C.V.E.: BOPBUR-2012-07489

# II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 14 de diciembre de 2012 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, para el año 2012, de la empresa Stork Inter Ibérica, S.A. C.C. 09000842011989.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, para el año 2012, correspondiente a la empresa Stork Inter Ibérica, S.A. suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, el día 3 de diciembre de 2012, presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 4 de diciembre de 2012 y completada toda la documentación, con fecha 13 de diciembre de 2012, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, a 14 de diciembre de 2012.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *

# CONVENIO COLECTIVO CORRESPONDIENTE AL CENTRO DE TRABAJO QUE STORK INTER IBÉRICA, S.A. TIENE UBICADO EN BURGOS

## CAPÍTULO I. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º – *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la plantilla que esté prestando sus servicios en el Centro de Trabajo que la empresa Stork Inter Ibérica, S.A. tiene ubicado en Burgos antes de su entrada en vigor o se contrate durante su vigencia.

Todos los trabajadores que ingresen en la empresa Stork Inter Ibérica, 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 Stork Inter Ibérica, S.A. en su centro de trabajo de Burgos y el personal que en ella preste sus servicios.

Quedan exceptuados del mismo los Jefes de Departamentos, salvo que por petición expresa de los interesados deseen estar vinculados al presente Convenio.

Artículo 3.º – *Ámbito temporal.*

El periodo de aplicación del presente Convenio será de un año, desde el día 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012, fechas de entrada en vigor y finalización respectivamente.

Artículo 4.º – *Denuncia y prórroga.*

Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones para el próximo Convenio, en el caso de que alguna de las partes proceda a su denuncia antes del 31 de diciembre del año de vigencia. El Convenio se prorrogará de año en año, aplicando una subida igual al índice de precios al consumo del año anterior, si no es denunciado por cualquiera de las partes antes de su finalización, mediante escrito a la Oficina Territorial de Trabajo.

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 los representantes de los trabajadores y los de la empresa. Esta Comisión se encargará de la interpretación, arbitraje, conciliación, vigencia y cumplimiento del presente Convenio.

## CAPÍTULO II. – JORNADA Y VACACIONES

Artículo 6.º – *Jornada.*

La jornada de trabajo anual será de 1.688 horas durante la vigencia de este Convenio. Dichas horas se aplican de lunes a viernes y se distribuyen según el calendario elaborado.

Dentro de esta jornada industrial, cada trabajador dispondrá de un día de libre disposición que se disfrutará en las condiciones que se detallan a continuación:

a) Que se solicite con al menos 7 días de antelación a la fecha en que se pretenda disfrutar.

b) En todos los casos el día de libre disposición no podrá disfrutarse en la misma fecha por más del 10% de la plantilla de la empresa, ni cabrá la utilización concurrente del día de libre disposición por más del 50% del personal perteneciente a cada departamento.

c) El día de libre disposición no podrá añadirse a las vacaciones anuales, puentes, ni será coincidente con el día anterior o posterior a día festivo, ni a días sobrantes de jornada.

Artículo 7.º – *Horario de trabajo.*

El horario de trabajo será de 6 h 55 minutos de la mañana a 14 h 55 minutos de la tarde, exceptuando al Departamento Comercial.

Dicho horario será de aplicación al Departamento Comercial en el mes de agosto.

La empresa comunicará estas variaciones a los representantes de los trabajadores.

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 de trabajo efectivo.

Artículo 9.º – *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de 30 días naturales al año.

El disfrute de las vacaciones se realizará de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, siendo su disfrute dentro del periodo de verano, salvo en casos especiales, mantenimiento de instalaciones o causas de fuerza mayor, en que se pactará su disfrute de común acuerdo entre empresa y trabajadores afectados.

## CAPÍTULO III. – RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 10.º – *Retribuciones salariales.*

Para la vigencia del presente Convenio se acuerda que no se realice ningún cambio en las retribuciones salariales, quedando estas igual que las vigentes durante el año 2011.

Los conceptos de: Complemento por turnos, gratificación por matrimonio y el importe de la Cesta de Navidad serían revisados de acuerdo al IPC de 2011.

Artículo 11.º – *Revisión adicional.*

No se contempla la posibilidad de ningún tipo de revisión adicional para este Convenio.

## 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.

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 12.º – *Prima de resultados.*

La prima anual estará basada en los resultados de pedidos, de cuenta de producción y de garantías, exceptuándose los resultados de repuestos y servicios. Dicha prima será la resultante de la siguiente escala:

Objetivo: 350.000 euros. Prima resultante: 0 euros.
500.000 euros. Prima resultante: 5.000 euros.
Por cada 150.000 euros más. Prima resultante más 5.000 euros.

La prima variable resultante se repartirá linealmente entre el personal fijo y eventual (en este último caso proporcional al tiempo trabajado). De dicho reparto serán excluidos los responsables de Departamentos.

La prima será abonada al cierre de cada ejercicio garantizándose 200 euros/persona.

Artículo 13.º – *Dietas de viaje y kilómetros.*

La dieta del año 2012 será de hotel concertado por la empresa, siempre que sea posible la categoría de tres estrellas, salvo fuerza mayor, más 68,00 euros por manutención por día (desayuno: 6,80 euros (10%), comida: 40,80 euros (60%) y cena 20,40 euros (30%).

En lo relativo a los kilómetros, para 2012 el precio será de 0,32 euros/km.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, a principios de año, el importe de las dietas y kilómetro que vayan a estar en vigor ese año.

Artículo 13.º – 1. *Plus de distancia.*

Aquellos trabajadores que tengan que desplazarse por motivos relacionados con el montaje de instalaciones y servicios post-venta, y cuando en dichos desplazamientos tuviesen que pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirán un Plus de Distancia de 5 euros por pernocta.

Para el caso en que el desplazamiento y pernocta se produjese fuera del territorio nacional el Plus de Distancia será de 8 euros por pernocta.

Artículo 13.º – 2. *Complemento de productividad.*

Como medida que estimule la disminución del absentismo por causa de enfermedad común, se establece un complemento o prima de carácter mensual e individual por presencia de 12 euros/mes. Esta prima se abonará al trabajador en caso de no haber faltado al trabajo ningún día laborable durante el mes natural por causa de enfermedad común.

Artículo 14.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, tal como se viene efectuando.

Artículo 15.º – *Antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios en la cuantía de un 5% por cada uno, sobre el importe de salario base que se especifique en cada momento para cada categoría en las tablas salariales del sector siderometalúrgico de Burgos.

Artículo 16.º – *Horas extraordinarias.*

Se seguirán abonando las horas extraordinarias, tal y como se viene haciendo actualmente, con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar la preferencia por compensar, de mutuo acuerdo, las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en proporción a su valoración económica, en lugar de ser retribuidas económicamente.

Artículo 17.º – *Complemento por turnos.*

Se abonará la cantidad de 15,7 euros al personal que realice turnos de tarde o noche durante el presente año 2012.

A estos efectos no tendrá la consideración de turno de tarde o noche la incorporación de nuevos trabajadores que expresamente se contraten para estos horarios. Dicha cantidad será diaria y durante la concurrencia de dichos turnos. Asimismo en caso de que a los nuevos contratados se les cambie el turno de trabajo para el que fueron contratados, se les abonará la misma cantidad.

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 de cada sección y con una duración máxima de 48 horas por operario, salvo acuerdo expreso entre la empresa y los operarios afectados.

La realización de nocturnidad dará derecho a un incremento adicional del 25% del Convenio de Empresa para cada categoría.

Artículo 18.º – *Prestación por gafas.*

Se abonará a los empleados del taller de fabricación el importe de la adquisición de gafas de seguridad para el trabajo.

A fin de evitar problemas, se elegirá un modelo de gafas de seguridad homologadas y a este modelo se le aplicarán los cristales endurecidos correspondientes, con la corrección óptica de cada empleado.

Al personal de oficinas se le concederán por una sola vez cada dos años 148,53 euros por la compra de montura y cristales graduados y cada año tendrá derecho a una bonificación de 76,05 euros si necesita cambiar cristales.

La adquisición de lentillas se considera a todos los efectos como adquisición de gafas (cristales + montura), gozando de las mismas bonificaciones.

Artículo 19.º – *Gratificación por matrimonio.*

La empresa abonará con carácter extrasalarial 188,50 euros a aquellos trabajadores que contraigan matrimonio durante el presente año 2012.

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 determine en cada momento.

Los empleados que deseen ampliar el capital asegurado podrán hacerlo mediante comunicación escrita a la empresa, siendo los costos de esta ampliación a prorrateo (50% la empresa y 50% el trabajador) y considerando como total máximo de capital asegurado por parte de la empresa un nominal de 30.050,60 euros.

Artículo 21.º – *Permisos y licencias.*

Se asumen para este Convenio todos los permisos y licencias contemplados en el art. 45 del Convenio Colectivo de Trabajo de Ámbito Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos, salvo en las siguientes mejoras:

– 4 días naturales por fallecimiento de hijos.

– 3 días naturales por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos o hermanos. Cuando por tal circunstancia el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el permiso será de dos días naturales más.

– 7 días naturales por fallecimiento del cónyuge.

– ½ día por fallecimiento de tíos y sobrinos, ampliable a un día si por este motivo se necesita hacer un desplazamiento fuera de la ciudad.

– 3 días laborables por nacimiento de hijos.

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

En los casos en que proceda, las licencias o permisos se amplían a las parejas de hecho que figuren debidamente inscritas como tales en el registro que corresponda. La licencia o permiso por matrimonio 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 hubieran disfrutado el que se correspondía como pareja de hecho.

Artículo 22.º – *Penosidad.*

Una vez reducidos los ruidos a los límites legalmente establecidos, en caso de que dichos ruidos excedan los límites citados al personal de esta sección se incrementaría el 25% del salario base de cada categoría.

Artículo 23.º – *Contratación.*

Durante la vigencia de este Convenio se realizará Contrato de Relevo con carácter de indefinido a aquellos trabajadores que se contraten como causa de una jubilación parcial de un trabajador en activo hasta los 61 años en la modalidad de 85% / 15%.

Para aquellos trabajadores que encontrándose en esa situación en la actualidad, tuviesen un Contrato de Relevo de carácter temporal, la empresa realizará su conversión en contrato indefinido a la finalización del contrato.

CAPÍTULO V. – DERECHOS SINDICALES Y VARIOS

Artículo 24.º – *Los representantes de los trabajadores.*

Es el órgano unitario y de representación de todos los trabajadores de la empresa y tiene la competencia que le corresponde legalmente.

Artículo 25.º – *Local de reuniones y tablón de anuncios.*

La empresa habilitará un local de reuniones y archivo y dispondrá de tablón de anuncios para los representantes de los trabajadores 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 representantes de los trabajadores.*

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los representantes de los trabajadores a fin de prever la asistencia a cursos de formación organizados por su Sindicato o Institutos de Formación. De igual forma, los representantes de los trabajadores podrán acumular entre sí hasta un máximo de 25 horas mensuales para los fines anteriormente citados, y que podrán acumularse de manera trimestral, hasta 75 horas, para casos de formación.

Artículo 27.º – *Asambleas de trabajadores.*

Se admite la celebración de Asambleas Informativas como medio de intercomunicación de los trabajadores.

Dichas asambleas no podrán superar al año 4 horas retribuidas. La duración máxima de cada una de ellas no podrá ser superior a una hora, debiendo solicitar a la empresa su realización, con al menos dos días de antelación.

Artículo 28.º – *Información a los representantes de los trabajadores.*

La empresa facilitará información bimensual del 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 – *Mejoras sociales.*

Se seguirá abonando a los trabajadores el importe correspondiente a dos cafés diarios al precio actual de 0,30 euros unidad, actualizando el importe según el precio de cada momento.

Así mismo se abonará, con carácter extrasalarial, el importe de la cesta de Navidad, que el presente año 2012 será de 79,22 euros.

Así mismo, la empresa facilitará el transporte gratuito a todos los trabajadores, para el desplazamiento al centro de trabajo, tal y como se viene haciendo hasta ahora. Aquellos trabajadores que por motivo del horario de su jornada de trabajo no tengan acceso a los medios de transporte que facilita la empresa, percibirán un Plus de Transporte mensual de 75,46 euros/mes en 2012.

Artículo 30.º – *Concurrencia de I.T. en vacaciones.*

Cuando durante el periodo de vacaciones se esté o se produzca una situación de I.T. el personal afectado tendrá derecho al disfrute total de estas en fecha de común acuerdo con la empresa.

Artículo 31.º – *Delegados de prevención.*

Los Delegados de prevención tendrán derecho a la realización de un curso anual impartido por el Organismo que elijan. Dichos cursos podrán ser en horas de trabajo.

Artículo 32.º – *Tareas de montaje.*

Los trabajadores tendrán derecho a retornar a su lugar de residencia al finalizar la jornada en los términos que se describen a continuación. Los gastos de desplazamiento (transporte, horas de viaje, media dieta o dieta completa) serán a cargo de la empresa. La duración del desplazamiento al puesto de trabajo y del puesto de trabajo al domicilio computarán como jornada efectiva de trabajo.

El derecho al retorno mencionado se entenderá diariamente si el trabajador está desplazado a menos de 90 km, semanalmente cuando el trabajador esté desplazado a menos de 300 km, y quincenalmente en el resto de distancias.

Cada dos semanas desplazados de forma continua en montaje se generará un permiso de dos horas que podrá acumular en una bolsa de horas hasta completar días enteros para su disfrute.

En caso de acumularse un periodo de montaje superior o igual a dos meses, sin que existan intervalos en dicho periodo de tres días consecutivos de estancia en taller, el trabajador tendrá la opción, a los dos meses, de prestar sus servicios en el taller por un periodo de quince días.

Artículo 33.º – *Derechos adquiridos.*

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

Artículo 34.º – *Formación.*

La empresa se compromete, en todos los casos de formación planificada por la empresa, que sea asumida voluntariamente por el trabajador, a pagar la mitad de las horas realizadas fuera del horario laboral, siempre y cuando estas excedan de la jornada ordinaria de trabajo pactada con el trabajador, valoradas en razón de 1,75 veces el valor de la hora ordinaria.

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, la Ordenanza Laboral de la misma, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

* * *

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se incluyen los siguientes apartados como disposición adicional al texto del mismo, de conformidad con lo previsto en el art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Partes que conciertan el Convenio:

| Por la Empresa: | Por el Comité de Empresa: |
|---|---|
| D. Oscar Luis M. de Gruijter | D. Francisco J. Martínez Mijangos |
| D. Francisco J. Salamanca | D. Gustavo A. Vicario Abad |
| | D. Mariano Romero Pérez |
| | D. Juan Antonio Sanz Guijón |
| | D. Alberto Uyarra Vicente |

Ambas partes tienen y se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para llegar a acuerdos y para la firma del texto que documente dichos acuerdos, dando de esta forma validez a los mismos.

b) Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en el caso de no llegar a ningún acuerdo según lo previsto en el art. 5.º del Convenio.

En caso de que se produjeran discrepancias sobre la interpretación o no aplicación de las disposiciones recogidas en el Convenio, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que ha de constituirse en cumplimiento de lo dispuesto en su art. 5.º, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes seguirán, si procede, lo dispuesto en el núm. 3 del art. 82 o en el art. 41, preceptos ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Si no se hubiera conseguido acuerdo en el periodo de consultas que se establece en los citados preceptos legales, las partes podrán someter las discrepancias a arbitraje vinculante del Servicio de Mediación y Arbitraje, que designara en legal forma Árbitro o Árbitros que hayan de resolver, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que el Convenio o que los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado del procedimiento a que se refiere el párrafo anterior, si finaliza con la inaplicación de condiciones establecidas en el Convenio, deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

c) Medidas contra la discriminación.

Tanto la Dirección de la Empresa como su Comité de Empresa acuerdan el que se considere nula y sin efecto cualquier decisión que pudiera afectar de manera colectiva, o individual, tanto a las condiciones de empleo, como de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, que supusieran algún tipo de situación de discriminación directa o indirecta, por razón de edad o discapacidad o situación de discriminación directa o

indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

Se acuerda, igualmente, considerar nulas las órdenes de discriminar y aquellas decisiones que supongan un trato desfavorable para los trabajadores que sean consecuencia directa de una reacción empresarial ante una reclamación que se la efectúe, bien sea directamente o mediante el ejercicio de una acción administrativa o judicial, que tenga por objeto exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

| La Dirección | El Comité |
|---|---|
| (ilegible) | (ilegible) |

* * *

**STORK INTER-IBÉRICA, S.A.**

TABLA SALARIAL 2012

| CATEGORIAS | SALARIO Mensual 2012 | SALARIO Anual 2012 |
|---|---|---|
| ***Personal Técnico*** | | |
| Ingeniero Tec. Con Resp. | **2.506,64** | **35.092,89** |
| Ingeniero Tec. sin Resp. | **2.172,42** | **30.413,93** |
| Técnico Organiz de 1ª | **2.182,93** | **30.561,00** |
| Técnico Organiz de 2ª | **2.117,57** | **29.645,92** |
| Técnico Control de 1ª | **2.180,95** | **30.533,35** |
| Verificador de 1ª | **2.245,98** | **31.443,78** |
| Verificador de 2ª | **2.112,45** | **29.574,27** |
| Maestro de Taller | **2.788,28** | **39.035,98** |
| Delineante Proyectista | **2.451,19** | **34.316,71** |
| Delineante de 1ª | **2.142,14** | **29.989,93** |
| Delineante de 2ª | **1.776,76** | **24.874,60** |
| ***Personal Administrativo Y Subalterno*** | | |
| Jefe de 2ª | **2.757,15** | **38.600,07** |
| Oficial de 1ª Admon. | **2.343,60** | **32.810,35** |
| Oficial de 2ª Admon. | **1.898,17** | **26.574,35** |
| Oficial de 3ª Admon. | **1.705,85** | **23.881,83** |
| Auxiliar Admtvo. | **1.511,86** | **21.166,00** |
| Programador | **2.174,20** | **30.438,82** |
| Aydte. De Compras | **2.151,35** | **30.118,91** |
| Chofer | **1.893,10** | **26.503,45** |
| Almacenero | **1.987,21** | **27.820,91** |
| Recepcionista | **1.436,93** | **20.117,02** |
| ***Personal de Oficio Y Personal Obrero*** | | |
| Encargado | **2.637,78** | **36.928,89** |
| Jefe de Equipo | **2.586,78** | **36.214,94** |
| Responsable de Area | **2.416,02** | **33.824,26** |
| Oficial de 1ª Especialista | **2.244,01** | **31.416,13** |
| Oficial de 1ª | **2.070,99** | **28.993,92** |
| Oficial de 2ª | **1.956,26** | **27.387,63** |
| Oficial de 3ª | **1.809,30** | **25.330,14** |
| Aydte/Peon Espec. | **1.581,51** | **22.141,14** |