



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

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

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

Capítulo I - Extracción e industrialización de minerales metálicos, y III - Fábricas de alhajas, fantasías, pulido y tallado de piedras preciosas finas o sintéticas.

Aviso N° 27849/011 publicado en Diario Oficial el 22/09/2011

IMPO

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Sr. Eduardo Brenta

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO
Sr. Luis Romero

CONVENIO COLECTIVO.- En la ciudad de Montevideo, el día diecisiete de agosto de dos mil once, 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" **Capítulo I "Extracción e Industrialización de Minerales Metálicos" y Capítulo III "Fábricas de Alhajas, Fantasías, Pulido y Tallado de Piedras Preciosas finas y sintéticas"**, por una parte: Los Sres. Dr. Juan José Fraschini, Lic. Leonardo Pintos y Cr. Guillermo Paulo, quienes actúan en su calidad de delegados en representación del sector empleador; **por otra parte**: La Sra. Alba Colombo, y los Sres Manuel López, Francisco Da Silva, Néstor Aguirre y Luis Tapia, quienes actúan por el sector de los trabajadores y en representación de la UNTMRA, y en presencia de la delegada del Poder Ejecutivo, Dra. Andrea Custodio; acuerdan la celebración del siguiente convenio colectivo que regulará las condiciones laborales del **sector de actividad**, en los siguientes términos:

I) AMBITO DE APLICACIÓN, FINALIDAD Y VIGENCIA

Primero: 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; 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.

Segundo: Finalidad.- Este convenio colectivo es de naturaleza esencialmente bilateral y constituye el resultado integral de intensas negociaciones entre las partes, con participación de delegados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, habiendo realizado ambas 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.

Tercero: Vigencia.- El presente convenio colectivo tendrá un plazo de 3 (tres) años y regirá desde el 1° de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013.

II) CATEGORÍAS, SALARIOS MÍNIMOS Y AJUSTES SALARIALES

Cuarto: Categorías y salarios mínimos.- A partir del 1° de enero de 2011, las escalas de salarios mínimos nominales por hora o mes de los trabajadores, que regirán para las categorías que se indican, y que ya incluyen el ajuste correspondiente a este mes, son las siguientes:

Capítulo I: Extracción e Industrialización de Minerales Metálicos

PERSONAL OBRERO

<u>CATEGORÍAS</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Salario por hora</u>
0 Operario al Inicio: 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.	\$ 14.526	\$ 72,63
I Peón, limpiador, sereno, cocinero	\$ 16.140	\$ 80,70
II Operario práctico (ej. de trituración, muestrero, lavador, almacén, depósito); Ayudante de explosivos, perforación o prospección; Ayudante mecánico/ electricista	\$ 17.750	\$ 88,75
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	\$ 18.800	\$ 94
IV Operario calificado (ej. de fundición o refinación, represa, lixiviación, cargador frontal de mina, topadora, motoniveladora, grúa), Perforista, Explosivista, Soldador, Mecánico, Electricista	\$ 20.200	\$ 101
V Operario especializado o senior, Mecánico especializado, Electricista especializado, Perforista especializado, Explosivista especializado	\$ 22.200	\$ 111

PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORÍAS Salario mensual

I A Cadete, Aprendiz Administrativo	\$ 10.000
II A Telefonista, Recepcionista, Asistente, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Servicio	\$ 12.000
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	\$ 15.000
IV A Administrativo/a, o Auxiliar de mayor calificación, Nurse, Secretaria con idiomas, Dibujante	\$ 17.500
V A Secretaria Ejecutiva, Analista Programador	\$ 22.000

PERSONAL DE SUPERVISIÓN

<u>CATEGORÍA</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Salario por hora</u>
I S Supervisor, Capataz, Encargado	\$ 26.600	\$ 133

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.

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

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 1º de enero de 2011 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.

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

Los salarios mínimos fijados y los ajustes salariales que se establecen en este Convenio colectivo se aplican a los trabajadores remunerados por mes, por día o por hora.

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 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.

Sexto: Determinación de categorías.- Las empresas asignarán a cada trabajador sus tareas, que determinarán su categoría y salario mínimo, fijándoles 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.

Séptimo: 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.
- e) Que exista un cargo vacante en dicha categoría y el trabajador sea designado por la Empresa para ocuparlo.

Octavo: 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, manteniendo su salario, así como también disponer su movilidad en cualquiera de las áreas o secciones.

Noveno: 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, este último percibirá durante la suplencia la diferencia con el salario mínimo que corresponda a la categoría de la tarea que haya pasado a realizar, por el tiempo en que efectivamente la realice, y siempre que haya cumplido el respectivo periodo de aprendizaje o 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 caso de suplencias, el límite de duración de las mismas estará determinado por el plazo de reintegro del titular; y en el caso de otras 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, en cuyos casos, cumplidas las mismas, aunque no hubiera vacante el trabajador pasará a ocupar la categoría superior en el nivel salarial que corresponda.

Décimo: Ajustes salariales.- Durante el plazo de vigencia de este Acuerdo, se efectuarán tres ajustes anuales de salarios el 1° de enero de 2011, el 1° de enero de 2012 y el 1° de enero de 2013-

Las partes acuerdan que en el mes de enero 2012, se reunirán a los efectos de acordar, a través de un acta, los ajustes que habrán de aplicarse a partir de esa fecha.

1.- A partir del 1° de enero de 2011:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 31 de diciembre de 2010, se incrementarán a partir del 1° de enero de 2011, los salarios mínimos establecidos en el porcentaje del **10,14%** y los superiores a los mínimos tendrán un aumento del **8%** resultante de la acumulación de los valores que se indican a continuación:

- a) 1.84% por concepto de correctivo de la inflación, resultante de la diferencia entre la variación real del IPC operada en el año 2010 y la inflación otorgada estimada para dicho período;
- b) 5% por concepto de inflación estimada para el año 2011, 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) 3% de crecimiento para los salarios mínimos y 1% para los salarios superiores a los mínimos por concepto de crecimiento del salario real.

Además, a partir del 1° de julio de 2011, en las Empresas operativas del Grupo OROSUR Mining (ex Grupo UME), el ajuste condicional del 10.34% que perciben actualmente los trabajadores mensuales y jornaleros se incorporará al valor de sus salarios por mes o por hora definitivamente.

2.- A partir del 1° de enero de 2012:

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 2011, se incrementarán a partir del 1° de enero de 2012 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

- 1º de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, que se encuentren publicadas en la página web del BCU al mes de diciembre de 2011;
- b) 3% 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 2011 y la inflación estimada otorgada en el mismo período.

3.- A partir del 1º de enero de 2013:

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 2012, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2013 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 1º de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013, que se encuentren publicadas en la página web del BCU al mes de diciembre de 2012;
- b) 3% 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 2012 y la inflación estimada otorgada en el mismo período.

III) CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS LABORALES

Décimo Primero: 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.

Décimo Segundo: 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 de distribución de las horas de trabajo semanales diferentes 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.

Décimo Tercero: 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, los cuales tendrán una duración de hasta 9 horas 36 minutos, en las jornadas discontinuas, más el período de descanso intermedio que se disponga y que no se computará como trabajo efectivo, o de 9 horas 30 minutos en las jornadas continuas, en cuyo caso el descanso intermedio de media hora paga se considerará como tiempo trabajado.

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.

Décimo Cuarto: Descansos intermedios.- En cada empresa se podrá adoptar el régimen de jornadas continuas o discontinuas y horarios que considere más adecuado y dentro de una misma empresa se podrán aplicar diversos horarios, según las características propias o exigencias del trabajo.

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, se acuerda que los descansos intermedios no pagos de dos horas podrán reducirse hasta una hora como mínimo.

Décimo Quinto: 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 una hora antes o una hora después, 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.

Décimo Sexto: Reducciones de jornada.- Cuando por razones de trabajo sea necesario reducir los horarios de labor o la cantidad de jornadas semanales, 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).

Décimo Séptimo: 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.

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.

La licencia total o fraccionada generada en un año determinado, deberá por lo menos comenzar a gozarse efectivamente en el año inmediato siguiente, aunque finalice después de su terminación.

Décimo Octavo: 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 equipos 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).

Décimo Noveno: 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.

Vigésimo: 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).

Vigésimo Primero: 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).

Vigésimo Segundo: Tercerizaciones.- Las Empresas y los Comités de Base de la UNTMRA, a pedido de cualquiera de las partes, se comprometen a analizar en forma bipartita la situación de las empresas tercerizadas que se encuentren comprendidas en las disposiciones de las leyes N° 18.099 y 18.251, en cuanto al respeto de los derechos de los trabajadores dependientes de las mismas.

Vigésimo Tercero: 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, o por necesidades específicas, si las partes consideran esencial la continuidad del trabajo, se acordará con la organización sindical un régimen de guardias con una dotación mínima.

Vigésimo Cuarto: Registro de Trabajadores Capacitados.- Las partes se comprometen a constituir oportunamente un Registro de Trabajadores Capacitados en la industria minera, en el que se podrán anotar todas aquellas personas que hayan realizado cursos de capacitación específica vinculada a funciones o servicios requeridos para este sector de actividad. Este Registro estará a disposición de las empresas, para su libre consulta ante la necesidad de provisión de cargos vacantes, pero las empresas mantendrán su autonomía y libertad en la contratación de trabajadores, figuren o no registrados en el mismo.

IV) ACTIVIDADES SINDICALES

Vigésimo Quinto: Licencia sindical.- En las empresas en donde exista organización sindical, y en donde el número de trabajadores obreros y administrativos del proceso productivo sea superior a cinco, el o los delegados, en su conjunto, tendrán derecho a una licencia sindical remunerada que se calculará de la siguiente forma:

- a) Empresas de 6 a 30 trabajadores, un delegado podrá gozar de hasta 8 horas mensuales de licencia sindical paga;
- b) Empresas de 31 a 60 trabajadores, un delegado titular y un suplente podrán gozar indistintamente de un total de hasta 16 horas mensuales de licencia sindical paga;
- c) Empresas de 61 a 100 trabajadores, dos delegados podrán gozar indistintamente de un total de hasta 24 horas mensuales de licencia sindical paga;
- d) Empresas de 101 a 150 trabajadores, dos delegados titulares y un suplente

podrán gozar indistintamente de un total de hasta 32 horas mensuales de licencia sindical paga.

e) Empresas de 151 a 200 trabajadores, dos delegados titulares y dos suplentes podrán gozar indistintamente de un total de hasta 48 horas mensuales de licencia sindical paga.

f) Empresas de 201 a 250 trabajadores, tres delegados titulares y dos suplentes podrán gozar indistintamente de un total de hasta 60 horas mensuales de licencia sindical paga.

g) Empresas de 251 o más trabajadores, tres delegados titulares y tres suplentes podrán gozar indistintamente de un total de hasta 72 horas mensuales de licencia sindical paga.

El aumento temporario de la cantidad de trabajadores no incidirá en el número de delegados habilitados ni en las horas de licencia sindical paga asignadas a las empresas.

La organización comunicará a la empresa los nombres de los trabajadores activos que tengan la calidad de delegados titulares y suplentes, a los fines del goce de la licencia, los que no podrán ser trabajadores temporarios o a prueba.

Cuando se haga uso de la licencia sindical, se deberá comunicar con 72 horas de antelación a la empresa, sin perjuicio de aquellos casos que por razones excepcionales de urgencia ameriten una antelación menor. Asimismo los delegados deberán justificar sus licencias sindicales, presentando comprobante del sindicato de rama UNTMRA.

La licencia deberá coordinarse con la empresa de manera de no alterar o entorpecer el proceso productivo y de cumplir con las tareas imprescindibles. Tratándose del desempeño de tareas necesarias y esenciales para el normal funcionamiento de la empresa, no podrán quedar sin ser cubiertas por personal idóneo o debidamente capacitado para su cumplimiento.

Las horas generadas en un mes y no usufructuadas no serán acumuladas a los meses siguientes.

Los delegados nacionales de la UNTMRA que trabajen en empresas que por el número de trabajadores no alcancen el máximo de 72 horas de licencia sindical paga, tendrán derecho a utilizar un complemento de hasta el 50% de las horas que le correspondan a la empresa con un mínimo de 8 horas y siempre dentro del tope mensual indicado (72 horas), para compensar las horas de traslado requeridas para participar en reuniones nacionales convocadas por la UNTMRA o el PIT-CNT. La UNTMRA proporcionará el listado de los dirigentes nacionales a estos efectos.

Vigésimo Sexto: Cartelera sindical.- Las empresas se comprometen, de acuerdo a la normativa vigente, a facilitar la colocación y utilización de una cartelera sindical en un lugar adecuado, expresamente determinado por las empresas, visible para todos los trabajadores. El uso de la cartelera estará reservado pura y exclusivamente para las comunicaciones de carácter gremial y social. Los comunicados serán netamente informativos y no podrán contener textos ofensivos ni hacia los trabajadores ni hacia la empresa ni sus directivos. El manejo de la cartelera, para su mejor funcionamiento, será responsabilidad de un trabajador que será designado por la organización sindical.

Vigésimo Séptimo: Descuento por planilla de cuota sindical.- Siempre que medie autorización por escrito de cada trabajador, las empresas practicarán el descuento por planilla de la cuota sindical de acuerdo a la normativa vigente y mensualmente lo verterán en la forma que indique de modo fehaciente la organización sindical. El monto de la cuota a retener será equivalente al porcentaje sobre los ingresos nominales de cada trabajador o al valor que la UNTMRA determine.

Vigésimo Octavo: Asambleas Sindicales.- Las empresas permitirán la realización de asambleas de los trabajadores dentro de sus establecimientos, los días laborables, las que deberán ser comunicadas previamente a las empresas por la organización sindical con una antelación mínima de 72 (setenta y dos) horas hábiles.

Dichas asambleas deberán realizarse en los lugares determinados específicamente y autorizados por las empresas, y tener lugar exclusivamente fuera de los horarios de trabajo de los participantes, sin perturbar la producción.

Para la participación en las asambleas de personas ajenas a la plantilla de trabajadores de las empresas, se requerirá autorización especial de las empresas, la cual en su caso deberá solicitarse con antelación suficiente o a más tardar en la misma comunicación de la realización de la asamblea.

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

Vigésimo Noveno: 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.

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) Determinar en su oportunidad la constitución del Registro de Trabajadores Capacitados de la industria minera a que se refiere el artículo Vigésimo Quinto.
- f) Intercambiar informaciones de interés para las buenas relaciones laborales colectivas.
- g) Analizar aspectos vinculados con la seguridad e higiene en el trabajo para la prevención de riesgos laborales y ambientales.

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

Trigésimo Primero: 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 y/o la Dirección Nacional de Trabajo.

Trigésimo Segundo: Procedimiento de prevención y solución de conflictos en la empresa.-

1.- En las situaciones previstas en el literal c) del artículo Trigésimo, la Comisión de Relaciones Laborales Bipartita actuará a pedido de cualquiera de las partes, y se reunirá en un plazo máximo de 72 horas 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 hábiles, 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, la que intervendrá a fin de colaborar en la posible 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 al Consejo de Salarios del Sector y/o la Dirección Nacional de Trabajo a fin de solicitar su intervención como mediador y en donde se acordarán los plazos para intentar la solución del diferendo.

Si no se dieran resultados satisfactorios para las partes, vencidos los plazos acordados, quedarán las mismas en libertad de adoptar las medidas que crean convenientes.

Trigésimo Tercero: 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) La Organización Sindical deberá comunicar a la Empresa la situación de conflicto, así como las medidas sindicales concretas que se proponga aplicar, con una antelación no menor de 72 (setenta y dos) horas hábiles respecto de la iniciación de la primera de dichas medidas, y en igual forma para toda medida no comunicada previamente que posteriormente se decida adoptar.

b) 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.

c) 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.

Trigésimo Cuarto: 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.

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 Cuadragésimo Segundo.

VI) SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

Trigésimo Quinto: Importancia.- Las partes reafirman la importancia que le asignan a toda la temática de seguridad, salud ocupacional e higiene laboral 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.

Trigésimo Sexto: 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.

Trigésimo Séptimo: 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 dos representantes de la Empresa, y por dos delegados de seguridad y salud ocupacional elegidos a tales efectos por los trabajadores de la Empresa, entre el personal permanente de la nómina, debiendo tener en cuenta que 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 la Empresa 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.

Trigésimo Octavo: 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 una 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.

VII) DISPOSICIONES GENERALES

Trigésimo Noveno: 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 octubre de 2013.

Cuadragésimo: Extinción del Convenio.- Las disposiciones del presente Convenio y los beneficios y estipulaciones establecidos, se extinguirán al vencimiento de su plazo de vigencia, esto es el 31 de diciembre de 2013. Al vencimiento del plazo establecido, a excepción del artículo sobre ajustes salariales, 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, cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio mediante el procedimiento previsto en el artículo siguiente.

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.

Asimismo la extinción se operará, con los mismos efectos, en forma anticipada al vencimiento del plazo, respecto de una de las empresas del Sector y del Comité de Base de la UNTMRA, por la realización de actos o hechos contrarios a lo establecido en el presente Convenio, que afecte exclusivamente el ámbito de dicha empresa. En tal caso, la denuncia por esa causa igualmente deberá instrumentarse a través de las partes firmantes de este Convenio, pero aplicable exclusivamente al ámbito de la empresa.

Cuadragésimo Primero: 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.
- e) En caso de denuncia aplicable exclusivamente al ámbito de una empresa, deberá seguirse el mismo procedimiento, con participación necesaria de las partes firmantes de este Convenio para habilitar su accionamiento.

Cuadragésimo Segundo.- 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.

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

Cuadragésimo Cuarto: 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.

Cuadragésimo Quinto: 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.

Cuadragésimo Sexto: Ratificación.- El presente Convenio Colectivo fue ratificado por los respectivos órganos de las partes firmantes, sobre la base del pre-acuerdo suscrito el día 5 de agosto de 2011.

Y para constancia, leído que fue el presente, las partes otorgan y ratifican su contenido, firmándose a continuación, en 8 (ocho) ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados

SUBGRUPO 06: EXTRACCIÓN E INDUSTRIALIZACIÓN DE MINERALES METÁLICOS, PIEDRAS PRECIOSAS Y SEMIPRECIOSAS

FABRICAS DE ALHAJAS, FANTASÍAS, PULIDO Y TALLADO DE PIEDRAS PRECIOSAS FINAS Y SINTÉTICAS. CAPÍTULO I Y CAPÍTULO

III

Salarios mínimos vigentes a partir del 1° de enero de 2011

CAP III. FÁBRICAS DE ALHAJAS, FANTASÍAS, PULIDOS Y TALLADO DE PIEDRAS PRECIOSAS, FINAS Y SINTÉTICAS

A) JOYERIA MANUAL

ESCALA PARA JOYEROS Y ENGARZADORES

Ajuste: 10,14%

*REMUNERACIÓN
(mensual)*

CATEGORÍA

Aprendiz inicial sin Escuela Industrial por un año

Inicial Aprendiz	6988
Al cumplir un año	7849
Al cumplir dos años	8705
Al cumplir tres años	9519
Al cumplir cuatro años	10447
Al cumplir cinco años medio oficial	11187
Al cumplir seis años Medio oficial	11299
Al cumplir ocho años Oficial "D"	13056
Al cumplir diez años Oficial "C"	13710
Al cumplir doce años Oficial "B"	14912
Al cumplir doce años Oficial "A"	17256

ESCALA PARA COMPOSTURERO

CATEGORÍA

Oficial A	15475
Oficial B	13710
Oficial C	13056

Aprendiz inicial sin Escuela Industrial por un año

Inicial Aprendiz	7152
Al cumplir un año aprendiz	8474
Al cumplir dos años aprendiz adelantado	9239
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	9591
Al cumplir cuatro años Medio Oficial	10657

Pulidor que pulen alhajas de joyería alternadamente con joyería mecánica

Al cumplir seis años	11358
Sereno	11907

JOYERIA MECÁNICA**ESCALA PARA JOYEROS, ENCARGADOS Y GRABADORES****CATEGORÍA****Aprendiz inicial sin Escuela Industrial por un año**

Inicial aprendiz	7151
Al cumplir un año aprendiz	8474
Al cumplir dos años aprendiz adelantado	8705
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	9230
Al cumplir cuatro años medio oficial	9591
Al cumplir cinco años medio oficial	10656
Al cumplir seis años oficial	11068

Los operarios joyeros y engarzadores que realicen trabajos totalmente artesanales alternados con mecánicos

Al cumplir siete años de oficio	11292
Al cumplir ocho años de oficio	11684
Al cumplir diez años de oficio	11960

ESCALA PARA FUNDIDORES, LAMINADORES, ESTAMPADORES Y BAÑOS LABORATORIOS**Aprendiz inicial sin escuela industrial, por un año**

Inicial aprendiz	7151
Al cumplir un año aprendiz	8049
Al cumplir dos años aprendiz	8985
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	9674
Al cumplir cuatro años oficial	10686
Al cumplir cinco años oficial	11430
Al cumplir seis años oficial	11678
Al cumplir siete años oficial	12429

OPERARIOS CALIFICADOS**CATEGORÍA**

Grabador de matrices, medio oficial	13638
Grabador de matrices oficial	16511

Mecánico matricero medio oficial	13638
Mecánico matricero oficial	16511

C) BISUTERIA ESCALA ÚNICA

CATEGORÍA

Peón común	6988
Peón Práctico	7849
Medio oficial	9555
Oficial	10920

D) PLATERÍA CRIOLLA

ESCALADE PLATEROS, ARMADORES, PREPARADORES, ESTAMPADORES, LAMINADORES

Aprendiz inicial sin escuela industrial –por un año-

Inicial aprendiz	6988
Al cumplir un año	7849
Al cumplir dos años aprendiz	8705
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	9519
Al cumplir cuatro años aprendiz adelantado	10447
Al cumplir cinco años aprendiz adelantado	11186
Al cumplir seis años medio oficial	11648
Al cumplir ocho años medio oficial	12219
Al cumplir doce años cincelador oficial "B"	13111
Al cumplir doce años cincelador oficial "A"	14287

ESCALA PARA PULIDORES

CATEGORÍA

Aprendiz inicial sin Escuela Industrial

Inicial	7734
Al cumplir un año aprendiz	7964
Al cumplir dos años aprendiz adelantado	9396
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	10197
Al cumplir cuatro años medio oficial	10506
Al cumplir cinco años oficial	11865
Al cumplir siete años oficial	12912

ESCALA PARA BRUÑIDORES**CATEGORÍA**

Aprendiz inicial sin Escuela Industrial

Inicial	7286
Al cumplir un año	9025
Al cumplir dos años	9761
Al cumplir tres años	10657
Al cumplir cuatro años	10880

E) ORFEBRERÍA Y PLATERÍA**CATEGORÍA**

Aprendiz inicial sin Escuela Industrial

Aprendiz de 1 a 6 meses	8327
Aprendiz de 6 a 12 meses	8750
Aprendiz de 12 a 18 meses	9123
Aprendiz de 18 a 24 meses	9478
Aprendiz de 24 a 30 meses	9858
Aprendiz de 30 a 36 meses	10374
Aprendiz de 36 a 42 meses	10613
Aprendiz de 42 a 48 meses	10969
Aprendiz de 48 a 54 meses	11358
Aprendiz de 54 a 60 meses	11726
Oficial soldador	13113
Medio oficial soldador	11865
Oficial soldador	14338
Medio oficial de banco	12992
Medio oficial cincelador	12851
Oficial cincelador	14848
Oficial repujador	16466
Medio oficial repujador	13848
Oficial técnico galvanoplastía	14977
Oficial galvanoplastía	14833
Oficial pulidor	14338
Medio oficial pulidor	12992
Oficial matricero	16507
Medio oficial matricero	14338

Oficial tornero mecánico	15953
Medio oficial tornero mecánico	13471
Oficial fotograbador	17100
Oficial grabador y/o copiadador	13081
Oficial fundidor y/o moldeador	14467
Medio oficial grabador y/o copiadador	11865
Oficial grabador en acero	17111
Medio oficial grabador y/o copiadador	14338
Peón calificado	10611
Balancinero común inicial	10611
Balancinero al cumplir seis meses	12168
Balancinero colocador de matrices desde el primer día que ejecuta esos trabajos	13111
Sereno	11374

F) LAPIDACIÓN

ESCALA PARA LAPIDADORES, PULIDORES DE PIEDRAS PRECIOSAS, SEMI PRECIOSAS Y SINTÉTICAS

Aprendiz inicial sin Escuela Industrial	
Inicial	7539
Al cumplir un año aprendiz	7621
Al cumplir dos años aprendiz adelantado	8483
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	9422
Al cumplir cuatro años medio oficial	10112
Al cumplir cinco años medio oficial	10895
Al cumplir seis años medio oficial	11939
Al cumplir ocho años Oficial "D"	12580
Al cumplir diez años Oficial "C"	13788
Al cumplir doce años Oficial "B"	14976
Al cumplir doce años Oficial "A"	17382

SECTOR ADMINISTRATIVO

CATEGORÍA

Cadete menor de 18 años	6527
Cadete mayor de 18 años	8538
Auxiliar I	13595
Auxiliar II	11586
Auxiliar III	9699

Vendedor "A"	11398
Vendedor "B"	11549
Control "A"	13765
Control "B"	11549
Dibujante "A"	15206
Dibujante "B"	12091
Corredor "A"	18408
Corredor "B"	12091
Cajero "A"	17144
Cajero "B"	11549