

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

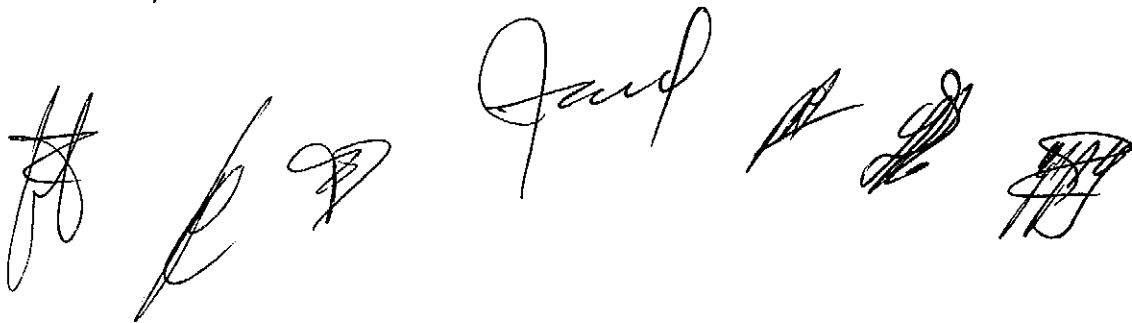
En las empresas en que la jornada de trabajo sea discontinua, se acuerda que los descansos intermedios no pagos de dos horas podrán reducirse hasta una hora como mínimo.

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

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

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

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



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

Lo dispuesto precedentemente no impide que la licencia anual pueda gozarse en un solo período.

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

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

Decimo Octavo: Ropa de trabajo y artículos de protección obrera.- Durante el plazo de vigencia de este Acuerdo, las empresas proporcionarán sin costo a sus trabajadores dos equipos de ropa de trabajo en invierno y dos en verano (cuatro por año), consistentes en mameluco o pantalón y camisa o remera, cada uno, cuyo uso será obligatorio. Además, se entregará ropa de abrigo (un buzo o campera polar), y en su caso equipos de lluvia, para los trabajos a la intemperie.

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

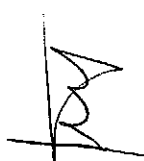
Decimo Noveno: Día del Trabajador de la Industria Minera.- El día 14 de marzo, en que se celebrará el Día del Trabajador de la Industria Minera, tendrá el carácter de feriado pago para los trabajadores de las empresas del sector de actividad y se les aplicará el régimen de la Ley 12.590.

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

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



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



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



/4

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

IV) ACTIVIDADES SINDICALES

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

a) Empresas de 6 a 30 trabajadores, un delegado podrá gozar de hasta 8 horas mensuales de licencia sindical paga;

b) Empresas de 31 a 60 trabajadores, un delegado titular y un suplente podrán gozar indistintamente de un total de hasta 16 horas mensuales de licencia sindical paga;

[Handwritten mark]
c) Empresas de 61 a 100 trabajadores, dos delegados podrán gozar indistintamente de un total de hasta 24 horas mensuales de licencia sindical paga;

d) Empresas de 101 a 150 trabajadores, dos delegados titulares y un suplente podrán gozar indistintamente de un total de hasta 32 horas mensuales de licencia sindical paga.

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

[Handwritten signatures]

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

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

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

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

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

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

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

Los delegados nacionales de la UNTMRA que trabajen en empresas que por el número de trabajadores no alcancen el máximo de 72 horas de licencia sindical paga, tendrán derecho a utilizar un complemento de hasta el 50% de las horas que le correspondan a la empresa con un mínimo de 8 horas y siempre dentro del tope mensual indicado (72

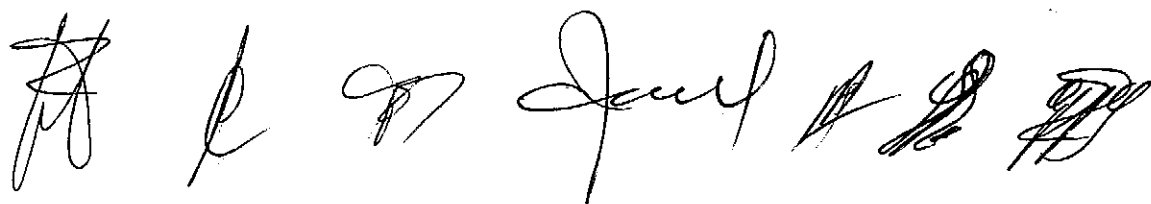
16
horas), para compensar las horas de traslado requeridas para participar en reuniones nacionales convocadas por la UNTMRA o el PIT-CNT. La UNTMRA proporcionará el listado de los dirigentes nacionales a estos efectos.

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

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

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

Dichas asambleas deberán realizarse en los lugares determinados específicamente y autorizados por las empresas, y tener lugar



17
exclusivamente fuera de los horarios de trabajo de los participantes, sin perturbar la producción.

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

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

Vigésimo Noveno: Comisión de Relaciones Laborales Tripartita.-

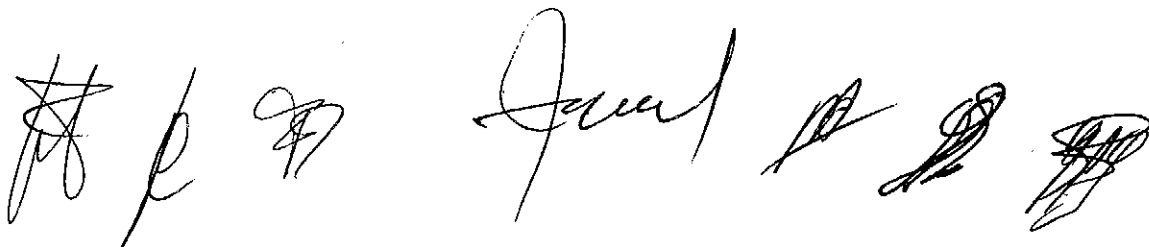
J Las relaciones laborales colectivas en el sector de actividad se llevarán a cabo a través de una Comisión de Relaciones Laborales Tripartita en la que estarán representadas las partes.

La Comisión de Relaciones Laborales Tripartita tendrá un máximo de nueve miembros, tres en representación de cada parte y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las partes se comunicarán mutuamente la nómina de representantes y las actualizaciones correspondientes.

El quórum mínimo para sesionar será de cinco miembros, dos en representación de cada parte firmante y uno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Serán cometidos de la Comisión de Relaciones Laborales Tripartita:

- K
- 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.



- 18
- c) Participar con fines preventivos y conciliatorios en cualesquiera diferendos de naturaleza colectiva o individual que pudieran derivar eventualmente en una situación conflictiva.
 - d) Evaluar las necesidades de formación profesional en la minería y analizar los medios para un mejor aprovechamiento del INEFOP a nivel de la rama de actividad.
 - e) Determinar en su oportunidad la constitución del Registro de Trabajadores Capacitados de la industria minera a que se refiere el artículo Vigésimo Quinto.
 - f) Intercambiar informaciones de interés para las buenas relaciones laborales colectivas.
 - g) Analizar aspectos vinculados con la seguridad e higiene en el trabajo para la prevención de riesgos laborales y ambientales.

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

S
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

[Handwritten signatures]

19

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:

- J
- a) Verificar, en el ámbito de la Empresa, la aplicación y el cumplimiento de la normativa laboral y de la Seguridad Social, así como de los acuerdos laborales o convenios colectivos aplicables, y de los mecanismos de prevención y solución de diferendos que por este Convenio se crean.
 - b) Realizar acuerdos o convenios laborales internos, teniendo en cuenta los acuerdos existentes a nivel de sector de actividad minera.
 - c) Intervenir con fines preventivos y conciliatorios en los diferendos que tengan que ver con el relacionamiento laboral, ya sea de naturaleza colectiva o individual, que pudieran derivar eventualmente en una situación conflictiva.
 - d) Intervenir en los diferendos que versen sobre la interpretación o aplicación de los acuerdos o convenios laborales internos vigentes para el personal obrero de la empresa.
 - e) Intercambiar informaciones de interés para las buenas relaciones laborales colectivas internas. Este intercambio se recomienda con carácter previo en caso de sanciones disciplinarias graves o despidos, cambios de régimen de turnos, o de medidas que impliquen cambios tecnológicos, modificación de procesos productivos, pérdidas significativas de puestos de trabajo o situaciones similares.
 - ~~f) Analizar el absentismo laboral y la siniestralidad, así como sus causas y medios posibles para reducir la problemática que generan.~~

~~RS~~

Trigésimo Primero: Mecanismos de prevención y solución de conflictos.- Las partes acuerdan que deberán seguirse las instancias conciliatorias de diálogo y negociación previstas en este Convenio, para



20
encontrar soluciones a los problemas o diferencias que eventualmente se puedan suscitar, con la finalidad de evitar el surgimiento de conflictos que impliquen la paralización del proceso productivo y la pérdida de jornadas de trabajo.

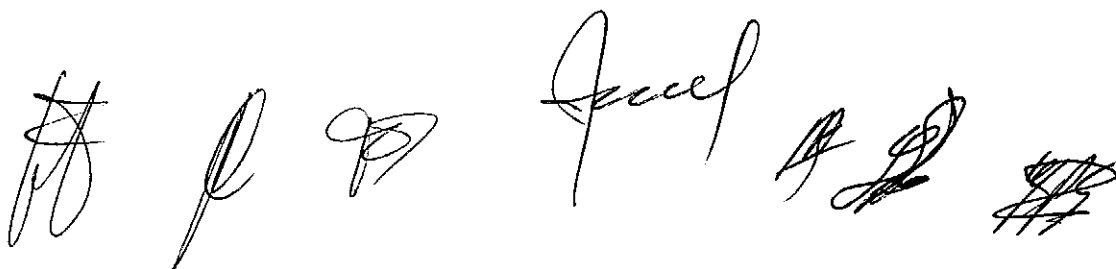
A tales efectos las partes se comprometen a poner la mayor buena voluntad para resolver todos los problemas laborales que se generen, cualquiera sea su índole, teniendo presente las normas y disposiciones legales vigentes.

Se comprometen además a que, ante situaciones de controversia que puedan derivar en conflictos de cualquier naturaleza, antes de decidir acciones por cualquiera de las partes, se verificarán instancias de mediación y conciliación primeramente en el ámbito de la empresa o de la Comisión de Relaciones Laborales Bipartita, según corresponda al caso concreto, y, si éstas no dieran resultados, ante la Comisión de Relaciones Laborales Tripartita y/o la Dirección Nacional de Trabajo.

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

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

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

A series of seven handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page.