

**CONVENIO COLECTIVO.-** En la ciudad de Montevideo, el día 7 de julio de dos mil dieciséis, 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:** Los Sres. Dr. Juan José Fraschini, Dr. Pedro Laporte y Sr. Héctor Lopez, quienes actúan en su calidad de delegados en representación del sector empleador; **por otra parte:** los Sres. Manuel López, Mario Suárez, Manuel Arias, Ruben Flores y José Lanzzeri, quienes actúan por el sector de los trabajadores y en representación de la UNTMRA, y en presencia de las delegadas del Poder Ejecutivo, las Dras. Andrea Custodio y Liliana Sarganas y la Soc. Maite Ciarniello; acuerdan la celebración del siguiente convenio colectivo que regulará las **condiciones laborales del sector de actividad**, en los siguientes términos:

1) AMBITO 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

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Hector Lopez', 'Manuel Lopez', 'Mario Suarez', 'Manuel Arias', 'Ruben Flores', 'Jose Lanzzeri', and 'Maite Ciarniello']*

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 tres (3) años y regirá desde el 1º de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

## II) CATEGORÍAS, SALARIOS MÍNIMOS Y AJUSTES SALARIALES

**4.- Categorías y salarios mínimos.-** A partir del 1º de enero de 2016, 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 que constan en los ANEXOS que se adjuntan y forman parte de este Convenio, para los capítulos que integran este sector de actividad.

### Capítulo I: Extracción e Industrialización de Minerales Metálicos



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a signature on the left with the number '2' below it, and several other signatures and initials across the bottom.

Las categorías son las que se detallan a continuación:

## PERSONAL OBRERO

### CATEGORIAS

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.

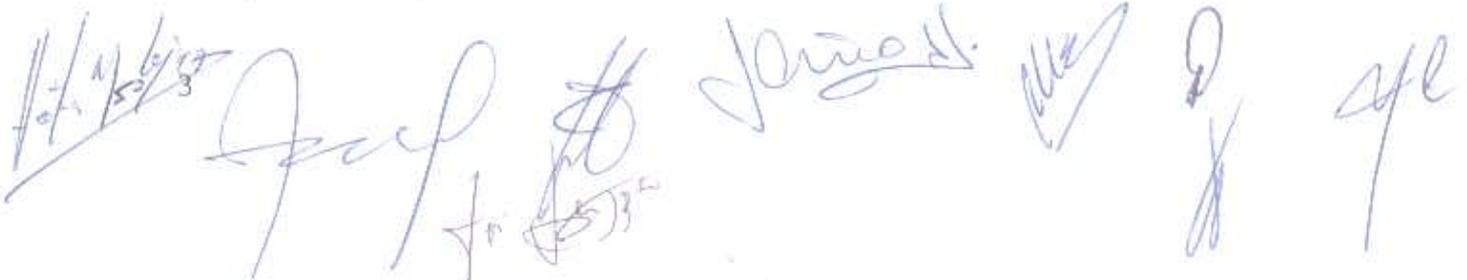
I Peón, limpiador, sereno, cocinero

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

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

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

V Operario especializado o senior, Mecánico especializado, Electricista



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

especializado, Perforista especializado, Explosivista especializado

VI Operador de Perforadora Frontal (Jumbo) y Operador de Perforadora Tiro Largo, ambos en mina subterránea

PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORIAS

I A Cadete, Aprendiz Administrativo

II A Telefonista, Recepcionista, Asistente, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Servicio

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

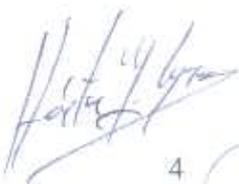
IV A Administrativo/a, Auxiliar de mayor calificación, Nurse, Secretaria con idiomas, Dibujante

V A Secretaria Ejecutiva, Analista Programador

PERSONAL DE SUPERVISION

CATEGORIA

I S Supervisor, Capataz, Encargado



4





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, 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.

**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

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a signature on the left with the number '6' below it, and several other initials and signatures to the right.

determinen, el cual será informado a la organización sindical en forma previa.

**8.- 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 el salario del operario ausente, por el tiempo en que efectivamente la realice y siempre que haya cumplido el respectivo período 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 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, luego lo cual cumplidas las mismas, aunque no hubiera vacante, el trabajador pasará a ocupar la categoría superior en el nivel salarial que corresponda.

**9.- Ajustes salariales y correctivos.- 9.1.- (Ajustes)** Durante el plazo de vigencia de este Convenio, se efectuarán seis (6) ajustes salariales los días 1º de enero de 2016, 1º de julio de 2016, 1º de enero de 2017, 1º julio de 2017, 1º de enero de 2018, y 1º de julio de 2018, de acuerdo a lo siguiente.

a.- A partir del 1º de enero de 2016:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 31 de diciembre de 2015, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2016



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a date stamp 'Fecha 14/07/17'.

en un 4,23 %.

#### AJUSTE ADICIONAL PARA SALARIOS SUMERGIDOS

FRANJA 1.- Para salarios que al 31 de diciembre de 2015 sean de hasta \$ 14400 (nominales mensuales por 48 horas de labor o su equivalente en jornal / hora ) se adicionará al aumento ut supra referenciado un 1,75 %.

FRANJA 2.- Para salarios que al 31 de diciembre de 2015 sean de más de \$ 14400 y hasta 16800 (nominales mensuales por 48 horas de labor o su equivalente en jornal / hora ) se adicionará al aumento ut supra referenciado en el literal a.) un 1,25 %

#### b.- A partir del 1º de julio de 2016:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 30 de junio de 2016, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2016 en un 2,5 %.

#### AJUSTE ADICIONAL PARA SALARIOS SUMERGIDOS

FRANJA 1.- Para salarios que al 31 de diciembre de 2015 sean de hasta \$ 14400 (nominales mensuales por 48 horas de labor o su equivalente en jornal / hora ) se adicionará al aumento ut supra referenciado un 1,75 %.

FRANJA 2.- Para salarios que al 31 de diciembre de 2015 sean de más de \$ 14400 y hasta 16800 (nominales mensuales por 48 horas de labor o su equivalente en jornal / hora ) se adicionará al aumento ut supra referenciado en el literal a.) un 1,25 %

#### c.- A partir del 1º de enero de 2017:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 31

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right, there is a signature that appears to be 'H. H. H.', followed by several other signatures and initials, including one that looks like 'J. J. J.', 'P. P. P.', and 'X. X. X.'.

de diciembre de 2016, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2017 en un 5 %.

#### AJUSTE ADICIONAL PARA SALARIOS SUMERGIDOS

FRANJA 1.- Para salarios que al 31 de diciembre de 2015 sean de hasta \$ 14400 (nominales mensuales por 48 horas de labor o su equivalente en jornal / hora ) se adicionará al aumento ut supra referenciado un 1,75 %.

FRANJA 2.- Para salarios que al 31 de diciembre de 2015 sean de más de \$ 14400 y hasta 16800 (nominales mensuales por 48 horas de labor o su equivalente en jornal / hora ) se adicionará al aumento ut supra referenciado en el literal a.) un 1,25 %

#### d.- A partir del 1º de julio de 2017:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 30 de junio de 2017, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2017 en un 5 %.

#### AJUSTE ADICIONAL PARA SALARIOS SUMERGIDOS

FRANJA 1.- Para salarios que al 31 de diciembre de 2015 sean de hasta \$ 14400 (nominales mensuales por 48 horas de labor o su equivalente en jornal / hora ) se adicionará al aumento ut supra referenciado un 1,75 %.

FRANJA 2.- Para salarios que al 31 de diciembre de 2015 sean de más de \$ 14400 y hasta 16800 (nominales mensuales por 48 horas de labor o su equivalente en jornal / hora ) se adicionará al aumento ut supra referenciado en el literal a.) un 1,25 %.

#### e.- A partir del 1º de enero de 2018:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 31 de diciembre de 2017, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2018 en un 4 %.

#### AJUSTE ADICIONAL PARA SALARIOS SUMERGIDOS

FRANJA 1.- Para salarios que al 31 de diciembre de 2015 sean de hasta \$ 14400 (nominales mensuales por 48 horas de labor o su equivalente en jornal / hora ) se adicionará al aumento ut supra referenciado un 1,75 %.

FRANJA 2.- Para salarios que al 31 de diciembre de 2015 sean de más de \$ 14400 y hasta 16800 (nominales mensuales por 48 horas de labor o su equivalente en jornal / hora ) se adicionará al aumento ut supra referenciado en el literal a.) un 1,25 %

#### f.- A partir del 1º de julio de 2018:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas de este sector de actividad, vigentes al 30 de junio de 2018, se incrementarán a partir del 1º de junio de 2018 en un 4 %.

#### AJUSTE ADICIONAL PARA SALARIOS SUMERGIDOS

FRANJA 1.- Para salarios que al 31 de diciembre de 2015 sean de hasta \$ 14400 (nominales mensuales por 48 horas de labor o su equivalente en jornal / hora ) se adicionará al aumento ut supra referenciado un 1,75 %.

FRANJA 2.- Para salarios que al 31 de diciembre de 2015 sean de más de \$ 14400 y hasta 16800 (nominales mensuales por 48 horas de labor o su equivalente en jornal / hora ) se adicionará al aumento ut supra referenciado en el literal a.) un 1,25 %.

g.- Aquellos trabajadores que hayan tenido cambios de categoría y pasaran a percibir remuneraciones equivalentes a las que al 31 de diciembre de 2015 estaban en diferente franja para los ajustes

adicionales o fuera de las mismas, dejarán de percibir el adicional al momento de concretarse dicho cambio de categoría.

**9.2.- (Correctivos por inflación).** Durante el plazo de vigencia de este Convenio, se efectuarán dos correctivos, en función de lo dispuesto a continuación, no teniéndose en cuenta a esos efectos el ajuste del 4.23% otorgado el 1 de enero de 2016:

9.2.1. Minerales metálicos: A) 1º de enero de 2018: a) Si las reservas de oro se sitúan por debajo de 160.000 onzas, según datos publicados al 31 de octubre de 2017, se otorgará un porcentaje de ajuste adicional equivalente al 25% de la diferencia entre la inflación registrada en los años 2016 y 2017 (desde 1º de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017) y los ajustes otorgados en el mismo período. b) Si las reservas de oro se sitúan entre 160.000 y 200.000 onzas, se otorgará un porcentaje de ajuste adicional equivalente al 50% de la diferencia entre la inflación registrada en los años 2016 y 2017 (desde 1º de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017) y los ajustes otorgados en el mismo período. c) Si las reservas de oro superan las 200.000 onzas, se otorgará un porcentaje de ajuste adicional equivalente al 75% de la diferencia entre la inflación registrada en los años 2016 y 2017 (desde 1º de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017) y los ajustes otorgados en el mismo período. B) 1º de enero de 2019: Se otorgará un porcentaje de ajuste equivalente a la diferencia entre la inflación registrada en los años 2016, 2017 y 2018 y los aumentos salariales otorgados en el mismo período.

9.2.2. Piedras preciosas y semipreciosas: A) 1º de enero de 2018: a) Si el valor de las exportaciones al cierre del año civil 2017, según datos publicados, son inferiores a USD 13:000.000, se otorgará un porcentaje de ajuste adicional equivalente al 25% de la diferencia entre la inflación registrada en los años 2016 y 2017 (desde 1º de enero de 2016 hasta el

11



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

31 de diciembre de 2017) y los ajustes otorgados en el mismo período. b) Si el valor de las exportaciones al cierre del año civil 2017, se sitúan entre USD 13:000.000 y USD 14:000.000, se otorgará un porcentaje de ajuste adicional equivalente al 50% de la diferencia entre la inflación registrada en los años 2016 y 2017 (desde 1º de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017) y los ajustes otorgados en el mismo período. c) Si el valor de las exportaciones al cierre del año civil 2017, superan los USD 14:000.000, se otorgará un porcentaje de ajuste adicional equivalente al 75% de la diferencia entre la inflación registrada en los años 2016 y 2017 (desde 1º de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017) y los ajustes otorgados en el mismo período. B) 1º de enero de 2019: Se otorgará un porcentaje de ajuste equivalente a la diferencia entre la inflación registrada en los años 2016, 2017 y 2018 y los aumentos salariales otorgados en el mismo período.

9.2.3. Fábricas de alhajas y otros: A) 1º de enero de 2018: Se otorgará un porcentaje de ajuste adicional equivalente al 75% de la diferencia entre la inflación registrada en los años 2016 y 2017 (desde 1º de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017) y los ajustes otorgados en el mismo período. B) 1º de enero de 2019: Se otorgará un porcentaje de ajuste equivalente a la diferencia entre la inflación registrada en los años 2016, 2017 y 2018 y los aumentos salariales otorgados en el mismo período.

### III) CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS LABORALES

**10.- 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

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'Helo' and 'López' written above it, and several other initials and signatures on the right.

organización sindical de la UNTMRA.

**11.- 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 algún delegado del Consejo Directivo Nacional de la UNTMRA, de distribución de las horas de trabajo semanales diferentes, con jornadas de mayor duración y acumulación de descansos, y 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 (UNTMRA), se podrá aplicar un régimen de acumulación de los días de descanso semanal a períodos quincenales o mensuales.

Las partes reconocen que en las empresas del sector de actividad, por la naturaleza de las tareas que se cumplen, es habitual el trabajo en equipos y en turnos sucesivos en las diversas áreas de trabajo.

**12.- 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.

**13.- Descansos intermedios.-** En las empresas en que la jornada de

13

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.

**14.- 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.

**15.- 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.

**16.- 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 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).

**17.- 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.

**18.- Ropa de trabajo y artículos de protección obrera.-** 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.

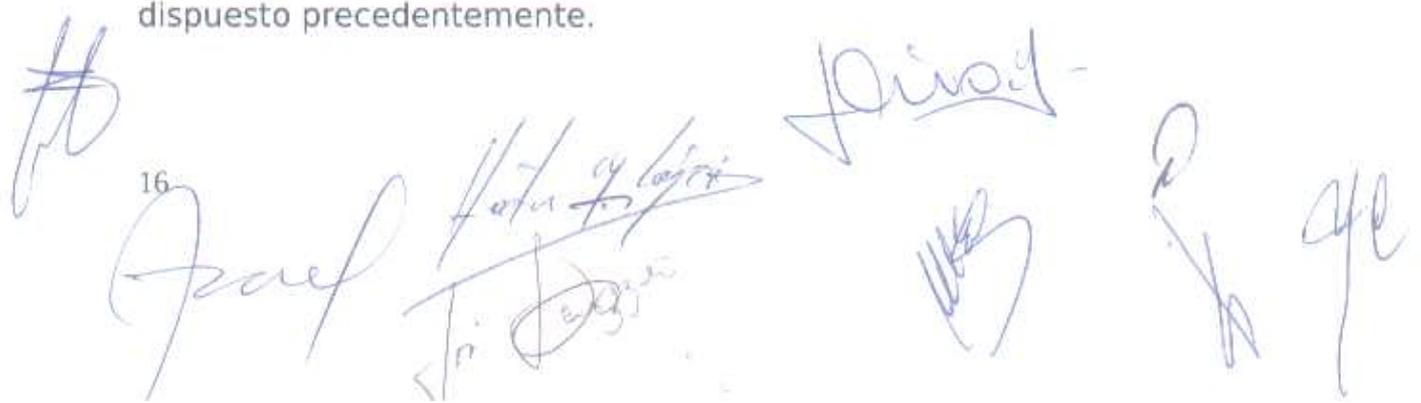
En lo que respecta a los artículos de protección obrera, serán suministrados por las empresas de conformidad con las disposiciones del Decreto 406/988 (cascos, zapatos de seguridad, lentes, aparatos de protección auditiva, o guantes, etc., según corresponda). La entrega de los equipos se hará antes del 30 de Mayo (ropa de Invierno) y antes del 30 de Noviembre (ropa de verano).

**19.- 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.

**20.- Viáticos.-** Los trabajadores que deban cumplir tareas en lugares situados a 50 kilómetros o más de distancia de los lugares de trabajo habituales y cuyos traslados no sean inherentes a las tareas que habitualmente desempeñan, tendrán derecho a percibir un viático diario nominal sin rendición de cuentas de \$ 500 (pesos uruguayos quinientos). 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.

El valor del viático se ajustará el 1° de enero de 2017 y el 1° de enero de 2018, en el mismo porcentaje de variación del IPC ocurrido en el año inmediato anterior.

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



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'Hasta y siempre' written above it, and several other smaller signatures and initials on the right.

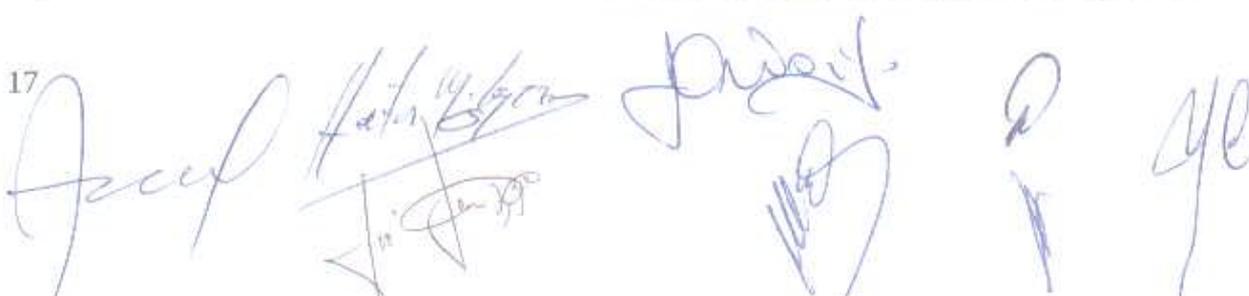
**21.- Integración del aguinaldo.-** Para el cálculo del sueldo anual complementario, las partes acuerdan que las empresas incluyan lo percibido por concepto de salario vacacional (Ley N° 16.101).

**22.- 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).

**23.- 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 UNTMRA un régimen de guardias con una dotación mínima.

**24.- 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.

**25.- Transporte.-** 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 algún integrante del Consejo Directivo Nacional de la UNTMRA, referidos al tema de los traslados por el Trabajo a Distancia en aplicación de lo dispuesto por el art. 9 del Decreto del 29 de octubre de 1957 en su redacción dada por el art. 1º del Dec. 353/014 de fecha 14/12/2014.

**26.- Fondo Social del Metal.** Las partes acuerdan integrar y suscribir el Fondo Social del Metal, ajustándose a las disposiciones de la ley que lo establezca y de su respectiva reglamentación, en la medida que su financiación y administración sea conjunta y que la delegación empresarial de este Subgrupo se incorpore a la representación empresarial del Fondo. Las Empresas del sector se incorporarán al Fondo Social del Metal una vez que éste sea constituido y esté en funcionamiento y se cumplan las condiciones señaladas precedentemente.

#### 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.

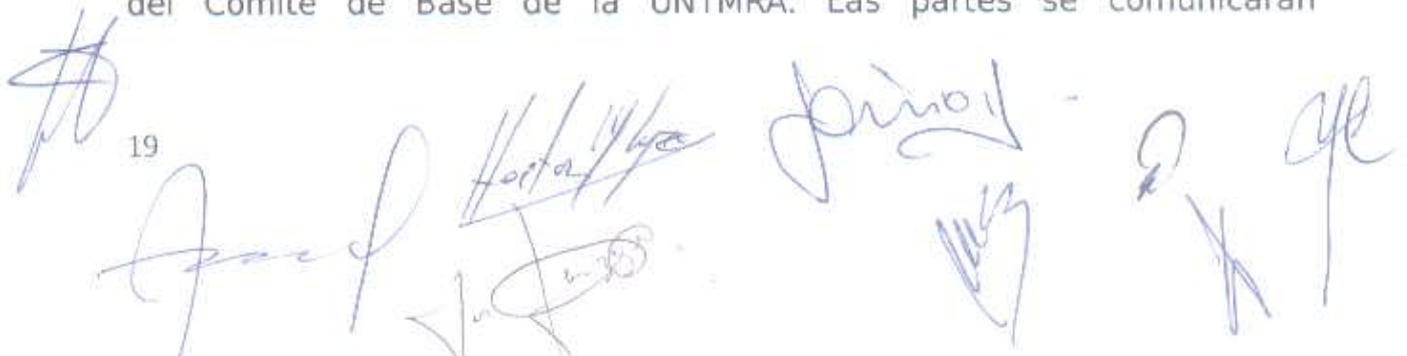
Las resoluciones de la Comisión serán adoptadas por consenso.

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



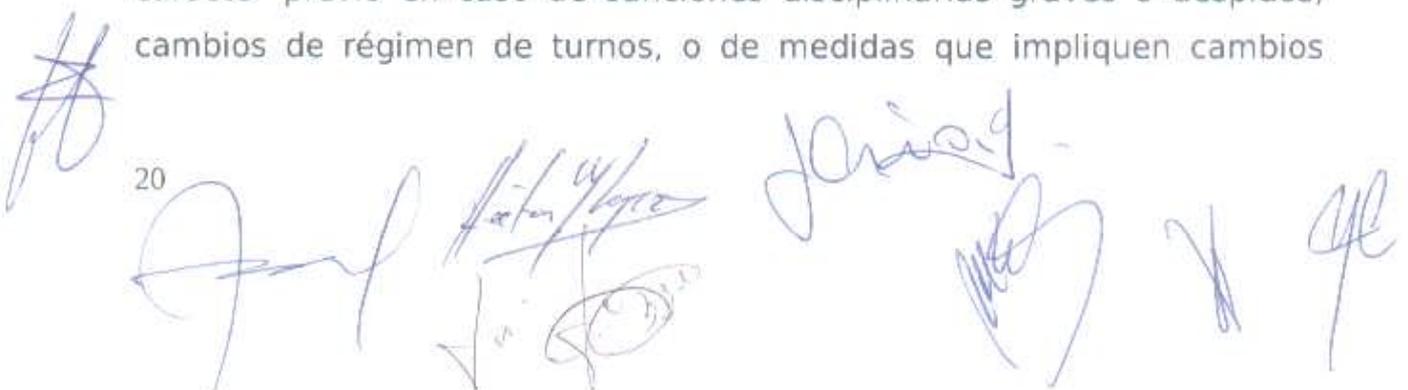
Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature with the name 'Horta' written above it, and several other signatures on the right.

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the far left, there is a large, stylized signature. To its right, the number '20' is printed. Further right, there are several smaller, more legible signatures, including one that appears to say 'Javier' and another that looks like 'J. C.'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

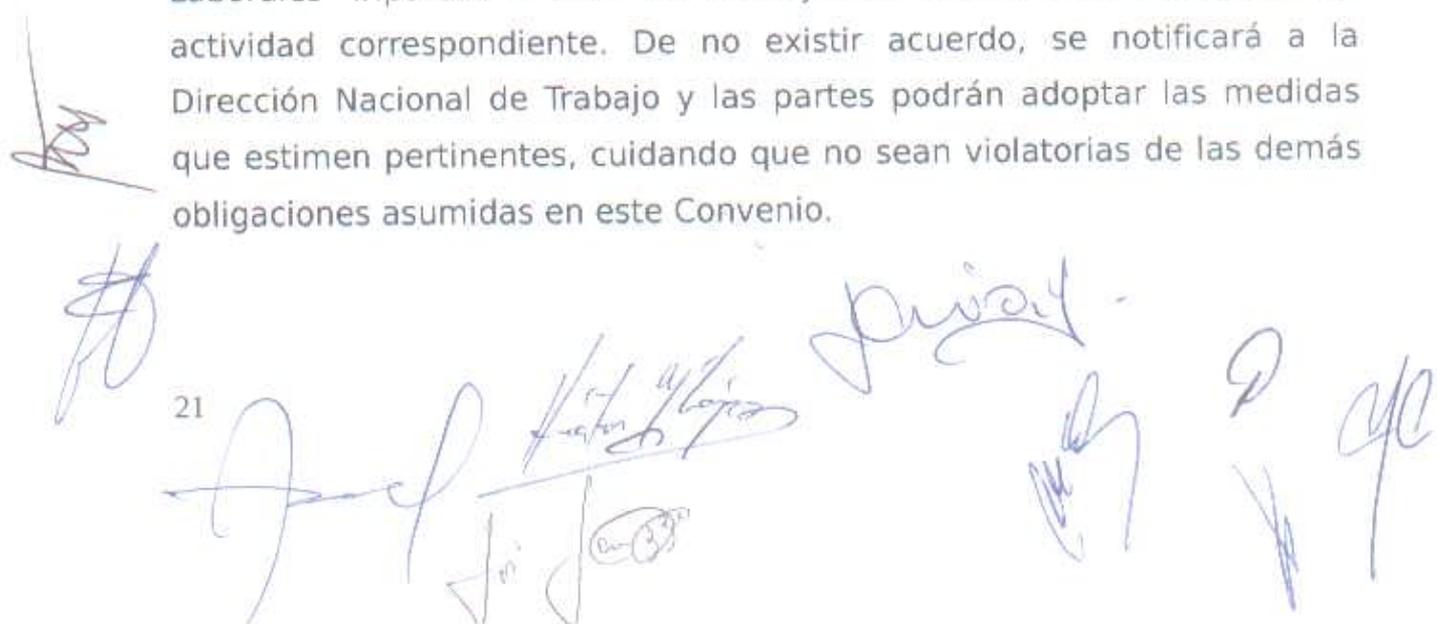
tecnológicos, modificación de procesos productivos, pérdidas significativas de puestos de trabajo o situaciones similares. Ello no limitará el ejercicio de la potestad disciplinaria ni los poderes de organización y dirección de la Empresa.

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'F. J. Lopez' and another that looks like 'P. J. Lopez'. There are also some initials that look like 'D' and 'C'.

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

1.- En las situaciones previstas en el literal c) del artículo Vigésimo Octavo, 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 Convenio, 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 Convenio, 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.

## 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 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.

**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.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'H'. To its right is a large, stylized signature. Further right, there is a signature that looks like 'F. J. ...'. On the far right, there are two more signatures, one of which is a large, bold signature that could be 'P' or 'R'. There are also some faint, illegible markings and what might be a stamp or a small signature in the center.

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.

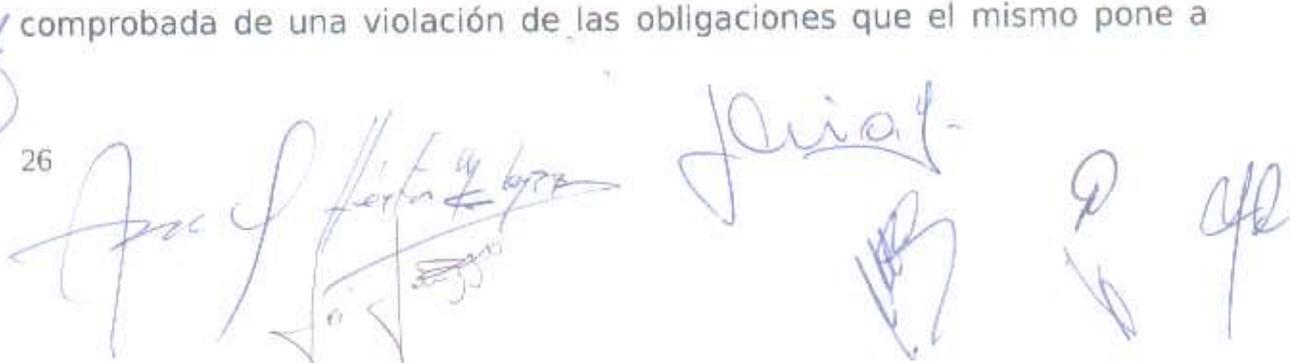
Las empresas que ya disponen de Comisiones Bipartitas o instancias similares con cometidos en esta materia, establecidas mediante acuerdos con los trabajadores, continuarán funcionando en la forma determinada por los mismos.

## VI DISPOSICIONES GENERALES

**36.- Extinción del Convenio.-** Las disposiciones del presente Convenio y los beneficios y estipulaciones establecidos, se extinguirán al vencimiento de su plazo de vigencia, o de su prórroga legal, en su caso, conforme a lo dispuesto en el Art. 17 de la Ley N° 18.566.

La expresada extinción se operará, asimismo, con los mismos efectos, en forma anticipada al vencimiento del plazo, por la denuncia unilateral basada en el incumplimiento de las obligaciones asumidas o en la realización de actos o hechos contrarios a lo establecido en el presente Convenio.

**37.- 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



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a signature that appears to read 'Juan Carlos...', a signature that appears to read 'Julian...', and several smaller initials or signatures.

cargo de la contraparte, según lo estipulado en la cláusula precedente.

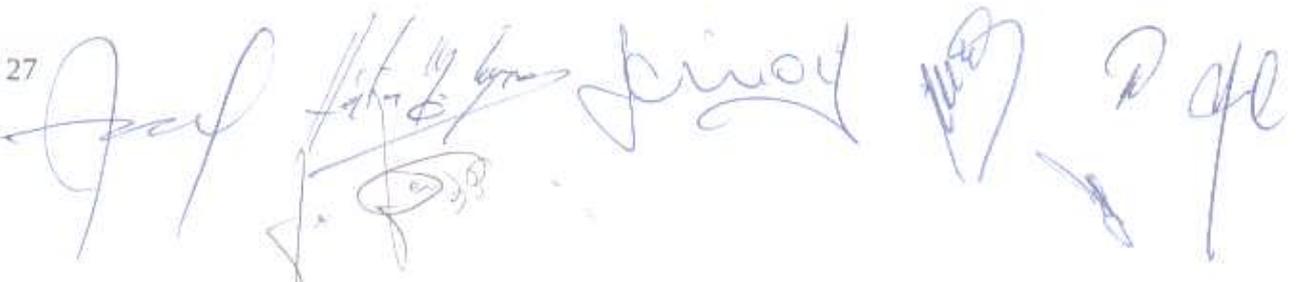
El procedimiento para el tratamiento de la denuncia será el siguiente:

- 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.

**38.- 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 2016, se abonarán en un único pago dentro del plazo de 30 días de publicado este Convenio.

**39.- Deber de influencia.-** En lo que se refiere al debido cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Convenio, las partes asumen su deber de influencia para con sus respectivos asociados y afiliados.

**40.- Próxima ronda de negociaciones.-** Las partes se comprometen a



**40.- 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 2017, con el objetivo de la celebración de un nuevo convenio colectivo.

**41.- 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.

**42.- 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.

**43.- 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.

 **44.- 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.

28

Y para constancia, leído que fue el presente, las partes otorgan y ratifican su contenido, firmándose a continuación, en 7 (siete) ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados.

~~17 de mayo de 2012~~

~~MTSS~~

Paule Laruelle  
MTSS

9

~~MTSS~~

Paul Joriat  
MTSS

~~MTSS~~

~~MTSS~~

Capítulo I "Extracción e industrialización de minerales metálicos"		
Salario mínimos por categoría		
		01/01/16
	Ajuste	4,23%
		1,0423
PERSONAL OBRERO		
Categoría	Salario mensual	Salario por hora
0 Operario al inicio	22916	114,58
I Peón, Limpiador, Sereno, Cocinero	25460	127,30
II Operario práctico	28000	140,00
II Operario general	29657	148,29
IV Operario calificado	31866	159,33
V Operario especializado o senior, Mecánico especializado, Electricista especializado, Perforista especializado, Explosivista especializado	35021	175,10
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Categoría		
I A Cadete, Aprendiz administrativo	15775	
II A Telefonista, Recepcionista, Asistente, Auxiliar de enfermería, Auxiliar de servicio	18930	
III A Administrativo/a, Auxiliar de compras, Auxiliar de personal, Secretario/a, Telefonista-recepcionista con idiomas, Auxiliar contable, Auxiliar de planificación, Auxiliar de enfermería calificado/a	23663	
IV A Administrativo/a, Auxiliar de mayor calificación, Nurse, Secretario/a con idiomas, Dibujante	27606	
V A Secretario/a ejecutivo, Analista programador	34705	
PERSONAL DE SUPERVISIÓN		
Categoría		
I S Supervisor, Capataz, Encargado	41961	

Capítulo II "Extracción e industrialización de piedras preciosas y semipreciosas"

Salarios mínimos por categoría

01/01/16

Ajuste 4,23%  
1,0423

GRUPO CANTERA	
Categorías	Salario nominal por hora (\$)
I	69,51
II	76,37
II	83,68
IV	92,77
V	126,50

GRUPO TALLER	
Categorías	Salario nominal por hora (\$)
I	68,65
II	73,80
II	80,26
IV	104,57
V	123,13

ADMINISTRACIÓN	
Categorías	Salario nominal por hora (\$)
I	68,65
II	73,80
II	80,26
IV	91,08
V	123,13

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'H. López', 'J. García', and 'M. P.'.*

**Capítulo III "FABRICAS DE ALHAJAS,  
FANTASÍAS, PULIDO Y TALLADO DE PIEDRAS  
PRECIOSAS FINAS Y SINTÉTICAS"**

**Salarios mínimos por categoría**

Ajuste

01/01/16

4,23%

1,0423

**Salario mensual****A) JOYERIA MANUAL****ESCALA PARA JOYEROS Y ENGARZADORES****CATEGORIA**

Aprendiz inicial sin Escuela Industrial por un año

Inicial Aprendiz

11217

Al cumplir un año

12598

Al cumplir dos años

13973

Al cumplir tres años

15205

Al cumplir cuatro años

16686

Al cumplir cinco años medio oficial

17647

Al cumplir seis años Medio oficial

17825

Al cumplir ocho años Oficial "D"

20596

Al cumplir diez años Oficial "C"

21628

Al cumplir doce años Oficial "B"

23524

Al cumplir doce años Oficial "A"

27221

**ESCALA PARA COMPOSTURERO****CATEGORIA**

Oficial A

24411

Oficial B

21628

Oficial C

20596

**Aprendiz inicial sin Escuela Industrial por un año**

Inicial Aprendiz

11481

Al cumplir un año aprendiz

13602

Al cumplir dos años aprendiz adelantado

14829

Al cumplir tres años aprendiz adelantado

15395

Al cumplir cuatro años Medio Oficial

17106

**Pulidor que pulen alhajas de joyería alternadamente con alhajas de**

Al cumplir seis años

17917

Sereno	18784
--------	-------

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

Inicial aprendiz	11479
Al cumplir un año aprendiz	13602
Al cumplir dos años aprendiz adelantado	13973
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	14815
Al cumplir cuatro años medio oficial	15395
Al cumplir cinco años medio oficial	17104
Al cumplir seis años oficial	17765

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

Al cumplir siete años de oficio	17813
Al cumplir ocho años de oficio	18431
Al cumplir diez años de oficio	18867

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

Inicial aprendiz	11479
Al cumplir un año aprendiz	12920
Al cumplir dos años aprendiz	14422
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	15451
Al cumplir cuatro años oficial	17068
Al cumplir cinco años oficial	18031
Al cumplir seis años oficial	18422
Al cumplir siete años oficial	19607

**OPERARIOS CALIFICADOS****CATEGORÍA**

Grabador de matrices, medio oficial	21513
Grabador de matrices oficial	26046

*Handwritten notes:*  
 Hacia el tipo  
 J. J. J.  
 J. J. J.  
 J. J. J.

*Handwritten signatures:*  
 [Signature 1]  
 [Signature 2]  
 [Signature 3]

Mecánico matricero medio oficial	21513
Mecánico matricero oficial	26046

**C) BISUTERIA ESCALA UNICA****CATEGORÍA**

Peón común	11217
Peón Práctico	12598
Medio oficial	15261
Oficial	17442

**D) PLATERÍA CRIOLLA**

ESCALA DE PLATEROS, ARMADORES,  
PREPARADORES, ESTAMPADORES,  
LAMINADORES

Aprendiz inicial sin escuela industrial –por un año–

Inicial aprendiz	11217
Al cumplir un año	12598
Al cumplir dos años aprendiz	13973
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	15205
Al cumplir cuatro años aprendiz adelantado	16686
Al cumplir cinco años aprendiz adelantado	17646
Al cumplir seis años medio oficial	18375
Al cumplir ocho años medio oficial	19275
Al cumplir doce años cincelador oficial "B"	20683
Al cumplir doce años cincelador oficial "A"	22538

**ESCALA PARA PULIDORES****CATEGORÍA**

Aprendiz inicial sin Escuela Industrial

Inicial	12414
Al cumplir un año aprendiz	12783
Al cumplir dos años aprendiz adelantado	15082
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	16287
Al cumplir cuatro años medio oficial	16781
Al cumplir cinco años oficial	18718
Al cumplir siete años oficial	20368

*Handwritten signatures and notes:*  
 - Top right: *Handwritten signature*  
 - Middle right: *Handwritten signature*  
 - Bottom right: *Handwritten signature*  
 - Bottom left: *Handwritten signature*  
 - Bottom center: *Handwritten signature*  
 - Bottom right: *Handwritten signature*

## ESCALA PARA BRUÑIDORES

## CATEGORÍA

Aprendiz inicial sin Escuela Industrial

Inicial	11694
Al cumplir un año	14486
Al cumplir dos años	15590
Al cumplir tres años	17022
Al cumplir cuatro años	17377

## E) ORFEBRERÍA Y PLATERÍA

## CATEGORÍA

Aprendiz inicial sin Escuela Industrial

Aprendiz de 1 a 6 meses	13365
Aprendiz de 6 a 12 meses	14044
Aprendiz de 12 a 18 meses	14643
Aprendiz de 18 a 24 meses	15213
Aprendiz de 24 a 30 meses	15745
Aprendiz de 30 a 36 meses	16570
Aprendiz de 36 a 42 meses	16952
Aprendiz de 42 a 48 meses	17520
Aprendiz de 48 a 54 meses	17917
Aprendiz de 54 a 60 meses	18497
Oficial soldador	20686
Medio oficial soldador	18718
Oficial soldador	22618
Medio oficial de banco	20495
Medio oficial cincelador	20273
Oficial cincelador	23423
Oficial repujador	25975
Medio oficial repujador	21845
Oficial técnico galvanoplastia	23626
Oficial galvanoplastia	23398
Oficial pulidor	22618
Medio oficial pulidor	20495
Oficial matricero	26039
Medio oficial matricero	22618
Oficial tornero mecánico	25165
Medio oficial tornero mecánico	21251
Oficial fotograbadador	26976

*Handwritten notes and signatures:*  
 Date 1/1/2012  
 J. J. J.  
 J. J.