



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

***Grupo 08 - Industria de Productos Metálicos,
Maquinaria y Equipos***

Subgrupo 06 - Extracción e industrialización de minerales metálicos, piedras preciosas y semipreciosas; fábricas de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras preciosas finas o sintéticas

Aviso N° 21832/014 publicado en Diario Oficial el 14/08/2014

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. José Bayardi

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

ACTA DE RECEPCIÓN. En Montevideo, el día veinticuatro de julio de dos mil catorce, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo N° 8 "Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos"**, comparecen Por la Delegación del Poder Ejecutivo: Las Sras. Dras. Liliana Sarganas y Andrea Custodio, Por la Delegación Empresarial: Los Sres Dr. Miguel Oliveros y Flavio Pérez; Por la Delegación de los Trabajadores: Los Sres. Marcelo Abdala y Luis Vega en representación de la UNTMRA; se procede a dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** El Consejo de Salarios del Grupo N° 8 recibe en este acto el Convenio Colectivo del **Subgrupo N° 06.** "Extracción de Minerales Metálicos, Piedras Preciosas y Semipreciosas; Fábricas de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras preciosas finas y sintéticas", que regula las condiciones laborales del referido sector de actividad.-

SEGUNDO: Se eleva dicho Convenio Colectivo a los efectos de su registración y publicación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.-

Para constancia y de conformidad se firman seis ejemplares del mismo tenor. **CONVENIO COLECTIVO.** - En la ciudad de Montevideo, el día diecisiete de julio de dos mil catorce, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo N° 8 "Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos"**, **Subgrupo N° 06,** "Extracción de Minerales Metálicos, Piedras Preciosas y Semipreciosas; Fábricas de Alhajas, Fantasías, Pulido y Tallado de Piedras Preciosas finas o sintéticas", **por una parte:** las Delegada del Poder Ejecutivo Dra. Andrea Custodio y Soc. Maite Ciarniello; por otra parte: los Sres. Dr. Juan José Fraschini, Dr. Gonzalo Gari y Lic. Marcelo Martínez, quienes actúan en su calidad de delegados en representación del sector empleador; **y por otra parte:** los Sres. Manuel López, Francisco Da Silva, Mario Suárez, Sebastián Otero y Ruben Flores, quienes actúan por el sector de los trabajadores y en representación de la UNTMRA; acuerdan la celebración del siguiente convenio colectivo que regulará las **condiciones laborales del sector de actividad**, en los siguientes términos:

I) **ÁMBITO DE APLICACIÓN, FINALIDAD Y VIGENCIA**

1.- Ámbito de aplicación.- Las disposiciones del presente convenio tienen carácter nacional y rigen para las empresas y trabajadores comprendidos en el **Grupo N° 8 "Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos"**, **Subgrupo N° 06,** "Extracción de Minerales Metálicos, Piedras Preciosas y Semipreciosas; Fábricas de Alhajas, Fantasías, Pulido y Tallado de Piedras Preciosas finas y sintéticas", **Capítulo I: Extracción e Industrialización de Minerales Metálicos; Capítulo II "Extracción e Industrialización de Piedras Preciosas y Semipreciosas" y Capítulo III: Fábricas de Alhajas, fantasías, pulidos, y tallado de piedras preciosas finas y sintéticas.**

No comprenden al personal superior y de Dirección, el que se regirá por las políticas de las empresas, por los acuerdos individuales, o por las regulaciones contractuales según corresponda, en todo lo referente a sus condiciones salariales y laborales.

2.- Finalidad.- Este convenio colectivo constituye el resultado integral de intensas negociaciones entre las partes, con participación de delegados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, habiendo realizado ambas partes sociales recíprocas concesiones, con la finalidad de su regulación y al mismo tiempo de asegurar durante su vigencia un clima de paz y normalidad en la actividad productiva de las empresas del sector.

En la aplicación de sus disposiciones, las partes respetarán las potestades de organización, dirección y disciplinarias de las empresas, así como el principio de no discriminación y los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular las libertades sindicales, conforme a la normativa legal vigente.

3.- Vigencia.- El presente convenio colectivo tendrá un plazo de 2 (dos) años y regirá desde el 1° de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015.

II) CATEGORÍAS, SALARIOS MÍNIMOS Y AJUSTES SALARIALES

4.- Categorías y salarios mínimos.- A partir del 1° de enero de 2014, las escalas de salarios mínimos nominales por hora o mes de los trabajadores, que regirán para las categorías que se indica, y que ya incluyen el ajuste correspondiente a este mes, son las siguientes:

Capítulo I: Extracción e Industrialización de Minerales Metálicos

PERSONAL OBRERO

CATEGORÍAS

Salario mensual

Salario por hora

0 Operario al Inicio: \$ 19.911 \$ 99,55
Es aquel trabajador o trabajadora, que por 600 horas efectivas de trabajo, sin tener conocimiento ni experiencia previa en la industria minera realiza tareas que no signifiquen manipulación de máquinas u otras tareas calificadas requiriendo siempre de la asistencia en los procesos. Cumplido el período señalado en forma efectiva el trabajador pasará automáticamente a la categoría que le corresponda.

I Peón, limpiador, sereno, cocinero \$ 22.121 \$ 110,61

II Operario práctico (ej. de trituración, muestrero, lavador, almacén, depósito); Ayudante de explosivos, perforación o prospección. Ayudante mecánico/electricista \$ 24.329 \$ 121,64

III Operario general (ej. de molienda, desorción, elusión pañolero, cargador frontal de planta, chofer de camión); Asistente de explosivos, perforación o prospección; Asistente mecánico/electricista \$ 25.769 \$ 128,84

IV Operario calificado (ej. de fundición o refinación, represa, lixiviación, cargador frontal de mina, topadora, motoniveladora, grúa), Perforista, Explosivista, Soldador, Mecánico, Electricista \$ 27.687 \$ 138,44

V Operario especializado o senior, Mecánico especializado, Electricista especializado, Perforista especializado, Explosivista especializado \$ 30.429 \$ 152,14

VI Operador de Perforadora Frontal (jumbo) y Operador de Perforadora Tiro Largo, ambos en mina subterránea \$ 33.470 \$ 167,35

PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORÍAS

Salario mensual

I A Cadete, Aprendiz Administrativo \$ 13.707

II A Telefonista, Recepcionista, Asistente, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Servicio \$ 16.448

III A Administrativo/a, Auxiliar de Compras, Auxiliar de Personal Secretaria, Telefonista-Recepcionista con idiomas, Auxiliar Contable, Auxiliar de Planificación, Auxiliar de Enfermería Calificado/a \$ 20.560

IV A Administrativo/a, o Auxiliar de mayor calificación, Nurse, Secretaria con idiomas, Dibujante \$ 23.987

V A Secretaria Ejecutiva, Analista Programador \$ 30.155

PERSONAL DE SUPERVISIÓN

<u>CATEGORÍA</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Salario por hora</u>
------------------	------------------------	-------------------------

I S Supervisor, Capataz, Encargado	\$ 36.460	\$ 182,30
------------------------------------	-----------	-----------

Cuando los trabajadores perciban remuneraciones en calidad de mensuales y no como jornaleros por hora efectivamente trabajada, para el cálculo del valor de la hora correspondiente a los mismos se dividirá el salario mensual entre 240 horas a todos los efectos.

Capítulo II: "Extracción e Industrialización de Piedras Preciosas y Semipreciosas"

GRUPO CANTERA

Categoría I	\$ 59,35
Categoría II	\$ 65,21
Categoría III	\$ 71,81
Categoría IV	\$ 80,60
Categoría V	\$ 109,91

GRUPO TALLER

Categoría I	\$ 58,62
Categoría II	\$ 63,02
Categoría III	\$ 68,88
Categoría IV	\$ 90,86
Categoría V	\$ 106,98

ADMINISTRACIÓN

Categoría I	\$ 58,62
Categoría II	\$ 63,02
Categoría III	\$ 68,88
Categoría IV	\$ 79,14
Categoría V	\$ 106,98

Capítulo III: Fábricas de Alhajas, fantasías, pulidos, y tallado de piedras preciosas, finas y sintéticas

Las escalas de salarios mínimos nominales que regirán a partir del 1° de enero de 2014 para las categorías de los trabajadores comprendidos en este Capítulo,

que ya incluyen el ajuste salarial aplicable, son las que figuran en el Anexo, que se considera parte integrante de este Convenio.

5.- Composición del salario mínimo.- Los salarios mínimos no podrán integrarse con premios o incentivos por presentismo o asiduidad.

Los salarios mínimos fijados que se establecen en este Convenio colectivo se aplican a los trabajadores remunerados por mes, por día, por hora, por remuneración variable y a destajo.

Los trabajadores podrán recibir remuneraciones variables o a destajo, las que por su naturaleza son esencialmente variables en más o en menos, pero en ningún caso podrán percibir una remuneración total inferior al equivalente a los salarios mínimos establecidos en este convenio de acuerdo a su categoría, atendiendo al total de las jornadas trabajadas en el mes, o su proporción.

6.- Determinación de categorías.- Las empresas asignarán a cada trabajador sus tareas, que determinarán su categoría y salario mínimo, fijándole las cargas de labor normales, de modo que se logren los niveles normales de producción, trabajando con ritmo y esfuerzo normal, como prestación de servicio correlativa al salario mínimo correspondiente.

7.- Requisitos para la designación de los cargos.- Deberán cumplirse los siguientes requisitos para la designación definitiva de los trabajadores en los cargos vacantes de las categorías, según la estructura determinada por las empresas:

- a) El cumplimiento completo del respectivo período de aprendizaje.
- b) El cumplimiento efectivo de las jornadas mínimas requeridas para cada categoría.
- c) Que se reúnan las habilidades, capacidades, calificaciones y competencias exigidas para su desempeño, según la tecnología de cada empresa.
- d) Que cuando corresponda, para aquellas categorías que así lo requieran por parte de las empresas, se haya aprobado una prueba de suficiencia teórico-práctica ante un Tribunal evaluador o ante el organismo de reconocida idoneidad técnica que las empresas determinen, el cual será informado a la organización sindical en forma previa.
- e) Que exista un cargo vacante en dicha categoría y el trabajador sea designado por la Empresa para ocuparlo.

8.- Movilidad funcional.- Las Empresas podrán asignar a los trabajadores que se encuentran en determinada categoría, cuando el trabajo lo requiera, tareas inherentes a cualquier otra categoría que pertenezca a la misma escala salarial, o inferior, así como también disponer su movilidad en cualquiera de las áreas o secciones, manteniendo su salario y respetando sus derechos laborales.

9.- Suplencias y asignaciones temporarias.- Si por ausencia del operario titular de un puesto de trabajo, el mismo deba ser asignado temporalmente por las empresas a otro operario titular de una categoría de salario mínimo inferior, éste último percibirá durante la suplencia la diferencia con el salario base que corresponda en la empresa la tarea que haya pasado a realizar, por el tiempo en que efectivamente la realice y siempre que haya cumplido las jornadas mínimas efectivas requeridas en su caso.

Lo dispuesto precedentemente será de aplicación también, en todos sus términos, cuando por necesidades de producción deban asignarse temporalmente a un trabajador tareas que correspondan a una categoría o escala salarial superior a la suya.

En ambos casos (suplencias y asignaciones temporarias), el plazo máximo será de 200 jornadas de trabajo efectivo en la tarea de la categoría superior en el último año móvil, o de 300 jornadas si la asignación responde a la realización de proyectos especiales, luego de lo cual cumplidas las mismas, aunque no hubiera vacante, el trabajador pasará a ocupar la categoría superior en el nivel salarial que corresponda.

10.- Ajustes salariales.- Durante el plazo de vigencia de este Convenio, se efectuarán dos ajustes anuales de salarios el 1° de enero de 2014 y el 1° de enero de 2015. Si a su vencimiento se prorrogara el Convenio por un año más, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 45, a partir del 1° de enero de 2016 se aplicará un nuevo ajuste.

1.- A partir del 1° de enero de 2014:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 31 de diciembre de 2013, se incrementarán a partir del 1° de enero de 2014, los salarios mínimos establecidos en el porcentaje del 10.69% y los superiores a los mínimos tendrán un aumento del 9.60% resultante de la acumulación de los valores que se indican a continuación:

- a) 3.35% por concepto de correctivo de la inflación, resultante de la diferencia entre la variación real del IPC operada en el año 2013 y la inflación otorgada estimada para dicho período;
- b) 5% por concepto de inflación estimada para el año 2014, tomando en cuenta el promedio entre las metas mínima y máxima de inflación (centro de la banda) previstas y publicadas por el BCU; y
- c) 2% por concepto de crecimiento del salario real para los salarios mínimos y 1% para los salarios superiores a los mínimos.

Las empresas que hubieran otorgado aumentos salariales a cuenta a sus trabajadores los deducirán de los porcentajes de incremento indicados en este artículo.

Los trabajadores cuyos salarios, luego de aplicado el ajuste correspondiente, sean inferiores a los mínimos establecido en este Convenio, incrementarán sus jornales o sueldos mensuales en los porcentajes necesarios para alcanzar esos mínimos a partir de la fecha indicada.

2.- A partir del 1° de enero de 2015:

Los salarios mínimos y las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad, vigentes al 31 de diciembre de 2014, se incrementarán a partir del 1° de enero de 2015 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- a) un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período comprendido entre el 1° de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2015, que se encuentren publicadas en la página web del BCU al mes de diciembre de 2014;
- b) 2% de crecimiento para los salarios mínimos y 1% de crecimiento para los salarios superiores a los mínimos; y
- c) el correctivo de la inflación, en más o en menos, que corresponda, resultante de la diferencia entre la variación real del IPC operada en el año 2014 y la inflación estimada otorgada en el mismo período.

Las partes acuerdan que en el mes de enero 2015, se reunirán a los efectos de acordar, a través de un acta, los ajustes que habrán de aplicarse a partir de esa fecha.

3.- A partir del 1° de enero de 2016:

Los salarios mínimos y las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad, vigentes al 31 de

diciembre de 2015, en caso de prórroga de este Acuerdo, se incrementarán a partir del 1° de enero de 2016 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- a) un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período comprendido entre el 1° de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2016, que se encuentren publicadas en la página web del BCU al mes de diciembre de 2015;
- b) 2% de crecimiento para los salarios mínimos y 1% de crecimiento para los salarios superiores a los mínimos; y
- c) el correctivo de la inflación, en más o en menos, que corresponda, resultante de la diferencia entre la variación real del IPC operada en el año 2015 y la inflación estimada otorgada en el mismo período.

III) CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS LABORALES

11.- Régimen de turnos.- Conforme al sistema y a los horarios establecidos por las empresas, el trabajo se realizará en turnos fijos o rotativos, con la frecuencia que éstas determinen. Si las empresas consideraran necesario modificar el régimen o sistema que se esté aplicando en las mismas, el tema será analizado previamente con la organización sindical de la UNTMRA.

12.- Distribución de la jornada semanal.- Las partes firmantes de este Convenio, en su carácter de organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la rama de actividad, manifiestan su acuerdo a que en las empresas se puedan suscribir convenios colectivos con el Comité de Base de la UNTMRA, asistido por el Consejo Directivo Nacional de la UNTMRA, de distribución de las horas de trabajo semanales diferentes, con jornadas de mayor duración y acumulación de descansos, debiendo presentar los convenios que se celebren al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro. Asimismo, y con la conformidad de la organización sindical de trabajadores, se podrá aplicar un régimen de acumulación de los días de descanso semanal a períodos quincenales o mensuales.

13.- Distribución del sábado.- Las partes acuerdan que conforme a la normativa vigente, podrán eliminarse o reducirse las jornadas de los días sábados o del sexto día de trabajo. Cuando ello ocurra, las horas de ese día se distribuirán en los restantes días de la semana, debiéndose en todos los casos respetar los límites legales de la jornada de trabajo que correspondan para las jornadas continuas o discontinuas.

Esta disposición da cumplimiento, sin necesidad de otro instrumento, a la exigencia del Convenio Internacional del Trabajo N° 1 relativa al convenio entre las organizaciones patronales y obreras requerido para que dicha distribución sea aplicada a nivel de las empresas.

14.- Descansos intermedios.- En las empresas en que la jornada de trabajo sea continua, los trabajadores gozarán de un descanso intermedio de media hora paga, que se considerará como tiempo trabajado a todos los efectos.

En las empresas en que la jornada de trabajo sea discontinua, el descanso intermedio -que a ningún efecto podrá ser considerado como trabajo efectivo- será de dos horas no pagas o de una hora no paga, quedando acordada dicha reducción por este Convenio y sin necesidad de un nuevo instrumento. En caso de modificarse en el futuro la duración del descanso intermedio que rija en las empresas se requerirá solamente labrar un acta con la organización sindical de la UNTMRA donde conste dicho cambio.

15.- Nocturnidad.- Los trabajadores que desempeñen tareas en el turno nocturno, ya sea total o parcialmente, percibirán durante la vigencia de este convenio, una compensación equivalente al 20% del salario base correspondiente a las horas efectivamente trabajadas en dicho turno.

Se considera turno nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, o entre las 23 horas y las 7 horas del día siguiente, según los horarios de los turnos que rijan en las empresas.

Esta bonificación será abonada únicamente en ocasión del trabajo nocturno; por lo cual el operario no la continuará percibiendo si pasa a realizar tareas entre las 6 y las 22 horas, o en los horarios diurnos si fueran diferentes, sin que esto pueda considerarse una rebaja de salario.

16.- Compensación por trabajo en mina subterránea.- Los trabajadores que cumplan tareas en minas subterráneas, tendrán derecho a percibir una compensación especial por dicho concepto equivalente al 15% del salario básico que corresponda a la categoría del trabajador, mientras se desempeñen efectivamente en las mismas.

17.- Reducciones de jornada.- Cuando por razones de trabajo sea necesario reducir los horarios de labor o la cantidad de jornadas semanales de modo general, las empresas podrán acordar con la organización sindical de la UNTMRA un régimen diferente al ordinario, sin que ello pueda dar lugar a reclamaciones por consecuencia de dichas reducciones de tiempo trabajado. En caso de no existir acuerdo, se aplicarán las disposiciones legales pertinentes (Decreto Ley N° 15.180 y Ley N° 18.399).

18.- Fraccionamiento de licencias y cómputo de feriados.- La licencia anual de cada trabajador podrá fraccionarse en dos períodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a 10 (diez) días continuos, y se podrán computar los días feriados laborables, incluso los de Carnaval y Semana Santa o Turismo.

Lo dispuesto precedentemente no impide que la licencia anual pueda gozarse en un solo período, teniendo prioridad esta modalidad si el trabajador así lo solicita y la empresa pueda aceptarlo en función de sus necesidades laborales y productivas.

En la determinación de las fechas en que se otorgará la licencia anual, si el desarrollo de la actividad y las necesidades de trabajo así lo permiten, las empresas tendrán en cuenta, en lo que fuere pertinente, la conveniencia o preferencia de los trabajadores.

19.- Ropa de trabajo y artículos de protección obrera.- Durante el plazo de vigencia de este Acuerdo, las empresas proporcionarán sin costo a sus trabajadores dos equipos de ropa de trabajo en invierno y dos en verano (cuatro por año), consistentes en mameluco o pantalón y camisa o remera, cada uno, cuyo uso será obligatorio. Además, se entregará ropa de abrigo (un buzo o campera polar), y en su caso equipo de lluvia, para los trabajos a la intemperie. En lo que respecta a los artículos de protección obrera, serán suministrados por las empresas de conformidad con las disposiciones del Decreto 406/988 (cascos, zapatos de seguridad, lentes, aparatos de protección auditiva, o guantes, etc., según corresponda). La entrega de los equipos se hará antes del 30 de Mayo (ropa de Invierno) y antes del 30 de Noviembre (ropa de verano).

20.- Día del Trabajador de la Industria Minera.- El día 14 de marzo, en que se celebrará el Día del Trabajador de la Industria Minera tendrá el carácter de feriado pago para los trabajadores de las empresas del sector de actividad y se les aplicará el régimen de la Ley 12.590.

21.- Viáticos.- Los trabajadores que deban cumplir tareas a 50 kilómetros o más de distancia de los lugares de trabajo habituales, tendrán derecho a percibir un viático diario nominal sin rendición de cuentas de \$ 400 (cuatrocientos pesos uruguayos).

El viático de referencia será divisible y se compondrá de los siguientes conceptos: 40% por transporte o alojamiento en forma indistinta, que no se abonará si la empresa suministra uno de estos servicios; 40% por alimentación, que se descontará si la empresa suministra este servicio; y 20% que no será descontable en ningún caso.

En las empresas que existan viáticos que en su totalidad sean más beneficiosos para los trabajadores se aplicarán en sustitución de lo dispuesto precedentemente.

22.- Integración del aguinaldo.- Para el cálculo del sueldo anual complementario, las partes acuerdan que las empresas incluyan lo percibido por concepto de salario vacacional (Ley N° 16.101).

23.- Licencias por enfermedad.- Los trabajadores que hayan sido certificados por enfermedad deberán justificar sus inasistencias presentando en las empresas copia de la certificación laboral efectuada por el médico del Prestador de Salud correspondiente al Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS).

24.- Régimen de guardias en sectores especiales.- En aquellos sectores o áreas de las empresas en los que no sea posible la interrupción del proceso productivo por la naturaleza del mismo, por necesidades específicas, si las partes consideran esencial la continuidad del trabajo, se acordará con la organización sindical de la UNTMRA un régimen de guardias con una dotación mínima.

25.- Horas disponibles para capacitación.- Las empresas otorgarán un máximo de 120 (ciento veinte) horas anuales en total, para que puedan ser utilizadas por trabajadores designados por la UNTMRA para asistir y participar en cursos de capacitación fuera de las empresas, de acuerdo a las siguientes condiciones: a) el total indicado podrá ser distribuido entre tres trabajadores, siendo el máximo individual de 40 (cuarenta) horas por año; b) no podrán utilizarlas más de dos trabajadores en forma simultánea; c) el 50% de las horas deberá ser destinado, como mínimo, a capacitación en temas de seguridad y salud laboral.

26.- Comisión Especial de Fondo Social.- Las partes se comprometen a analizar las posibilidades de creación de un Fondo Social para los trabajadores del sector, de financiación y administración conjunta, destinado a atender cuestiones sociales de relevancia. En forma alternativa, podrán analizar las posibilidades de participación en el Fondo Social del Grupo de Actividad 08 con los subgrupos que hayan decidido su inclusión.

IV) RELACIONES LABORALES Y MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

27.- Comisión de Relaciones Laborales Tripartita.- Las relaciones laborales colectivas en el sector de actividad se llevarán a cabo a través de una Comisión de Relaciones Laborales Tripartita en la que estarán representadas las partes. La Comisión de Relaciones Laborales Tripartita tendrá un máximo de nueve miembros, tres en representación de cada parte y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las partes se comunicarán mutuamente la nómina de representantes y las actualizaciones correspondientes.

El quórum mínimo para sesionar será de cinco miembros, dos en representación de cada parte firmante y uno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las resoluciones de la Comisión serán adoptadas por consenso.

Serán cometidos de la Comisión de Relaciones Laborales Tripartita:

- a) Supervisar, en el ámbito del sector de actividad la aplicación y el cumplimiento del presente Acuerdo.
- b) Intervenir en los diferendos que versen sobre la interpretación o aplicación del presente acuerdo.
- c) Participar con fines preventivos y conciliatorios en cualesquiera diferendos de naturaleza colectiva o individual que pudieran derivar eventualmente en una situación conflictiva.
- d) Evaluar las necesidades de formación profesional en la minería y analizar los medios para un mejor aprovechamiento del INEFOP a nivel de la rama de actividad.
- e) Intercambiar informaciones de interés para las buenas relaciones laborales colectivas.
- f) Analizar aspectos vinculados con la seguridad e higiene en el trabajo para la prevención de riesgos laborales y ambientales.

28.- Comisión de Relaciones Laborales Bipartita.- Todas las cuestiones que atañen a las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores afiliados a la UNTMRA, serán regidas por las normas legales, convencionales y reglamentarias aplicables, y canalizadas en forma previa a cualquier decisión a través de un ámbito bipartito interno, que se denominará Comisión de Relaciones Laborales Bipartita, en la cual estarán representadas ambas partes.

La Comisión estará compuesta por 3 (tres) Delegados titulares, con sus suplentes respectivos, por cada parte, en representación de la Empresa y del Comité de Base de la UNTMRA. Las partes se comunicarán mutuamente la nómina de representantes y las actualizaciones correspondientes. Cuando se considere necesario o conveniente por la naturaleza de los asuntos específicos a tratar, se podrá invitar a participar de las reuniones a un delegado de sección o a directivos o técnicos de la Empresa que no sean miembros de la Comisión.

La Comisión se reunirá con una periodicidad mensual, sin perjuicio de hacerlo cuando fuera necesario, y la duración máxima de las reuniones será de 2 (dos) horas pudiendo las partes extenderlas cuando lo consideren oportuno. El quórum mínimo para sesionar será de cuatro miembros, dos en representación de cada parte.

Serán cometidos de la Comisión de Relaciones Laborales Bipartita:

- a) Verificar, en el ámbito de la Empresa, la aplicación y el cumplimiento de la normativa laboral y de la Seguridad Social, así como de los acuerdos laborales o convenios colectivos aplicables, y de los mecanismos de prevención y solución de diferendos que por este Convenio se crean.
- b) Realizar acuerdos o convenios laborales internos, teniendo en cuenta los acuerdos existentes a nivel de sector de actividad minera.
- c) Intervenir con fines preventivos y conciliatorios en los diferendos que tengan que ver con el relacionamiento laboral, ya sea de naturaleza colectiva o individual, que pudieran derivar eventualmente en una situación conflictiva.
- d) Intervenir en los diferendos que versen sobre la interpretación o aplicación de los acuerdos o convenios laborales internos vigentes para el personal obrero de la empresa.
- e) Intercambiar informaciones de interés para las buenas relaciones laborales colectivas internas, debiendo mantener reserva de aquéllas que tengan carácter confidencial. Este intercambio se recomienda con carácter previo en caso de sanciones disciplinarias graves o despidos, cambios de régimen de turnos, o

de medidas que impliquen cambios tecnológicos, modificación de procesos productivos, pérdidas significativas de puestos de trabajo o situaciones similares. Ello no limitará el ejercicio de la potestad disciplinaria ni los poderes de organización y dirección de la Empresa.

f) Analizar el absentismo laboral y la siniestralidad, así como sus causas y medios posibles para reducir la problemática que generan.

29.- Mecanismos de prevención y solución de conflictos.- Las partes acuerdan que deberán seguirse las instancias conciliatorias de diálogo y negociación previstas en este Convenio, para encontrar soluciones a los problemas o diferencias que eventualmente se puedan suscitar, con la finalidad de evitar el surgimiento de conflictos que impliquen la paralización del proceso productivo y la pérdida de jornadas de trabajo.

A tales efectos las partes se comprometen a poner la mayor buena voluntad para resolver todos los problemas laborales que se generen, cualquiera sea su índole, teniendo presente las normas y disposiciones legales vigentes.

Se comprometen además a que, ante situaciones de controversia que puedan derivar en conflictos de cualquier naturaleza, antes de decidir acciones por cualquiera de las partes, se verificarán instancias de mediación y conciliación primeramente en el ámbito de la empresa o de la Comisión de Relaciones Laborales Bipartita, según corresponda al caso concreto, y, si éstas no dieran resultados, ante la Comisión de Relaciones Laborales Tripartita o ante el Consejo de Salarios del subgrupo de actividad correspondiente. De no existir acuerdo, se notificará a la Dirección Nacional de Trabajo y las partes podrán adoptar las medidas que estimen pertinentes, cuidando que no sean violatorias de las demás obligaciones asumidas en este Convenio.

30.- Procedimiento de prevención y solución de conflictos en la empresa.-

1.- En las situaciones previstas en el literal c) del artículo Trigésimo Segundo, la Comisión de Relaciones Laborales Bipartita actuará a pedido de cualquiera de las partes, y se reunirá en un plazo máximo de 72 horas hábiles de solicitada la reunión, pudiendo ambas partes de común acuerdo modificar este plazo cuando lo consideren oportuno.

2.- El Comité de Base podrá contar en su comparecencia a este ámbito, en los casos en que así se considere, con la asistencia de algún delegado o dirigente de la U.N.T.M.R.A. a nivel nacional, así como de asesores profesionales, previa comunicación a la empresa. Los representantes de la Empresa en la Comisión podrán comparecer conjuntamente con sus asesores y/o técnicos.

3.- La Comisión, deberá concluir sus tareas conciliatorias dentro del plazo de 10 (diez) días corridos, a partir de la fecha de su primera reunión, pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

Si se obtuviese acuerdo conciliatorio sobre el diferendo, el mismo se consignará en un Acta de Acuerdo de la Comisión.

Si agotadas las instancias conciliatorias entre las partes no se hubiese obtenido el acuerdo, se comunicará la situación a la Comisión de Relaciones Laborales Tripartita del sector de actividad o al Consejo de Salarios del Subgrupo correspondiente, a fin de su intervención como mediador y en donde se acordarán los plazos para intentar la solución del diferendo. Si se obtuviese acuerdo conciliatorio sobre el diferendo, se consignará en un acta.

Si en este ámbito tripartito sectorial tampoco se solucionara el diferendo, dentro del plazo que las partes determinen, también se labrará acta de lo actuado y se notificará a la Dirección Nacional de Trabajo. Cumplido ello, las partes podrán adoptar las medidas que estimen pertinentes, cuidando que no sean violatorias de las demás obligaciones asumidas en este Convenio.

31.- Régimen en caso de medidas sindicales.- En los casos en que, luego de haber finalizado total y formalmente todas las instancias de tentativa de conciliación previstas en este Acuerdo, se suscitara una situación de conflicto entre la Empresa y la organización sindical que derive en la adopción de medidas sindicales, se observarán las siguientes disposiciones:

a) Se instrumentarán en la Comisión de Relaciones Laborales Bipartita, medidas tendientes a dejar en condiciones normales los procesos y máquinas, a fin de que se pueda reanudar el trabajo en forma habitual una vez regularizada cualquier situación que implique interrupción del mismo.

b) Asimismo se acordarán normas y guardias gremiales que aseguren la no interrupción de procesos o máquinas que requieran un funcionamiento continuo por su naturaleza o por necesidades específicas, la recepción de explosivos o insumos industriales y la no pérdida de materias primas o productos en proceso, así como otros aspectos que las partes consideren importantes tendientes a evitar la pérdida de mercados y asegurar el trabajo futuro.

32.- Cláusula de Paz .- Durante la vigencia del presente Acuerdo, las partes se obligan a prescindir de disponer o participar de medidas sindicales colectivas (huelgas, paros, lock-out, etc.) que puedan afectar la regularidad del trabajo o el normal desenvolvimiento de las actividades fabriles o comerciales de las empresas, relacionadas directa o indirectamente con planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de cualesquiera reivindicaciones de naturaleza económica o salarial o mejoras de cualquier naturaleza, o de otros temas incluidos total o parcialmente en la negociación de este Convenio o acordados en el mismo.

Se exceptúan de lo establecido, las medidas de paralización de carácter general que pueda adoptar la UNTMRA en cumplimiento de acciones resueltas por el PIT-CNT simultáneamente para todas las ramas de la actividad privada o de la industria en su conjunto.

La UNTMRA se compromete en casos de que se trate de medidas de solidaridad que su aplicación afecte mínimamente la normalidad y continuidad de las empresas del sector.

La infracción a lo dispuesto precedentemente, incluso luego de agotadas las instancias conciliatorias previstas, configurará la causal de extinción anticipada del presente convenio, habilitando el procedimiento de denuncia previsto en el artículo 41.

V) SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

33.- Importancia.- Las partes reafirman la importancia que le asignan a toda la temática de seguridad, salud ocupacional e higiene y se comprometen al fiel cumplimiento de todas las obligaciones establecidas por la normativa laboral y de la seguridad social vigentes, ya sea de índole legal, reglamentaria o interna, así como a adoptar los máximos esfuerzos para la prevención de accidentes.

34.- Comisión Tripartita Sectorial.- Las partes se comprometen a constituir la Comisión Tripartita Sectorial de la Minería prevista por el Decreto del Poder Ejecutivo N° 291/007, de fecha 13 de agosto de 2007, reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo No 155, que tendrá los cometidos establecidos por el decreto citado en toda la temática vinculada a la salud y seguridad en el trabajo en esta rama de actividad, así como el seguimiento del Convenio Internacional del Trabajo N° 176 sobre Seguridad y Salud en las Minas. A esos efectos, nombrarán cada una un representante titular y un alterno, así como

sus respectivos asesores, y requerirán a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la designación de su representante que la presidirá. La Comisión podrá requerir a la Comisión Honoraria de Trabajos Insalubres dependiente del Ministerio de Salud Pública (Ley N° 11.577), que analice si corresponde considerar insalubre alguna actividad minera, ya sea por las condiciones en que se efectúen los trabajos o por los materiales que se manipulen.

35.- Comisión bipartita o instancia de cooperación en las empresas.- En las empresas en que no exista se implementará una Comisión o instancia bipartita para la cooperación en el ámbito de las mismas en relación a cometidos previstos en materia de seguridad e higiene por el decreto del Poder Ejecutivo No 291/007, de fecha 13 de agosto de 2007 reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo No 155, así como al seguimiento del Convenio Internacional del Trabajo N° 176 sobre Seguridad y Salud en las Minas.

Estará integrada, como mínimo, por tres representantes de la Empresa, por dos delegados de seguridad y salud ocupacional elegidos a tales efectos por los trabajadores de la empresa, dentro del personal permanente de la nómina, y por un delegado de seguridad elegido por el Comité de Base de la UNTMRA, también dentro de la nómina, debiendo tener en cuenta que todos los miembros posean aptitudes específicas en la materia.

Se reunirá periódicamente, como mínimo en forma mensual, con la finalidad de intercambiar informaciones sobre toda esta temática y de analizar conjuntamente los aspectos que deban mejorarse.

Se labrarán actas de las reuniones de la Comisión o de la instancia bipartita, en las que se dejará constancia de los temas tratados.

Los delegados de los trabajadores serán capacitados para el cumplimiento de sus funciones en esta área, mediante la asistencia a los cursos que se entiendan apropiados y de utilidad. La Empresa se hará cargo de proporcionar dicha capacitación, y también podrá hacerlo la organización sindical.

Los miembros de la Comisión Bipartita pondrán en conocimiento de los Técnicos Prevencionistas de las Empresas o en su ausencia del Supervisor de la sección respectiva, cualquier situación que pueda implicar riesgos de accidente de trabajo o cualquier tipo de daño en la salud de los trabajadores.

En caso de existir diferencias en el ámbito de la Comisión Bipartita relacionadas con la aplicación de normas o prácticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se pondrán en conocimiento de la Comisión Tripartita Sectorial de la Minería o de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, a los efectos pertinentes.

Las empresas que ya disponen de Comisiones Bipartitas o instancias similares con cometidos en esta materia, establecidas mediante acuerdos con los trabajadores, continuarán funcionando en la forma determinada por los mismos.

36.- Políticas de Recursos Humanos de las Empresas.- Las disposiciones precedentes no obstan a la aplicación de las políticas de recursos humanos que, en el ejercicio de sus potestades de dirección y para el cumplimiento de sus responsabilidades legales en la materia, las Empresas consideren apropiadas con el objeto de lograr mayor información, cooperación y participación de los trabajadores en relación a las situaciones de riesgo en las áreas de trabajo y sobre la mejora en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

VI) DISPOSICIONES GENERALES

37.- Pago de la retroactividad.- Las diferencias de salarios de los trabajadores generadas por la retroactividad que se dispone para los ajustes previstos

en este acuerdo a partir del 1° de enero de 2014, al igual que los aportes correspondientes, se abonarán y verterán al BPS en dos cuotas (enero-febrero-marzo; y abril-mayo-junio), con las liquidaciones correspondientes a los meses de julio y agosto, siendo los plazos de pago las fechas de vencimiento legales de dichas liquidaciones.

Las empresas que hubieran otorgado adelantos de los ajustes previstos en este Convenio los deducirán de los porcentajes obligatorios fijados.

38.- Próxima ronda de negociaciones.- Las partes se comprometen a iniciar el próximo proceso de negociaciones en forma previa al vencimiento del plazo de este Convenio, en el mes de julio de 2015, con el objetivo de la celebración de un nuevo convenio colectivo.

39.- Regímenes más favorables.- Las disposiciones del presente Convenio no afectarán los regímenes más favorables acordados a nivel de las empresas.

Los beneficios establecidos se consideran en su conjunto más favorables que los establecidos en las normas vigentes que no sean de orden público.

40.- Extinción del Convenio.- Las disposiciones del presente Convenio y los beneficios y estipulaciones establecidos, se extinguirán el 31 de diciembre de 2015.

Al vencimiento del plazo establecido, su vigencia se extenderá hasta que un nuevo convenio colectivo celebrado entre las partes lo sustituya y como máximo por un año más. Transcurrido dicho período sin que se hubiera celebrado un nuevo convenio, las disposiciones de este Convenio dejarán de aplicarse estipulándose expresamente que no operará su prórroga o continuidad.

La expresada extinción se operará, con los mismos efectos, en forma anticipada al vencimiento del plazo, por la denuncia unilateral invocada por la parte afectada basada en el incumplimiento de las obligaciones asumidas o en la realización de actos o hechos contrarios a lo establecido en el presente Convenio, luego de cumplido el procedimiento de denuncia previsto en el artículo siguiente.

41.- Procedimiento de denuncia.- Cualquiera de las partes firmantes tendrán el derecho de denunciar el presente convenio, por la existencia comprobada de una violación de las obligaciones que el mismo pone a cargo de la contraparte, según lo estipulado en la cláusula precedente.

El procedimiento para el tratamiento de la denuncia será el siguiente:

a) Comunicación de la denuncia por telegrama colacionado librado a la contraparte, dirigido al domicilio constituido en el presente. Asimismo, dicha decisión de denuncia deberá comunicarse en forma simultánea y de modo fehaciente al Consejo de Salarios del Subgrupo respectivo, el cual actuará en calidad de mediador.

b) El Consejo de Salarios dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para desarrollar su mediación.

c) La denuncia tendrá efectos transcurridos quince días hábiles a partir del siguiente de la fecha de notificación a la contraparte, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.

d) Sin perjuicio de ello, antes del vencimiento del plazo indicado, la parte denunciante podrá dejar sin efecto la denuncia, debiéndolo comunicar a la contraparte y al Consejo de Salarios de modo fehaciente.

42.- Publicación de la extinción.- La extinción del convenio por aplicación del mecanismo de denuncia previsto en la cláusula anterior, será registrada y publicada por el Poder Ejecutivo, y si la publicación no se realizare dentro del plazo de 10 días, en su defecto podrá hacerlo la parte denunciante en el Diario Oficial.

43.- Interpretación y aplicación del Convenio.- Cualquier duda, controversia o aclaración sobre la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente Convenio será dilucidada por unanimidad en el ámbito de la Comisión de Relaciones Laborales Tripartita del sector de actividad.

44.- Domicilio y Comunicaciones.- Para todos los efectos derivados del presente Convenio, la Delegación de los Trabajadores constituye domicilio en la calle Luis Alberto de Herrera 3972 y la Delegación de los Empleadores constituyen domicilio en Wilson Ferreira Aldunate 1342 Piso 2 Esc. 201, otorgando validez a todas las comunicaciones que se realicen a los mismos por telegrama colacionado o cualquier otro medio fehaciente.

45.- Inscripción y publicación.- Las partes solicitan al Poder Ejecutivo la urgente inscripción y publicación del presente Convenio, con miras a promover su rápida entrada en vigencia.

Y para constancia, leído que fue el presente, las partes otorgan y ratifican su contenido, firmándose a continuación, en 6 (seis) ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados

Capítulo III “FABRICAS DE ALHAJAS, FANTASÍAS, PULIDO Y TALLADO DE PIEDRAS PRECIOSAS FINAS Y SINTÉTICAS”	
Salarios mínimos por categoría	
	Ajuste
	01/01/14
	10,69%
	1,1069
	Salario mensual
A) JOYERÍA MANUAL	
ESCALA PARA JOYEROS Y ENGARZADORES	
CATEGORÍA	
Aprendiz inicial sin Escuela Industrial por un año	
Inicial Aprendiz	9579
Al cumplir un año	10758
Al cumplir dos años	11932
Al cumplir tres años	13048
Al cumplir cuatro años	14319

Al cumplir cinco años medio oficial	15334
Al cumplir seis años Medio oficial	15487
Al cumplir ocho años Oficial "D"	17895
Al cumplir diez años Oficial "C"	18792
Al cumplir doce años Oficial "B"	20439
Al cumplir doce años Oficial "A"	23652
ESCALA PARA COMPOSTURERO	
CATEGORÍA	
Oficial A	21211
Oficial B	18792
Oficial C	17895
Aprendiz inicial sin Escuela Industrial por un año	
Inicial Aprendiz	9804
Al cumplir un año aprendiz	11615
Al cumplir dos años aprendiz adelantado	12663
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	13146
Al cumplir cuatro años Medio Oficial	14607
Pulidor que pulen alhajas de joyería alternadamente con alhajas de	
Al cumplir seis años	15567
Sereno	16321
JOYERÍA MECÁNICA	
ESCALA PARA JOYEROS, ENCARGADOS Y GRABADORES	
CATEGORÍA	
Aprendiz inicial sin Escuela Industrial por un año	
Inicial aprendiz	9802
Al cumplir un año aprendiz	11615
Al cumplir dos años aprendiz adelantado	11932
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	12651
Al cumplir cuatro años medio oficial	13146
Al cumplir cinco años medio oficial	14606
Al cumplir seis años oficial	15170
Los operarios joyeros y engarzadores que realicen trabajos totalmente artesanales alternados con mecánicos	
Al cumplir siete años de oficio	15477
Al cumplir ocho años de oficio	16014
Al cumplir diez años de oficio	16393
ESCALA PARA FUNDIDORES, LAMINADORES, ESTAMPADORES Y BAÑOS LABORATORIOS	

Aprendiz inicial sin escuela industrial, por un año	
Inicial aprendiz	9802
Al cumplir un año aprendiz	11033
Al cumplir dos años aprendiz	12316
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	13259
Al cumplir cuatro años oficial	14647
Al cumplir cinco años oficial	15667
Al cumplir seis años oficial	16007
Al cumplir siete años oficial	17036
OPERARIOS CALIFICADOS	
CATEGORÍA	
Grabador de matrices, medio oficial	18692
Grabador de matrices oficial	22631
Mecánico matricero medio oficial	18692
Mecánico matricero oficial	22631
C) BISUTERÍA ESCALA ÚNICA	
CATEGORÍA	
Peón común	9579
Peón Práctico	10758
Medio oficial	13096
Oficial	14968
D) PLATERÍA CRIOLLA	
ESCALA DE PLATEROS, ARMADORES, PREPARADORES, ESTAMPADORES, LAMINADORES	
Aprendiz inicial sin escuela industrial -por un año-	
Inicial aprendiz	9579
Al cumplir un año	10758
Al cumplir dos años aprendiz	11932
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	13048
Al cumplir cuatro años aprendiz adelantado	14319
Al cumplir cinco años aprendiz adelantado	15332
Al cumplir seis años medio oficial	15966
Al cumplir ocho años medio oficial	16748
Al cumplir doce años cincelador oficial "B"	17971
Al cumplir doce años cincelador oficial "A"	19583
ESCALA PARA PULIDORES	
CATEGORÍA	
Aprendiz inicial sin Escuela Industrial	
Inicial	10601
Al cumplir un año aprendiz	10916
Al cumplir dos años aprendiz adelantado	12879

Al cumplir tres años aprendiz adelantado	13976
Al cumplir cuatro años medio oficial	14401
Al cumplir cinco años oficial	16263
Al cumplir siete años oficial	17698
ESCALA PARA BRUÑIDORES	
CATEGORÍA	
Aprendiz inicial sin Escuela Industrial	
Inicial	9986
Al cumplir un año	12370
Al cumplir dos años	13379
Al cumplir tres años	14607
Al cumplir cuatro años	14912
E) ORFEBRERÍA Y PLATERÍA	
CATEGORÍA	
Aprendiz inicial sin Escuela Industrial	
Aprendiz de 1 a 6 meses	11413
Aprendiz de 6 a 12 meses	11993
Aprendiz de 12 a 18 meses	12504
Aprendiz de 18 a 24 meses	12991
Aprendiz de 24 a 30 meses	13511
Aprendiz de 30 a 36 meses	14219
Aprendiz de 36 a 42 meses	14547
Aprendiz de 42 a 48 meses	15035
Aprendiz de 48 a 54 meses	15567
Aprendiz de 54 a 60 meses	16072
Oficial soldador	17974
Medio oficial soldador	16263
Oficial soldador	19653
Medio oficial de banco	17808
Medio oficial cincelador	17615
Oficial cincelador	20352
Oficial repujador	22569
Medio oficial repujador	18981
Oficial técnico galvanoplastia	20528
Oficial galvanoplastia	20330
Oficial pulidor	19653
Medio oficial pulidor	17808
Oficial matricero	22625
Medio oficial matricero	19653
Oficial tornero mecánico	21866
Medio oficial tornero mecánico	18465
Oficial grabador	23439
Oficial grabador y/o coprador	17930
Oficial fundidor y/o moldeador	19829

Medio oficial grabador y/o copiadore	16263
Oficial grabador en acero	23454
Medio oficial grabador y/o copiadore	19653
Peón calificado	14544
Balancinero común inicial	14544
Balancinero al cumplir seis meses	16679
Balancinero colocador de matrices desde el primer día que ejecuta esos trabajos	17971
Sereno	15590
F) LAPIDACIÓN	
ESCALA PARALAPIDADORES, PULIDORES DE PIEDRAS PRECIOSAS, SEMI PRECIOSAS Y SINTÉTICAS	
Aprendiz inicial sin Escuela Industrial	
Inicial	10334
Al cumplir un año aprendiz	10445
Al cumplir dos años aprendiz adelantado	11627
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	12915
Al cumplir cuatro años medio oficial	13860
Al cumplir cinco años medio oficial	14933
Al cumplir seis años medio oficial	16365
Al cumplir ocho años Oficial "D"	17243
Al cumplir diez años Oficial "C"	18899
Al cumplir doce años Oficial "B"	20527
Al cumplir doce años Oficial "A"	23825
SECTOR ADMINISTRATIVO	
CATEGORÍA	
Cadete menor de 18 años	8946
Cadete mayor de 18 años	11703
Auxiliar I	18634
Auxiliar II	15880
Auxiliar III	13294
Vendedor "A"	15623
Vendedor "B"	15830
Control "A"	18868
Control "B"	15830
Dibujante "A"	20842
Dibujante "B"	16573
Corredor "A"	25231
Corredor "B"	16573
Cajero "A"	23499
Cajero "B"	15830