017,27	2.857,22	40.001,13
	TECNICO DE ORGANIZ. DE 1	2.938,97	41.145,58	2.866,00	40.124,06
	TECNICO DE ORGANIZ. DE 2	2.881,97	40.347,61	2.811,33	39.358,60
	TECNICO CONTROL 1	2.937,25	41.121,56	2.864,39	40.101,45
	VERIFICADOR 1	2.993,93	41.915,01	2.918,78	40.862,97
	VERIFICADOR 2	2.877,50	40.285,01	2.807,05	39.298,68
	MAESTRO DE TALLER	3.470,96	48.593,41	3.375,66	47.259,25
	DELINEANTE PROYECT.	3.174,02	44.436,22	3.090,75	43.270,47
	DELINEANTE DE 1	2.903,36	40.647,05	2.831,87	39.646,16
	DELINEANTE DE 2	2.585,83	36.201,60	2.527,80	35.389,18
GRUPO II	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SUBALTERNO				
	JEFE DE 2	3.443,51	48.209,21	3.349,32	46.890,46
	OFICIAL 1 ADMTVO	3.079,27	43.109,77	3.000,48	42.006,72
	OFICIAL 2 ADMTVO	2.690,69	37.669,67	2.628,44	36.798,14
	AUX.ADMTVO.	2.356,91	32.996,72	2.308,19	32.314,64
	PROGRAMADOR	2.931,37	41.039,18	2.858,73	40.022,18
	AYUDANTE DE COMPRAS	2.911,43	40.753,95	2.839,61	39.754,54
GRUPO III	PERSONAL DE OFICIO Y PERSONAL OBRERO				
	CHOFER	2.686,34	37.608,74	2.624,21	36.738,92
	ALMACENERO	2.768,29	38.756,06	2.702,25	37.831,48
	RECEPCIONISTA	2.362,21	33.070,91	2.305,34	32.274,74
	ENCARGADO	3.338,38	46.737,32	3.248,47	45.478,52
	JEFE DE EQUIPO	3.293,46	46.108,49	3.205,34	44.874,80
	OFICIAL 1	2.841,34	39.778,71	2.772,36	38.813,00
	OFICIAL 2	2.741,32	38.378,48	2.676,59	37.472,24
	OFICIAL 3	2.613,92	36.594,86	2.554,77	35.766,76
	AYUDANTE/PEON ESP.	2.417,17	33.840,36	2.365,99	33.123,84
COMPLEMENTOS Y PRESTACIONES SALARIALES					
	TORNOS		25,79		
	PRESTACIÓN POR GAFAS		156,31		
	BONIFICACIÓN CRISTALES		78,05		
	MATRIMONIO		310,38		
	CESTA DE NAVIDAD		100,94		