

**ACTA DE RECEPCIÓN.** En Montevideo, el día 16 de mayo de 2019, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo N° 8 "Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos"**, comparecen Por la Delegación del Poder Ejecutivo: Las Dras. Andrea Custodio y Liliana Sarganas, Por la Delegación Empresarial: La Dra. Laura Acuña y el Dr. Gonzalo Irrazabal; Por la Delegación de los Trabajadores: Los Sres. Danilo Dardano y Walter Santos en representación de la UNTMRA; se procede a dejar constancia de lo siguiente:

**PRIMERO:** Habiéndose llegado a una votación dentro del Consejo de Salarios del Grupo N° 8 "Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos", **SUBGRUPO N° 06 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, pulido y tallado de piedras preciosas finas y sintética"**, recibe en este acto el Acta de Consejo de Salarios suscrita el día de hoy, de la cual surge que se sometió a votación la propuesta presentada conjuntamente por el Sector Empleador y el Sector Trabajador, resultando la misma aprobada por voto afirmativo de esos dos Sectores, y la abstención de la Delegación del Poder Ejecutivo..-

**SEGUNDO:** Las Delegaciones toman conocimiento y ratifican el acuerdo alcanzado en los mismos términos que sus respectivos delegados del Subgrupo correspondiente.

**TERCERO:** Se eleva dicha acta a efectos de su registración y publicación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.-

Para constancia y de conformidad se firman siete ejemplares del mismo tenor.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'J. NISS', a large, stylized signature, a signature that looks like 'L. Acuña', and another large, stylized signature. There are also some illegible scribbles and marks below these signatures.

2

**ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, el día 14 de mayo de 2019, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo N° 8, Subgrupo N° 06 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, pulido y tallado de piedras preciosas finas y sintética”**; comparecen: Por la Delegación del Poder Ejecutivo: la Dra. Andrea Custodio; Por la Delegación de los Trabajadores: El Sr. Manuel López en representación de la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA); Por la Delegación de los Empleadores: El Dr. Juan José Fraschini, quienes dejan constancia de lo siguiente:

**PRIMERO: (Antecedentes)** La Delegación del Sector Empleador y la Delegación del Sector Trabajador del Consejo de Salarios del Grupo 8 Subgrupo 06 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, pulido y tallado de piedras preciosas finas y sintética”, luego de conocidos los lineamientos económicos del Poder Ejecutivo para la presente Ronda de Negociación Salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales y efectuadas las negociaciones de estilo, conforme lo establecido en el artículo 12 de la Ley 18.566, y de recíprocas concesiones entre ambas, presentan conjuntamente a consideración del Consejo de Salarios del Grupo 8, Subgrupo 06, el presente Acuerdo como fórmula de votación:

I) AMBITO DE APLICACIÓN, FINALIDAD Y VIGENCIA

**1.- Ámbito de aplicación.-** Las disposiciones del presente Acuerdo

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 registrará por las políticas de las empresas, por los acuerdos individuales, o por las regulaciones contractuales según corresponda, en todo lo referente a sus condiciones salariales y laborales.

**2.- Finalidad.-** Este Acuerdo 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 Acuerdo Laboral tendrá un plazo de 30 (treinta) meses y registrará desde el 1° de enero de 2019 hasta el 30 de junio de 2021.

II) CATEGORÍAS, SALARIOS MÍNIMOS Y AJUSTES SALARIALES

**4.- Categorías y salarios mínimos.-** A partir del 1º de enero de 2019, 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>CATEGORIAS</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Salario por hora</u>
-------------------	------------------------	-------------------------

0 Operario al Inicio:	\$ 29.416	\$ 147,08
-----------------------	-----------	-----------

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	\$ 32.681	\$163,41
-------------------------------------	-----------	----------

II Operario práctico (ej. de trituración, muestrero, lavador, almacén, depósito); Ayudante de explosivos, perforación o prospección; Ayudante mecánico/electricista	\$ 35.942	\$ 179,71
---	-----------	-----------

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	\$ 38.070	\$190,35
---	-----------	----------

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

\$ 40.904 \$204,52

V Operario especializado o senior, Mecánico especializado, Electricista especializado, Perforista especializado, Explosivista especializado

\$ 44.955 \$224,77

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

\$ 46.684 \$233,72

PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORIAS

Salario mensual

I A Cadete, Aprendiz Administrativo \$ 20.250

II A Telefonista, Recepcionista, Asistente, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Servicio \$ 24.301

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 \$ 30.375

IV A Administrativo/a, o Auxiliar de mayor calificación, Nurse, Secretaria con idiomas, Dibujante \$ 35.436

V A Secretaria Ejecutiva, Analista Programador \$ 44.550

 4

PERSONAL DE SUPERVISION

<u>CATEGORIA</u>	<u>Salario mensual</u>
I S Supervisor, Capataz, Encargado	\$53.864

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

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

GRUPO CANTERA

Categoría I	\$ 89,22
Categoría II	\$ 90,20
Categoría III	\$ 107,42
Categoría IV	\$ 119,08
Categoría V	\$ 162,37

GRUPO TALLER

Categoría I	\$ 88,12
Categoría II	\$ 94,73
Categoría III	\$ 103,03
Categoría IV	\$ 134,25
Categoría V	\$158,04

ADMINISTRACIÓN

Categoría I	\$ 88,12
-------------	----------






Categoría II	\$ 94,73
Categoría III	\$ 103,03
Categoría IV	\$ 116,91
Categoría V	\$158,04

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 2019 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 Acuerdo.

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

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

Los trabajadores podrán recibir remuneraciones variables o a destajo, las que por su naturaleza son esencialmente variables en más o en menos, pero en ningún caso podrán percibir una remuneración total inferior al equivalente a los salarios mínimos establecidos en este Acuerdo conforme 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 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.-** Durante el plazo de vigencia de este Acuerdo, se efectuarán cinco (5) ajustes salariales semestrales los días 1º de enero de 2019, 1º de julio de 2019, 1º de enero de 2020, 1º julio de 2020 y 1º de enero de 2021, de acuerdo a lo siguiente:

A) Ajuste salarial del 1º de enero de 2019 - 30 de junio de 2019:

Las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad al 31 de diciembre de 2018, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2019 en el porcentaje de 4.52 %, resultante de la acumulación de los siguientes componentes:

- 1,23 % por concepto de correctivo correspondiente a la diferencia entre la inflación real operada y los ajustes salariales otorgados durante la vigencia del convenio anterior.
- 3.25% por concepto de ajuste nominal.

La retroactividad que pudiera corresponder por este ajuste se abonará con la liquidación del mes de junio de 2019.

B) Ajuste salarial del 1º de julio de 2019 al 31 de diciembre de 2019:

Las escalas de sueldos y jornales mínimos y las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del

sector de actividad vigentes al 30 de junio de 2019, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2019 en un 3.25%.

C) Ajuste salarial del 1º de enero de 2020 al 30 de junio de 2020:

Las escalas de sueldos y jornales nominales mínimos y las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad, vigentes al 31 de diciembre de 2019, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2020 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes componentes:

Correctivo en más por la diferencia entre la inflación real ocurrida en el año 2019 y los ajustes nominales acumulados otorgados en el mismo período.

3% por ajuste nominal básico.

D) Ajuste salarial del 1º de julio de 2020 al 31 de diciembre de 2020:

Las escalas de sueldos y jornales nominales mínimos y las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad, vigentes al 30 de junio de 2020, se incrementarán a partir del 1º de julio de 2020 en el 3% de ajuste nominal.

E) Ajuste salarial del 1º de enero de 2021 al 30 de junio de 2021:

Las escalas de sueldos y jornales nominales mínimos y las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad, vigentes al 31 de diciembre de 2020, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2021 en el 2.5% por ajuste nominal básico.



F) Ajuste adicional para salarios más bajos:

Los trabajadores que perciban salarios, que en cada período sean hasta un 25% superiores al Salario Mínimo Nacional, recibirán un ajuste adicional en cada semestre del 1%.

G) Adelantos otorgados a cuenta:

Aquellas empresas que hubieran otorgado u otorguen adelantos salariales a cuenta de futuros incrementos los deducirán de los porcentajes de ajustes que correspondan aplicar en cada uno de los períodos indicados.

H) Correctivo final:

Al finalizar el período de vigencia del Convenio, se compararán los aumentos otorgados en su totalidad desde el 1º de enero de 2019 hasta el 30 de junio de 2021 con la inflación real operada en el mismo período y la diferencia en más, en su caso, constituirá uno de los componentes del ajuste que corresponda otorgar a partir del 1º de julio de 2021.

**10.- Descuelgüe de las empresas del Grupo OROSUR Mining Inc.-**

Las partes firmantes acuerdan el descuelgüe de las empresas del Grupo OMI-Orosur Mining Inc (Loryser S.A. y otras), que se encuentra en Concurso Voluntario de Acreedores y con actividad residual, con lo cual de modo excepcional no se les aplicarán a sus trabajadores los ajustes salariales establecidos en este Acuerdo durante su plazo de vigencia.

Sin perjuicio de ello, ningún trabajador del Grupo OMI podrá percibir salarios inferiores a los mínimos previstos para su categoría laboral, con lo cual si en alguno de los períodos resultaran inferiores, se ajustarán en el porcentaje que corresponda para alcanzar los salarios mínimos.

En caso de que las empresas del Grupo OMI reanudaran su actividad productiva con normalidad, las partes se reunirán para analizar



la situación y resolver de común acuerdo los ajustes salariales que se puedan aplicar a sus trabajadores dentro del marco de este Acuerdo.

Las partes aclaran expresamente que, no obstante ello, a dichas empresas le serán aplicables las condiciones de trabajo, los beneficios laborales y las demás disposiciones convenidas en este Acuerdo.

### III) CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS LABORALES

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

**12.- Distribución de la jornada semanal.-** Las partes firmantes de este Acuerdo, 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.

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

Esta disposición da cumplimiento, sin necesidad de otro instrumento, a la exigencia del Convenio Internacional del Trabajo Nº 1 relativa al convenio entre las organizaciones patronales y obreras requerido para que dicha distribución sea aplicada a nivel de las empresas.

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

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

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



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

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

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

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

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

Lo dispuesto precedentemente no impide que la licencia anual pueda gozarse en un solo período, teniendo prioridad esta modalidad si el



trabajador así lo solicita y la empresa pueda aceptarlo en función de sus necesidades laborales y productivas.

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

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

La entrega de los equipos se hará antes del 15 de Junio (ropa de Invierno) y antes del 15 de Diciembre (ropa de verano).

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).

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

**21.- Viáticos.-** Los trabajadores que deban cumplir tareas 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 \$ 600 (pesos uruguayos seiscientos). 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 2020 y el 1° de enero de 2021, 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.

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

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

**24.- Régimen de guardias en sectores especiales.-** En aquellos sectores o áreas de las empresas en los que no sea posible la interrupción del proceso productivo por la naturaleza del mismo, 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.



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

**26.- Transporte.-** Las partes firmantes, en su carácter de delegados de las 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 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 la redacción dada por el Decreto N°353/014, de fecha 14 de diciembre de 2014.

#### 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.



17

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 Acuerdo se crean.
- b) Realizar acuerdos o convenios laborales internos, teniendo en cuenta los acuerdos existentes a nivel de sector de actividad minera.
- c) Intervenir con fines preventivos y conciliatorios en los diferendos que tengan que ver con el relacionamiento laboral, ya sea de naturaleza colectiva o individual, que pudieran derivar eventualmente en una situación conflictiva.
- d) Intervenir en los diferendos que versen sobre la interpretación o aplicación de los acuerdos o convenios laborales internos vigentes para el personal obrero de la empresa.
- e) Intercambiar informaciones de interés para las buenas relaciones laborales colectivas internas, debiendo mantener reserva de aquéllas que



tengan carácter confidencial. Este intercambio se recomienda con carácter previo en caso de sanciones disciplinarias graves o despidos, cambios de régimen de turnos, o de medidas que impliquen cambios tecnológicos, modificación de procesos productivos, pérdidas significativas de puestos de trabajo o situaciones similares. Ello no limitará el ejercicio de la potestad disciplinaria ni los poderes de organización y dirección de la Empresa.

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

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

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

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



que estimen pertinentes, cuidando que no sean violatorias de las demás obligaciones asumidas en este Convenio.

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

1.- En las situaciones previstas en el literal c) del artículo 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

 20

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 Acuerdo.

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

a) Se instrumentarán en la Comisión de Relaciones Laborales Bipartita, medidas tendentes 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 tendentes a evitar la pérdida de mercados y asegurar el trabajo futuro.

**32.- Cláusula de Paz .-** Durante la vigencia del presente Acuerdo, las partes se obligan a prescindir de disponer o participar de medidas sindicales colectivas (huelgas, paros, lock-out, etc.) que puedan afectar la regularidad del trabajo o el normal desenvolvimiento de las actividades fabriles o comerciales de las empresas, relacionadas directa o indirectamente con planteos o reclamaciones que tengan como objetivo

la consecución de cualesquiera reivindicaciones de naturaleza económica o salarial o mejoras de cualquier naturaleza, o de otros temas incluidos total o parcialmente en la negociación de este Acuerdo 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.

Los miembros de la Comisión Bipartita pondrán en conocimiento de los Técnicos Previsionistas 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.

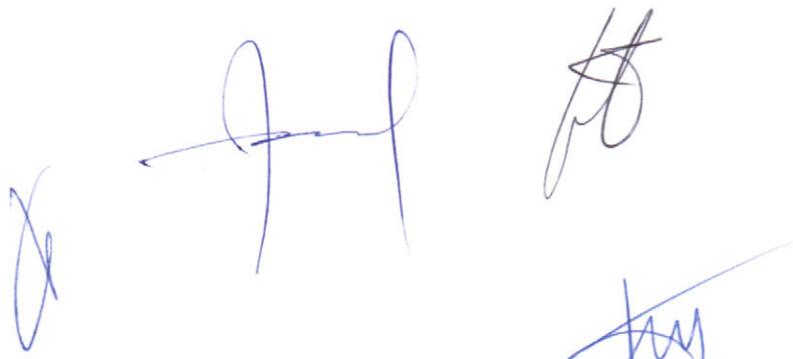
En caso de existir diferencias en el ámbito de la Comisión Bipartita relacionadas con la aplicación de normas o prácticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se pondrán en conocimiento de la Comisión Tripartita Sectorial de la Minería o de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad 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 Acuerdo.-** Las disposiciones del presente Acuerdo 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 Acuerdo.



**37.- Procedimiento de denuncia.-** Cualquiera de las partes firmantes tendrán el derecho de denunciar el presente Acuerdo, 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.

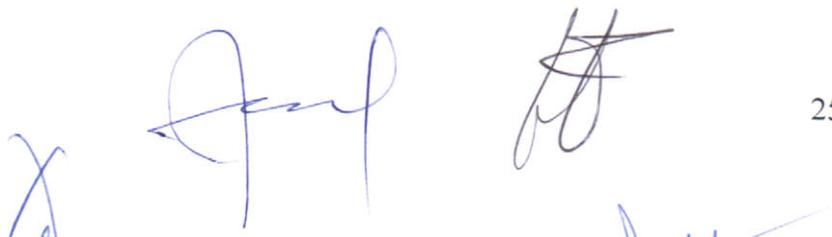
b) El Consejo de Salarios dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para desarrollar su mediación.

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.

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

**39.- Próxima ronda de negociaciones.-** Las partes se comprometen a iniciar el próximo proceso de negociaciones en forma previa al vencimiento del plazo de este Acuerdo, en el mes de mayo de 2021, con el objetivo de la celebración de un nuevo Acuerdo.



25

**40.- Regímenes más favorables.-** Las disposiciones del presente Acuerdo no afectarán los regímenes más favorables en su conjunto 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.

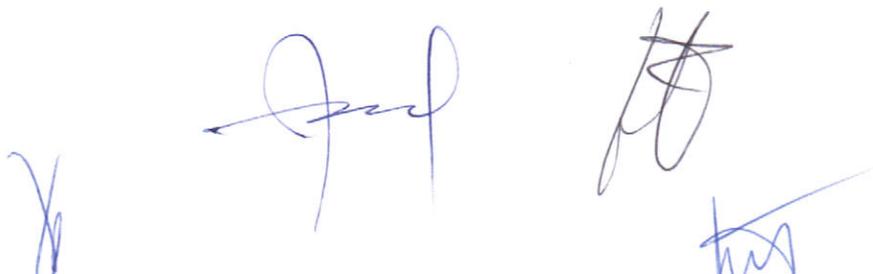
**41.- Interpretación y aplicación del Acuerdo.-** Cualquier duda, controversia o aclaración sobre la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente Acuerdo será dilucidada por unanimidad en el ámbito de la Comisión de Relaciones Laborales Tripartita del sector de actividad.

**42.- Domicilio y Comunicaciones.-** Para todos los efectos derivados del presente Acuerdo, 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.

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

**SEGUNDO: VOTACIÓN DE LA FÓRMULA:**

1) Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a la votación establecida por el art. 14 de la ley 10.449 de fecha 12 de noviembre de 1943, modificativas y concordantes.



2) En este estado, se somete a votación la propuesta presentada conjuntamente por el Sector Empleador y el Sector Trabajador, resultando la misma aprobada por voto afirmativo de esos dos Sectores, y la abstención de la Delegación del Poder Ejecutivo.

3) En consecuencia, la fórmula resulta **aprobada por mayoría.**-

Y para constancia, leído que fue la presente, se firman 7 (siete) ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha indicados.



The image shows four handwritten signatures in blue ink, arranged in a 2x2 grid. The top-left signature is a complex, stylized scribble. The top-right signature is a cursive 'J' followed by a long horizontal stroke. The bottom-left signature is a cursive 'V' followed by '1555'. The bottom-right signature is a cursive 'J' followed by '1555'.

Cap III

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

**Salarios mínimos por categoría**

**Ajuste  
01/01/19  
4,52%  
1,0452**

**Salario Mensual**

**A) JOYERIA MANUAL**

**ESCALA PARA JOYEROS Y  
ENGARZADORES**

**CATEGORIA**

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

Inicial Aprendiz	14530
Al cumplir un año	16318
Al cumplir dos años	18100
Al cumplir tres años	19695
Al cumplir cuatro años	21614
Al cumplir cinco años medio oficial	22859
Al cumplir seis años Medio oficial	23089
Al cumplir ocho años Oficial “D”	26679
Al cumplir diez años Oficial “C”	28015
Al cumplir doce años Oficial “B”	30471
Al cumplir doce años Oficial “A”	35260

**ESCALA PARA COMPOSTURERO**

**CATEGORIA**

Oficial A	31621
Oficial B	28015
Oficial C	26679

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

Inicial Aprendiz	14871
Al cumplir un año aprendiz	17619
Al cumplir dos años aprendiz adelantado	19208
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	19941
Al cumplir cuatro años Medio Oficial	22158

## Cap III

<b>Pulidor que pulen alhajas de joyería alternadamente con alhajas d</b>	
Al cumplir seis años	23208
Sereno	24331
<b>JOYERIA MECANICA</b>	
<b>ESCALA PARA JOYEROS, ENCARGADOS Y GRABADORES</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	
<b>Aprendiz inicial sin Escuela Industrial por un año</b>	
Inicial aprendiz	14869
Al cumplir un año aprendiz	17619
Al cumplir dos años aprendiz adelantado	18100
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	19190
Al cumplir cuatro años medio oficial	19941
Al cumplir cinco años medio oficial	22156
Al cumplir seis años oficial	23012
<b>Los operarios joyeros y engarzadores que realicen trabajos totalmente artesanales alternados con mecánicos</b>	
Al cumplir siete años de oficio	23073
Al cumplir ocho años de oficio	23874
Al cumplir diez años de oficio	24439
<b>ESCALA PARA FUNDIDORES, LAMINADORES, ESTAMPADORES Y BAÑOS LABORATORIOS</b>	
<b>Aprendiz inicial sin escuela industrial, por un año</b>	
Inicial aprendiz	14869
Al cumplir un año aprendiz	16735
Al cumplir dos años aprendiz	18682
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	20014
Al cumplir cuatro años oficial	22108
Al cumplir cinco años oficial	23357
Al cumplir seis años oficial	23863
Al cumplir siete años oficial	25398
<b>OPERARIOS CALIFICADOS</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	

## Cap III

Grabador de matrices, medio oficial	27867
Grabador de matrices oficial	33739
Mecánico matricero medio oficial	27867
Mecánico matricero oficial	33739
<b>C) BISUTERIA ESCALA UNICA</b>	
CATEGORÍA	
Peón común	14530
Peón Práctico	16318
Medio oficial	19768
Oficial	22594
<b>D) PLATERÍA CRIOLLA</b>	
ESCALA DE PLATEROS, ARMADORES, PREPARADORES, ESTAMPADORES, LAMINADORES	
Aprendiz inicial sin escuela industrial –por un año–	
Inicial aprendiz	14530
Al cumplir un año	16318
Al cumplir dos años aprendiz	18100
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	19695
Al cumplir cuatro años aprendiz adelantado	21614
Al cumplir cinco años aprendiz adelantado	22857
Al cumplir seis años medio oficial	23802
Al cumplir ocho años medio oficial	24968
Al cumplir doce años cincelador oficial “B”	26791
Al cumplir doce años cincelador oficial “A”	29195
ESCALA PARA PULIDORES	
CATEGORÍA	
Aprendiz inicial sin Escuela Industrial	
Inicial	16080
Al cumplir un año aprendiz	16559
Al cumplir dos años aprendiz adelantado	19536
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	21096
Al cumplir cuatro años medio oficial	21737
Al cumplir cinco años oficial	24246
Al cumplir siete años oficial	26384

## Cap III

ESCALA PARA BRUÑIDORES	
CATEGORÍA	
Aprendiz inicial sin Escuela Industrial	
Inicial	15148
Al cumplir un año	18764
Al cumplir dos años	20194
Al cumplir tres años	22049
Al cumplir cuatro años	22509
E) ORFEBRERÍA Y PLATERÍA	
CATEGORÍA	
Aprendiz inicial sin Escuela Industrial	
Aprendiz de 1 a 6 meses	17312
Aprendiz de 6 a 12 meses	18192
Aprendiz de 12 a 18 meses	18968
Aprendiz de 18 a 24 meses	19705
Aprendiz de 24 a 30 meses	20395
Aprendiz de 30 a 36 meses	21463
Aprendiz de 36 a 42 meses	21958
Aprendiz de 42 a 48 meses	22694
Aprendiz de 48 a 54 meses	23208
Aprendiz de 54 a 60 meses	23960
Oficial soldador	26796
Medio oficial soldador	24246
Oficial soldador	29298
Medio oficial de banco	26548
Medio oficial cincelador	26260
Oficial cincelador	30340
Oficial repujador	33646
Medio oficial repujador	28297
Oficial técnico galvanoplastía	30604
Oficial galvanoplastía	30309
Oficial pulidor	29298
Medio oficial pulidor	26548
Oficial matricero	33730
Medio oficial matricero	29298
Oficial tornero mecánico	32598
Medio oficial tornero mecánico	27527

## Cap III

Oficial fotograbador	34943
Oficial grabador y/o copiadador	26730
Oficial fundidor y/o moldeador	29562
Medio oficial grabador y/o copiadador	24246
Oficial grabador en acero	34965
Medio oficial grabador y/o copiadador	29298
Peón calificado	21682
Balancinero común inicial	21682
Balancinero al cumplir seis meses	24865
Balancinero colocador de matrices desde el primer día que ejecuta esos trabajos	26791
Sereno	23242
<b>F) LAPIDACIÓN</b>	
ESCALA PARA LAPIDADORES, PULIDORES DE PIEDRAS PRECIOSAS, SEMI PRECIOSAS Y SINTETICAS	
Aprendiz inicial sin Escuela Industrial	
Inicial	15675
Al cumplir un año aprendiz	15844
Al cumplir dos años aprendiz adelantado	17637
Al cumplir tres años aprendiz adelantado	19591
Al cumplir cuatro años medio oficial	21024
Al cumplir cinco años medio oficial	22653
Al cumplir seis años medio oficial	24396
Al cumplir ocho años Oficial "D"	25706
Al cumplir diez años Oficial "C"	28175
Al cumplir doce años Oficial "B"	30601
Al cumplir doce años Oficial "A"	35519
<b>SECTOR ADMINISTRATIVO</b>	
<b>CATEGORÍA</b>	
Cadete menor de 18 años	13570
Cadete mayor de 18 años	17752
Auxiliar I	27779
Auxiliar II	23674
Auxiliar III	19819
Vendedor "A"	23291
Vendedor "B"	23600
Control "A"	28128

Cap III

Control "B"	23600
Dibujante "A"	31072
Dibujante "B"	24707
Corredor "A"	37614
Corredor "B"	24707
Cajero "A"	35033
Cajero "B"	23600

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO  
REGISTRO DE LAUDOS

20 MAY 2019

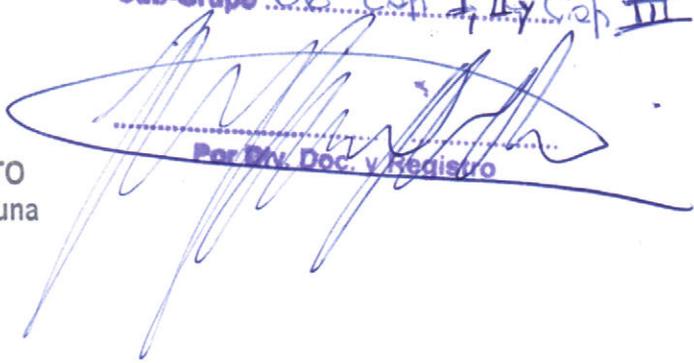
Montevideo, .....

Reg. Com el N° 2249, 2019

Folio, ... 01 ... al ... 36 ...

Grupo ..... 8 .....

Sub-Grupo 06 Cap. I, II y Cap. III



Por Div. Doc. y Registro

LAUDO INSCRIPTO  
Entra en vigencia una  
vez publicado