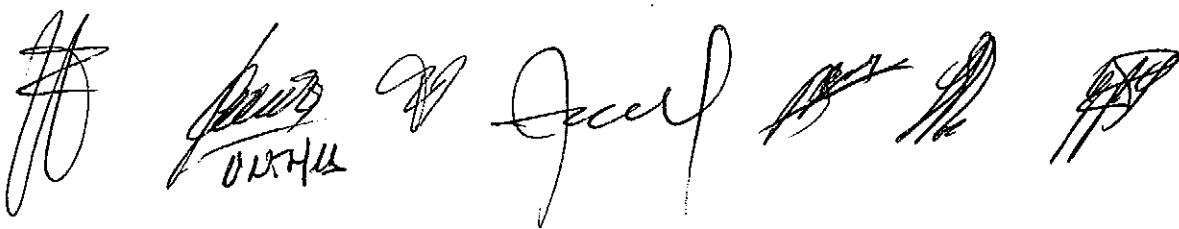


CONVENIO COLECTIVO.- En la ciudad de Montevideo, el día diecisiete de agosto de dos mil once, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo N° 8** "Industria de Productos metálicos, maquinaria y equipos", **Subgrupo N° 06**, "Extracción de Minerales Metálicos, Piedras Preciosas y Semipreciosas; Fábricas de Alhajas, Fantasías, Pulido y Tallado de Piedras Preciosas finas o sintéticas" Capítulo I "Extracción e Industrialización de Minerales Metálicos" y Capítulo III "Fábricas de Alhajas, Fantasías, Pulido y Tallado de Piedras Preciosas finas y sintéticas", por una parte: Los Sres. Dr. Juan José Frascini, Lic. Leonardo Pintos y Cr. Guillermo Paulo, quienes actúan en su calidad de delegados en representación del sector empleador; por otra parte: La Sra. Alba Colombo, y los Sres Manuel López, Francisco Da Silva, Néstor Aguirre y Luis Tapia, quienes actúan por el sector de los trabajadores y en representación de la UNTMRA, y en presencia de la delegada del Poder Ejecutivo, Dra. Andrea Custodio; acuerdan la celebración del siguiente convenio colectivo que regulará las condiciones laborales del **sector de actividad**, en los siguientes términos:

1) AMBITO DE APLICACIÓN, FINALIDAD Y VIGENCIA

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

No comprenden al personal superior y de Dirección, el que se regirá por las políticas de las empresas, por los acuerdos individuales, o



por las regulaciones contractuales según corresponda, en todo lo referente a sus condiciones salariales y laborales.

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

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

II) CATEGORÍAS, SALARIOS MÍNIMOS Y AJUSTES SALARIALES

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

Capítulo I: Extracción e Industrialización de Minerales Metálicos

PERSONAL OBRERO

CATEGORIAS

Salario mensual

Salario por hora

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the page. There are approximately seven distinct signatures of varying lengths and styles.

0 Operario al Inicio: \$ 14.526 \$ 72,63
 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 \$ 16.140 \$80,70

II Operario práctico (ej. de trituración, muestrero, lavador, almacén, depósito); Ayudante de explosivos, perforación o prospección; Ayudante mecánico/electricista \$ 17.750 \$88,75

III Operario general (ej. de molienda, desorción, elusión, pañolero, cargador frontal de planta, chofer de camión); Asistente de explosivos, perforación o prospección; Asistente mecánico/electricista \$ 18.800 \$94

IV Operario calificado (ej. de fundición o refinación, represa, lixiviación, cargador frontal de mina, topadora, motoniveladora, grúa), Perforista, Explosivista, Soldador, Mecánico, Electricista \$20.200 \$101

V Operario especializado o senior, Mecánico especializado, Electricista especializado, Perforista especializado, Explosivista especializado \$22.200 \$111

PERSONAL ADMINISTRATIVO

[Handwritten signatures]

CATEGORIAS

Salario mensual

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

PERSONAL DE SUPERVISION

CATEGORIA

Salario mensual

Salario por hora

I S Supervisor, Capataz, Encargado	\$ 26.600	\$133
------------------------------------	-----------	-------

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

Los trabajadores cuyos salarios sean inferiores a los mínimos establecidos en este Convenio a partir de la fecha indicada,



5

incrementarán sus jornales o sueldos mensuales en los porcentajes necesarios para alcanzar esos mínimos.

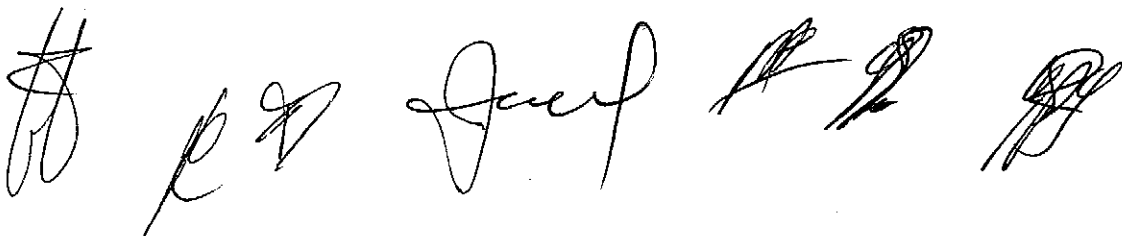
Capítulo III: Fábricas de Alhajas, fantasías, pulidos, y tallado de piedras preciosas, finas y sintéticas

Las escalas de salarios mínimos nominales que regirán a partir del 1º de enero de 2011 para las categorías de los trabajadores comprendidos en este Capítulo, que ya incluyen el ajuste salarial aplicable, son las que figuran en el Anexo, que se considera parte integrante de este Convenio.

Quinto: Composición del salario mínimo.- Los salarios mínimos no podrán integrarse con premios o incentivos por presentismo o asiduidad. Los salarios mínimos fijados y los ajustes salariales que se establecen en este Convenio colectivo se aplican a los trabajadores remunerados por mes, por día o por hora.

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

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



6

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

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

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

Noveno: Suplencias y asignaciones temporarias.- Si por ausencia del operario titular de un puesto de trabajo, el mismo deba ser asignado temporalmente por las empresas a otro operario titular de una categoría de salario mínimo inferior, este último percibirá durante la suplencia la

diferencia con el salario mínimo que corresponda a la categoría de la tarea que haya pasado a realizar, por el tiempo en que efectivamente la realice, y siempre que haya cumplido el respectivo periodo de aprendizaje o las jornadas mínimas efectivas requeridas en su caso.

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

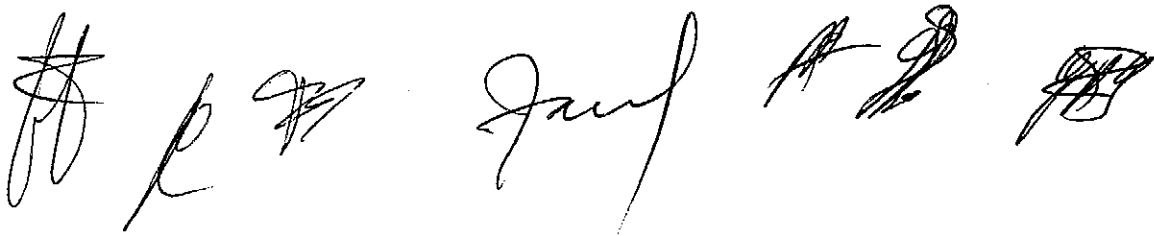
En caso de suplencias, el límite de duración de las mismas estará determinado por el plazo de reintegro del titular; y en el caso de otras asignaciones temporarias, el plazo máximo será de 200 jornadas de trabajo efectivo en la tarea de la categoría superior en el último año móvil, o de 300 jornadas si la asignación responde a la realización de proyectos especiales, en cuyos casos, cumplidas las mismas, aunque no hubiera vacante el trabajador pasará a ocupar la categoría superior en el nivel salarial que corresponda.

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

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

1.- A partir del 1° de enero de 2011:

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



- 8
- a) 1.84% por concepto de correctivo de la inflación, resultante de la diferencia entre la variación real del IPC operada en el año 2010 y la inflación otorgada estimada para dicho período;
 - b) 5% por concepto de inflación estimada para el año 2011, tomando en cuenta el promedio entre las metas mínima y máxima de inflación (centro de la banda) previstas y publicadas por el BCU; y
 - c) 3% de crecimiento para los salarios mínimos y 1% para los salarios superiores a los mínimos por concepto de crecimiento del salario real.

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

2.- A partir del 1º de enero de 2012:

J
Los salarios mínimos y las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad, vigentes al 31 de diciembre de 2011, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2012 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- K
- a) un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período comprendido entre el 1º de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, que se encuentren publicadas en la página web del BCU al mes de diciembre de 2011;
 - b) 3% de crecimiento para los salarios mínimos y 1% de crecimiento para los salarios superiores a los mínimos; y

c) el correctivo de la inflación, en más o en menos, que corresponda, resultante de la diferencia entre la variación real del IPC operada en el año 2011 y la inflación estimada otorgada en el mismo período.

3.- A partir del 1º de enero de 2013:

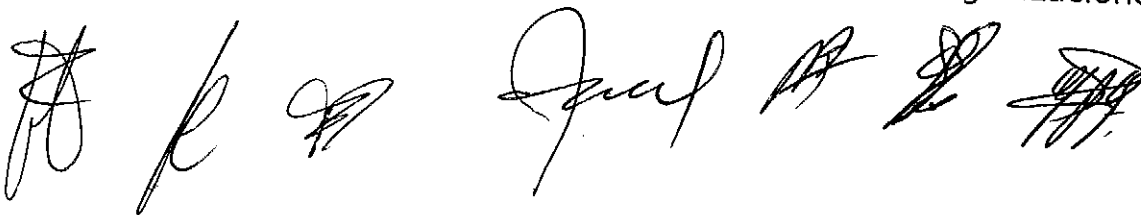
Los salarios mínimos y las remuneraciones nominales de los trabajadores que se desempeñan en las empresas del sector de actividad, vigentes al 31 de diciembre de 2012, se incrementarán a partir del 1º de enero de 2013 en el porcentaje resultante de la acumulación de los siguientes valores:

- a) un porcentaje por concepto de inflación esperada, equivalente al promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) para el período comprendido entre el 1º de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013, que se encuentren publicadas en la página web del BCU al mes de diciembre de 2012;
- b) 3% de crecimiento para los salarios mínimos y 1% de crecimiento para los salarios superiores a los mínimos; y
- c) el correctivo de la inflación, en más o en menos, que corresponda, resultante de la diferencia entre la variación real del IPC operada en el año 2012 y la inflación estimada otorgada en el mismo período.

III) CONDICIONES DE TRABAJO Y BENEFICIOS LABORALES

Decimo Primero: Régimen de turnos.- Conforme al sistema y a los horarios establecidos por las empresas, el trabajo se realizará en turnos fijos o rotativos, con la frecuencia que éstas determinen.

Decimo Segundo: Distribución de la jornada semanal.- Las partes firmantes de este Convenio, en su carácter de organizaciones de



empleadores y trabajadores más representativas de la rama de actividad, manifiestan su acuerdo a que en las empresas se puedan suscribir convenios de distribución de las horas de trabajo semanales diferentes y acumulación de descansos, debiendo presentar los convenios que se celebren al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su registro.

Asimismo, y con la conformidad de la organización sindical de trabajadores, se podrá aplicar un régimen de acumulación de los días de descanso semanal a períodos quincenales o mensuales.

Decimo Tercero: Distribución del sábado.- Las partes acuerdan que conforme a la normativa vigente, podrán eliminarse o reducirse las jornadas de los días sábados o del sexto día de trabajo. Cuando ello ocurra, las horas de ese día se distribuirán en los restantes días de la semana, los cuales tendrán una duración de hasta 9 horas 36 minutos, en las jornadas discontinuas, más el período de descanso intermedio que se disponga y que no se computará como trabajo efectivo, o de 9 horas 30 minutos en las jornadas continuas, en cuyo caso el descanso intermedio de media hora paga se considerará como tiempo trabajado.

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

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

