



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

**Informe**

**Número:** IF-2021-69507511-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Lunes 2 de Agosto de 2021

**Referencia:** REG - EX-2019-77711780- -APN-DGDMT#MPYT

---

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2021-911-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante en las páginas 3/19 de la CD-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT, como así también de los acuerdos obrantes en las páginas 62/63, 109/110 y el obrante en las páginas 2/10 del IF-2020-01284784-APN-MT del EX-2020-01259517-APN-MT que tramita conjuntamente con el expediente de referencia, quedando registrados bajo los números **789/21, 1085/21, 1086/21 y 1087/21**, Respectivamente.-

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2021.08.02 16:30:46 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA  
Asistente administrativo  
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental  
Electronica  
Date: 2021.08.02 16:30:47 -03:00





de las categorías y sectores que se consignan en el Anexo I del Artículo 14º y que, además, no se encuentren expresamente excluidos del presente de acuerdo a lo pactado en el siguiente párrafo. Asimismo, cada empresa podrá negociar con ASIJEMIN el ámbito personal de aplicación teniendo en consideración el estado de evolución de cada proyecto.

2. Se encuentran excluidos del CCT los siguientes empleados:
  - a) Directores, Gerentes, Superintendentes y sus reportes directos. ASIJEMIN y cada una de las empresas definirán en la oportunidad de negociar el "Anexo I - Categorías Profesionales" previsto en el Artículo 14º, las posiciones que estarán incluidas dentro del concepto "reportes directos"; a estos efectos, se negociará en función al organigrama existente en cada empresa a la fecha de entrada en vigencia del CCT. En el supuesto que no arriben a un acuerdo, se entenderá que todos los reportes directos de los Directores, Gerentes y/o Superintendentes estarán excluidos del CCT, todo ello con independencia de la denominación del puesto o función.
  - b) Todos los empleados que presenten servicios en sectores o áreas de recursos humanos, legales, vigilancia, Control de Gestión y/o Administración de Finanzas. En los otros sectores o áreas el personal jerárquico y/o profesional estará encuadrado en el CCT conforme a lo pactado en el párrafo 1 del presente Artículo.
  - c) Los empleados que desarrollen tareas administrativas, cualquiera sea el sector o área donde presten servicios. A los efectos del presente inciso, se considerarán empleados administrativos a los que ocupen una posición que no contemple tareas jerárquicas, profesionales o técnicas en forma preponderante y permanente.
  - d) Los técnicos sin personal a cargo que desarrollen tareas incluidas en el ámbito de representación de cualquier otra asociación sindical.
  - e) Empleados de las empresas contratistas, en la medida que la actividad principal de la empresa contratista no esté comprendida por el CCT.

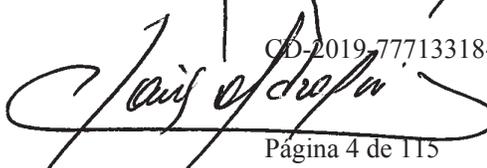
#### Artículo 5º. Sucesión y articulación convencional.

Conforme lo previsto en el Artículo 18 de la Ley 14.250 (to 2004) se pactan las siguientes reglas de articulación convencional:

1. El CCT constituye un conjunto unitario y orgánico que reemplaza y sustituye en su totalidad a todo otro acuerdo que las partes signatarias hubieren suscripto con anterioridad.
2. Los convenios colectivos de ámbito menor que sean debidamente homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, podrán abordar la renegociación y modificación libre y sin restricción alguna sobre las materias reguladas en los artículos considerados "disponibles" en el párrafo 4 de este Artículo, las que serán consideradas materias delegadas conforme a lo previsto en el inciso a) del Artículo 18 de la Ley 14.250.
3. En consecuencia, las normas de un convenio colectivo de ámbito menor prevalecen y desplazan a las normas previstas en el CCT, cualquiera sea el contenido dichas normas, siempre que se regulen materias delegadas conforme a lo previsto en el inciso a) del Artículo 18 de la Ley 14250.



MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN



CD-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT

Página 4 de 115



4. Son considerados "disponibles" los Artículos del CCT que expresamente hayan delegado en unidades de negociación inferior la posibilidad de negociar y modificar su contenido como, por ejemplo, los Artículos 14º, 20º, 27º, 28º, 29º y 43º.

#### **Artículo 6º. Contratistas.**

1. Las empresas serán solidariamente responsables en los términos de la legislación vigente, por las obligaciones laborales y de la seguridad social de los contratistas que realicen tareas correspondientes a la actividad normal y específica de sus respectivos establecimientos.
2. Las empresas contratistas cuya actividad principal sea la regulada en el CCT aplicarán el mismo en su totalidad, salvo las cláusulas disponibles de este CCT

### **Capítulo II. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 7º. Objetivos comunes.**

1. La eficiencia operativa con costos competitivos, y la adecuación a los estándares de calidad internacional requeridos por la producción constituyen un objetivo común para LAS PARTES.
2. Asimismo, las tareas se orientarán al crecimiento organizacional, al progreso tecnológico, la actuación interactiva, la plena comunicación interpersonal, el cumplimiento de las normas de orden, de aseo, higiene y seguridad en el trabajo.
3. LAS PARTES se comprometen a realizar todas las gestiones y actos útiles a su alcance y que fueren necesarios para el cuidado y preservación del medio ambiente en los lugares de desarrollo de las actividades.

#### **Artículo 8º. Prevención de toda forma de discriminación por género.**

1. LAS PARTES velarán por el cumplimiento de los principios enunciados en la normativa vigente, en particular por las leyes 20.744, 23.592 y 24.576.
2. Para ello, se adoptarán las medidas necesarias para evitar incurrir en conductas discriminatorias de género en cualquiera de sus formas y manifestaciones, evitando toda distinción, exclusión y/o restricción arbitraria de los derechos y beneficios contenidos en el CCT.
3. Los puestos de trabajo y las funciones reguladas por el CCT podrán ser cubiertos y desarrolladas indistintamente por trabajadores idóneos de uno u otro sexo y cualquier excepción a esta regla deberá estar debidamente justificada y fundada en razones objetivas. Las condiciones para la prestación de servicios y el ambiente de trabajo deberán adecuarse a este principio cuando la oportunidad así lo requiera en forma fundada.
4. Toda referencia a empleados o trabajadores en género gramatical masculino debe ser entendida como comprensiva de las empleadas o trabajadoras de sexo femenino.
5. Se propenderá a la prevención total de prejuicios, usos y costumbres que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN

CD-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT



#### **Artículo 9º. Beneficios preexistentes.**

El CCT no podrá interpretarse como la anulación y/o supresión de ningún beneficio otorgado por las empresas a sus empleados con anterioridad a su fecha de entrada en vigencia. Sin perjuicio de ello, cuando dicho beneficio se superponga con las previsiones de un artículo del presente, los beneficios del CCT absorberán hasta su concurrencia a los beneficios preexistentes de idéntica naturaleza.

#### **Artículo 10º. Régimen más favorable al trabajador.**

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, se aplicará la norma más favorable al trabajador en un todo conforme a lo previsto en el Artículo 9 de la Ley 20.744, considerándose la norma o conjunto de normas que regulen y rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

#### **Artículo 11º. Relaciones laborales.**

1. LAS PARTES acuerdan mantener la mayor armonía de las relaciones laborales en los lugares de trabajo, asumiendo los compromisos de actuar de buena fe, con lealtad y colaboración y el de respetar fielmente las normas nacionales y provinciales que regulan la negociación y los conflictos colectivos de trabajo.
2. En tal sentido, manifiestan que la existencia de intereses y objetivos diferentes no les impide actuar en forma coordinada para el logro del bien común de cada uno de los empleados comprendidos en el CCT como así también el logro de los objetivos societarios, comerciales y económico-financieros de cada empresa.

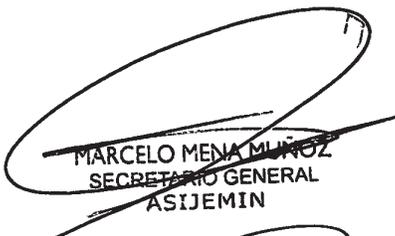
#### **Artículo 12º. Remisión a leyes generales.**

Las condiciones de trabajo así como las relaciones entre cada empresa con su personal y con quienes legalmente los representen serán regidas por las leyes, decretos y disposiciones vigentes sobre la materia, en tanto no se encuentren expresamente reguladas en el CCT.

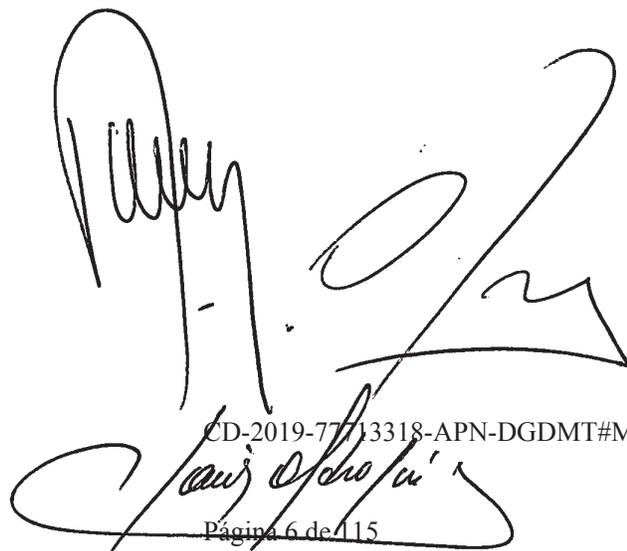
### **Capítulo III. Capacitación, categorías profesionales y organización del trabajo.**

#### **Artículo 13º. Actividades de capacitación.**

1. Las empresas brindarán la capacitación a su personal que resulte congruente y adecuada para el logro de sus objetivos societarios, comerciales y económico-financieros. A esos efectos, implementarán las medidas necesarias para actualizar los conocimientos de sus empleados y para mantener sus competencias en vistas a las innovaciones tecnológicas del equipamiento que éstas utilicen. La formación y capacitación tendrán en cuenta las necesidades operativas y el principio de igualdad de oportunidades en igualdad de condiciones, para los trabajadores que necesiten recibir capacitación.
2. Las capacitaciones se clasificarán de la siguiente forma:

  
MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN







- a) **Capacitación Obligatoria para los empleados:** Son los cursos, prácticas y entrenamientos organizados por la empresa destinados expresamente a la adquisición de conocimientos, habilidades e información necesaria para el mantenimiento y mejora de la operación minera. El tiempo dedicado a la capacitación obligatoria será considerado horario de trabajo y en consecuencia será remunerado. Para el caso que estos cursos se dictaren fuera del ámbito de la operación y dentro del periodo de descanso del empleado, la empresa deberá reconocer el tiempo invertido en tal capacitación con el plazo de descanso o el pago correspondiente, teniendo en cuenta a estos efectos el valor de la hora normal y habitual sin recargo.
  - b) **Capacitación Voluntaria para los empleados:** Son los cursos, prácticas y entrenamientos que no estén relacionados directamente con la prestación de servicios y/o con el desarrollo del empleado en la empresa, pero que ésta última podrá poner a disposición de los empleados para que mejoren los conocimientos, las habilidades e información. El tiempo dedicado a la capacitación voluntaria no será considerado horario de trabajo y en consecuencia no será remunerado.
3. Cada empresa definirá con carácter previo si la capacitación tiene carácter obligatorio o voluntario o lo informará a sus trabajadores.

#### **Artículo 14º. Categorías.**

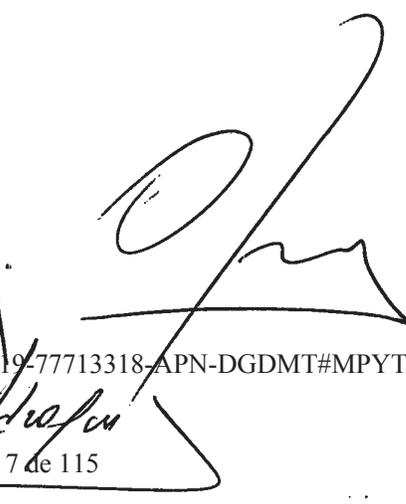
1. Los empleados encuadrados en el CCT prestarán servicios en alguna de las categorías enunciadas en el "Anexo I - Categorías Profesionales" (en adelante Anexo I) que, debidamente suscripto por LAS PARTES, se adjunta al presente y es parte integrante del mismo a todos sus efectos. Las empresas cubrirán las categorías previstas en el Anexo I de acuerdo a las necesidades operativas de cada operación minera. A los efectos del presente, se entiende por categorías a los niveles de la organización expresados en el Anexo I en forma numérica. El Anexo I mencionado constituye solo un modelo no vinculante el cual podrá ser modificado según lo dispone el párrafo 2 del presente.
2. Conforme a lo previsto en el Artículo 5º del CCT, las empresas pactaran y modificaran libremente con ASIJEMIN la descripción o contenido de cada una de las categorías enunciadas en el Anexo I de acuerdo a las particularidades de cada establecimiento pero respetando lo pactado en el Artículo 4º del CCT.

#### **Artículo 15º. Organización del trabajo.**

1. La enunciación de categorías realizada en el Anexo I no implica restricciones funcionales por lo que los empleados deberán estar en condiciones de realizar tareas diferentes en una función o una misma tarea en distintas funciones, conforme a la capacitación que ya posean, o a la recibida, la eficiencia operativa de la empresa y a las particularidades de la actividad.
2. Los empleados prestarán servicios en las áreas, sectores y lugares que se les indique, pudiéndose reasignar el lugar y las tareas dentro o fuera de un mismo sector o área de trabajo. Asimismo, los horarios y sistemas de turnos podrán variar de acuerdo a las necesidades operativas, todo ello sin que necesariamente se modifique la compensación remuneratoria del empleado. Estas facultades deberán

  
MARGELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN



CD-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT  
Página 7 de 115



ejercerse en forma razonable, de forma tal que los cambios deberán estar alineados con las necesidades de las tareas y no afecte la compensación remuneratoria del empleado.

3. **Traslado permanente:** entiéndase por traslado permanente de personal, la transferencia de un empleado por razones operativas de la empresa, de una localidad a otra con asentamiento de su domicilio y el grupo familiar en el nuevo destino. En este supuesto, las empresas acordarán con el empleado transferido las condiciones del mismo considerando, a tales efectos, el grupo familiar del empleado y el eventual desarraigo.

#### **Artículo 16º. Evaluación de desempeño.**

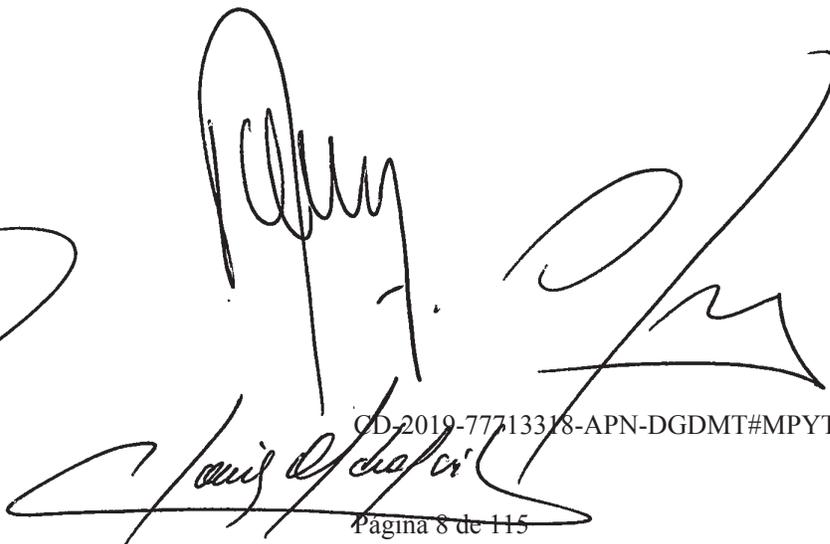
1. Las empresas podrán establecer los sistemas y criterios que consideren adecuados para medir los objetivos correspondientes a las evaluaciones de desempeño. En particular, estos sistemas considerarán variables tales como, por ejemplo, seguridad, medio ambiente y producción.
2. El sistema y criterios que, eventualmente, se utilicen serán puestos en conocimiento de ASIJEMIN y se utilizarán para establecer los parámetros de re categorización y compensaciones conforme a los usos y costumbres en cada empresa.

#### **Artículo 17º. Cobertura de vacantes permanentes.**

1. Cuando se genere una vacante las empresas podrán cubrirlo a través de un reclutamiento externo, pero se dará preferencia, en igualdad de condiciones entre los postulantes, al personal de convenio que preste servicios en la empresa, teniendo en consideración de manera no limitativa la categoría inmediata inferior, teniendo en cuenta para ello las evaluaciones realizadas, la conducta y el desempeño durante los reemplazos efectuados en la categoría superior.
2. Cuando la vacante permanente no se cubra dentro de los noventa (90) días de haberse producido, no podrán recargarse las tareas del personal fuera de los límites de horarios legales con las tareas correspondientes a la posición que no se cubrió, salvo que se pacte el pago de horas extras compensatorias. Esta regla no será de aplicación cuando el puesto haya desaparecido.
3. El personal eventual, sea contratado directo o por agencias, sólo podrá utilizarse para tareas transitorias dando estricto cumplimiento a los requisitos y límites previstos en la legislación vigente, salvo que luego dicho personal se convierta en personal permanente de planta de la empresa.
4. Además de la idoneidad, capacidades, evaluaciones y requisitos que en cada caso establezca cada empresa para la cobertura de una vacante permanente, se tendrán en consideración las siguientes situaciones de los eventuales postulantes:
  - a) Ser hijo del empleado jubilado en la empresa.
  - b) Ser hijo del empleado cuyo contrato de trabajo se hubiere extinguido por incapacidad física y/o psíquica.
  - c) Ser hijo, cónyuge o conviviente del empleado fallecido.

  
MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN





CD-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT



### **Artículo 18º. Reemplazos transitorios. Compensación.**

1. Cuando se trate de reemplazos transitorios, el personal comprendido en el CCT percibirá la remuneración correspondiente a la categoría de reemplazo. En el supuesto que la empresa aplique el esquema de banda salarial dentro de la categoría, el empleado que cubra un reemplazo transitorio percibirá el piso de la banda salarial de dicha categoría superior.
2. Una vez terminado el reemplazo transitorio, el empleado volverá a prestar servicios en la categoría origen y a devengar la remuneración anterior.
3. A los efectos de este artículo se entenderá que se origina un reemplazo transitorio cuando se reúnan las siguientes condiciones:
  - a) Que el reemplazo se extienda por un plazo superior a un diagrama de trabajo y
  - b) Que el empleado asuma todas las tareas y responsabilidades previstas para la categoría a ser reemplazada.

No se considerará reemplazo en los términos de este Inciso 3 cuando el reemplazo obedezca a que el titular del puesto se encuentra ausente por días de descanso, capacitación, vacaciones y/o viajes de trabajo.
4. Los reemplazos transitorios no podrán exceder un plazo máximo de noventa (90) días corridos o de ciento veinte (120) días alternados y efectivamente trabajados dentro del año aniversario, de ambos plazos el que ocurra primero. El empleado que continúe realizando un reemplazo transitorio en exceso de los plazos antes mencionados quedará automáticamente confirmado en la categoría superior. La limitación de plazo prevista en este párrafo no se aplicará cuando el titular del puesto que originó el reemplazo transitorio se encuentre gozando una licencia legal o convencional, cualquiera sea ésta.

### **Capítulo IV. Jornada de trabajo, descansos y licencias.**

#### **Artículo 19º. Regla General.**

1. Las Empresas podrán utilizar cualquiera de los regímenes de jornada legalmente vigentes y, en particular, los que se detallan a continuación:
  - a) Jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas conforme a lo previsto en el Artículo 1º de la Ley 11.544 y normas complementarias.
  - b) Diagrama de trabajo especial en base a jornada de trabajo promedio conforme se la define en el Artículo 20º del CCT.
  - c) La jornada de trabajo por equipos conforme a las pautas previstas en el inciso b) del Artículo 3º la Ley 11.544 y sus normas reglamentarias.
2. Jornada de trabajo a tiempo parcial durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad conforme a lo previsto en el Artículo 92 ter de la Ley 20.744 y normas complementarias. Las Empresas decidirán la utilización de cualquiera de regímenes de jornada de trabajo atendiendo a las necesidades y posibilidades de cada operación y a la existencia de personal capacitado en la zona cercana al Yacimiento.

MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN

CD-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT

### Artículo 20º. Diagrama de trabajo especial.

Cada una de las empresas mineras, en atención a las particularidades de cada una de sus operaciones, teniendo como objetivo esencial dotarla de una eficacia y eficiencia que resulte competitiva para sus intereses y sin perjuicio de lo pactado en el Artículo 19º del CCT, podrá implementar un sistema de jornada promedio conforme a lo previsto en el Artículo 198 de la Ley 20.744.



### Artículo 21º. Control de ingreso y egreso. Horas extraordinarias.

1. Las empresas establecerán los sistemas de control de ingreso y egreso que permitan verificar los horarios de inicio y finalización de cada jornada así como la eventual realización de horas extraordinarias.
2. Se entiende por horas extraordinarias a todo el tiempo trabajado en forma efectiva y en exceso de los límites aplicables al régimen de jornada de trabajo bajo el cual empleado se encuentre prestando servicios. Cuando corresponda la liquidación de horas extraordinarias, las mismas se realizará utilizando los recargos establecidos en la legislación vigente.

### Artículo 22º. Francos compensatorios.

Cuando el empleado preste servicios en los días en que deba gozar de su descanso (franco trabajado), la empresa deberá otorgarle el descanso compensatorio cualquiera haya sido la causa que justificó dicha prestación de servicios, sin perjuicio del pago de las horas suplementarias que dicha prestación pueda, eventualmente, haber generado de acuerdo al régimen de jornada aplicable. Si la empresa omitiera otorgar el descanso compensatorio en tiempo y forma, serán aplicables las reglas previstas en el Artículo 207 y concordantes de la Ley 20.744.

### Artículo 23º. Feriados.

1. Las empresas procurarán considerar en sus diagramas de turnos que los empleados puedan estar en su lugar de residencia los días 24 y 25 de diciembre o, en su caso, los días 31 de diciembre y 1 de enero de cada año, para que éstos puedan celebrar una de las festividades con sus familiares, en la medida de las posibilidades de cada Empresa.
2. Cada empresa podrá acordar con ASIJEMIN, en oportunidad de negociar la escala salarial aplicable el régimen de prepago de los días feriados, incorporando el importe correspondiente en el salario básico.

MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN

CP-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT  
Página 10 de 115



#### **Artículo 24º. Día del “Minero Jerárquico”.**

Se instituye el día 15 de Junio de cada año como el día del “Minero Jerárquico”, en conmemoración a la fecha del 15 de junio de 2009, día de la fundación de la primera organización Gremial de este tipo en el país. El día del Minero Jerárquico será laborable en forma normal y habitual.

#### **Artículo 25º. Licencia anual ordinaria (vacaciones).**

1. Las vacaciones anuales del personal serán otorgadas en los términos, plazos y condiciones conforme las disposiciones de la ley 20.744.
2. En razón de las necesidades de operación continua y permanente del sector, se acuerda que las vacaciones anuales se otorguen al personal durante todo el año (de enero a diciembre). Se conviene que uno de cada dos períodos vacacionales debe ser otorgado entre octubre y abril de cada año.

#### **Artículo 26º. Licencias especiales.**

1. Las empresas otorgaran las licencias especiales según los plazos dispuesto por el artículo 150 y concordantes de la ley 20.744.
2. Las empresas que reconozcan mayores beneficios con la anterioridad a la fecha de entrada en vigencia del CCT, mantendrá los mismos sin modificaciones.

### **Capítulo V. Remuneraciones y prestaciones complementarias.**

#### **Artículo 27º. Salario Básico.**

1. Conforme a la articulación convencional pactada en el Artículo 5º del presente, el salario básico mensual de cada categoría profesional será pactado en el nivel de negociación por empresa entre ASIJEMIN y cada una de las empresas comprendidas en el CCT.
2. Las empresas podrán acordar con ASIJEMIN un sistema de banda salarial para cada categoría conforme a los usos y costumbres de la misma.
3. A los efectos previstos en el párrafo 1 que antecede, se prevé un plazo máximo de ciento ochenta (180) días contados a partir de la fecha de homologación del CCT para la suscripción de los acuerdos salariales a nivel de negociación por empresa.

#### **Artículo 28º. Adicional por Zona.**

1. En atención al ámbito de aplicación geográfico previsto en el Artículo 3º del CCT y a la ubicación de los distintos yacimientos metalíferos, las empresas abonarán a los empleados que presten servicios en el Yacimiento conforme a su horario normal y habitual de trabajo, un adicional mensual y remunerativo de hasta un quince por ciento (15%) calculado sobre el salario básico de la categoría del empleado en concepto de adicional por zona.

MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN

CD-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT



2. En la oportunidad prevista en el párrafo 3 del Artículo 27º, ASIJEMIN acordará con cada empresa la implementación e importe definitivo de de este adicional.

#### **Artículo 29º. Integración Anual Adicionales.**

Cada una de las empresas podrá acordar con ASIJEMIN la forma de reconocer un concepto Integración Anual Adicionales teniendo en cuenta las siguientes pautas:

- a) Este rubro sólo será abonado por las Empresas en etapa de producción comercial considerando, además, la etapa de maduración de cada operación. A estos últimos efectos se tomará en consideración la información que cada empresa debe presentar ante la autoridad provincial competente en la actividad minera.
- b) Este rubro tendrá carácter remunerativo y podrá abonarse en forma anual, encontrándose su pago vinculado, entre otras variables y de acuerdo a lo que se pacte con cada empresa, a alguna o varias de las siguientes variables: evaluación por desempeño, presentismo, medio ambiente, seguridad, producción y/o permanencia en la categoría.
- c) El importe será pactado por ASIJEMIN y cada empresa, aclarándose que, cumplidos todos los objetivos que se acuerden, el mismo alcanzará al tres por ciento (3%) calculado sobre el total de las remuneraciones mensuales, normales y habituales percibidas durante el año de la medición. Se aclara que este porcentaje del tres por ciento (3%) es el tope máximo al cual podrá llegar el monto de este concepto y que las empresas que hubieren reconocido algún concepto semejante a partir del mes de julio de 2016 podrán absorber los mismos hasta su concurrencia con el rubro previsto en esta cláusula.
- d) Las empresas y ASIJEMIN podrán incluir, si así lo consideran conveniente, el pago de este Adicional en otros adicionales o bonos.

#### **Artículo 30º. Mantenimiento de la pirámide salarial.**

1. En atención a las funciones y responsabilidades del personal encuadrado en el CCT, las empresas se comprometen a desplegar todas las acciones necesarias a efectos de evitar y solucionar —en caso de existir— las posibles inconsistencias salariales que pudieran generarse y que pudieran dar origen a un eventual solapamiento salarial entre el supervisor y supervisado.
2. A los efectos antes mencionados, se establece que la remuneración mensual, normal y habitual del personal encuadrado en este CCT que, efectivamente, tenga a su cargo otros empleados y/o trabajadores de la empresa, deberá ser, como mínimo, un diez por ciento (10%) superior a la remuneración mensual, normal y habitual correspondiente al personal supervisado.

#### **Artículo 31º. Adecuación de la estructura salarial y prestaciones complementarias.**

En atención a necesidad de adecuar las estructuras salariales de los empleados que serán incorporados al CCT, se acuerdan las siguientes reglas para proceder al encuadramiento convencional:

1. Todas las remuneraciones y/o prestaciones complementarias, cualquiera sea su naturaleza, alcance o modalidad de pago, percibidas por los empleados con anterioridad a su encuadramiento en el CCT serán absorbidas hasta su concurrencia por las remuneraciones y beneficios pactados en el CCT.

MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN

CD-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT



2. A tales efectos previstos en el punto anterior, las empresas modificarán las estructuras salariales de los empleados reemplazando los rubros e importes utilizados con anterioridad por los rubros e importes previstos en el CCT.
3. En el supuesto que los importes abonados con anterioridad al encuadramiento sean superiores a los que surjan de aplicar el CCT, no se producirá reducción en las remuneraciones toda vez que la eventual diferencia será abonada por las empresas en un concepto voluntario empresa que se denominará "Adecuación estructura salarial". Este concepto no sufrirá modificaciones y se ira absorbiendo con los futuros aumentos.

## **Capítulo VI. Seguridad e Higiene en el Trabajo. Protección al medio ambiente.**

### **Artículo 32º. Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

1. En el marco de la legislación vigente, LAS PARTES se comprometen a proteger la vida, la salud y la integridad psicofísica de los empleados encuadrados en el CCT; en este sentido, el cuidado y mejoramiento de las condiciones de trabajo y del ambiente laboral es una estrategia central para evitar los accidentes y enfermedades profesionales.
2. La prevención de riesgos será un objetivo prioritario y, a tales efectos, la información actualizada, un enfoque científico en el análisis de los riesgos y la implementación de estrategias orientadas al mejoramiento continuo, serán herramientas fundamentales para la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo así como para propiciar en forma efectiva la cultura de la prevención.

### **Artículo 33º. Comité Mixto de Seguridad.**

1. Sin que implique delegación de las responsabilidades y funciones a cargo de la ART y/o del empleador, se integrará en el ámbito de cada empresa un Comité Mixto de Seguridad, conforme a la Ley 19.587 y Decreto 249/07. Los Comité Mixto tendrán las facultades previstas en este último decreto mencionado, todo ello sin perjuicio de su facultad para analizar y proponer las medidas destinadas al cumplimiento de los objetivos de las leyes 24.557, 19.587 y normas complementarias.
2. El Comité Mixto estará integrado por dos (2) representantes por cada una de las partes y su designación así como las normas de funcionamiento serán acordadas entre ASIJEMIN y cada empresa en oportunidad de constituir el mismo.
3. Todos los miembros del Comité Mixto tendrán acceso a toda la información pertinente, incluidas las estadísticas de Higiene, Seguridad y Salud laboral.
4. Toda observación de cualquier trabajador presentada ante el Comité Mixto y encuadrada en lo que estipula en la ley, no generará ningún tipo de reprensión personal por parte de la empresa.

### **Artículo 34º. Exámenes médicos.**

1. Las empresas efectuarán los exámenes médicos a su personal con la periodicidad y alcances establecidos en la normativa vigente de acuerdo al tipo de tareas y a los agentes de riesgo a los cuales

MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN



estuvieren eventualmente expuestos. Por su parte, los empleados estarán obligados a someterse a dichos exámenes. El diagnóstico y recomendaciones a que den lugar los exámenes médicos serán dados a conocer por escrito a cada empleado, respetando la confidencialidad médico paciente según corresponda.

2. Asimismo, el personal que se desvincule, cualquiera sea la razón de tal circunstancia, deberá someterse, a requerimiento de la empresa, a un examen médico de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente. Los resultados de tales exámenes le serán entregados por escrito al empleado en caso de ser requeridos.
3. En el supuesto de licencias por enfermedades inculpables, el empleado estará obligado a notificar a la empresa, o a quien ésta indique, su imposibilidad de prestar servicios dentro de la misma jornada, debiendo aceptar el control médico dispuesto por la empresa en los términos del Artículo 210 de la Ley 20.744. De existir discrepancias entre el certificado médico presentado por el empleado y el emitido por el servicio médico de la empresa, prevalecerá este último.

#### **Artículo 35º. Elementos de protección personal.**

1. Los elementos de protección personal (en adelante EPP) serán proporcionados por cada empresa a sus empleados en cantidad y calidad suficiente. Su uso será obligatorio de acuerdo con las instrucciones emitidas por la empresa y en cumplimiento de la legislación vigente.
2. Los EPP deben ser de uso individual atendiendo a razones de higiene y practicidad, de igual forma serán adecuados a las características anatómicas de cada trabajador. El personal será instruido sobre las características y uso adecuado de cada EPP.
3. Las empresas se comprometen a identificar y solucionar los problemas de utilización, capacitando al personal para su correcto uso.

#### **Artículo 36º. Ropa de trabajo.**

1. Las empresas proveerán sin cargo al personal que desarrolle tareas operativas, dos (2) equipos de ropa de trabajo por año. Según las tareas del empleado y del sector donde éste preste servicios, cada uno de estos equipos estará compuesto por una camisa y un pantalón ó un mameluco. La reposición adicional o recambio se producirá cuando la naturaleza específica del trabajo así lo requiera. Asimismo, de resultar necesario por las condiciones climatológicas de la operación y las tareas del empleado, se proveerá dos (2) conjuntos de ropa de calidad térmica y 1 (una) campera de abrigo de calidad térmica, los que serán repuestos de acuerdo a su normal uso y desgaste.
2. La empresa exigirá el uso de la ropa de trabajo, no pudiendo el empleado utilizar ropa de otra característica.

MARCELO PENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN



### **Artículo 37º. Servicios de emergencia.**

1. Las empresas deberán contar con un servicio profesional de medicina laboral, que tendrá como objetivo primordial cuidar la integridad psicofísica del empleado y contribuir para que el personal pueda desarrollar su actividad con dignidad, higiene y seguridad.
2. El servicio de medicina en el Yacimiento estará disponible durante las veinticuatro (24) horas del día todo el año y brindará al empleado una atención eficiente en los lugares de trabajo.
3. El tratamiento médico asistencial por situaciones ajenas al trabajo que sea necesario brindar dentro del yacimiento será proporcionado por el Servicio Médico previsto en este artículo, sin perjuicio que la empresa y el servicio médico pueda trasladar el costo del tratamiento al responsable de la cobertura medico asistencial en los términos de la Ley 23.660 y normas complementarias.

### **Artículo 38º. Protección de radioactividad.**

1. El funcionamiento de las instalaciones donde se utilice cualquier tipo de material radiactivo deberá ajustarse a la legislación vigente en materia de seguridad y protección, en especial todas las recomendaciones y normas que establezca la legislación aplicable en la materia.
2. Las recomendaciones establecidas sobre este tema en el CCT tienen como finalidad primordial la de servir de ayuda a los involucrados en esta actividad y, por ello, no puede ser considerada como reemplazo de lo que establezca la legislación.

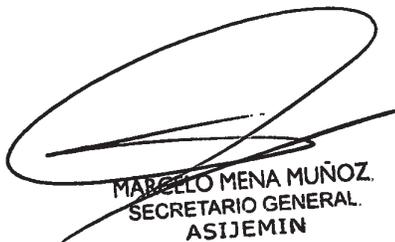
### **Artículo 39º. Protección del medio ambiente.**

1. En el marco de la legislación vigente y conforme a los compromisos asumidos en el CCT en materia de seguridad e higiene en el trabajo, LAS PARTES acuerdan trabajar activamente para el mejor cumplimiento de estándares ambientales, con el objeto de optimizar en forma continua las condiciones de desempeño e infraestructura, minimizando los riesgos de impacto sobre el medio ambiente.
2. ASIJEMIN colaborará con el cumplimiento de objetivos y metas aplicables en las empresas y con los distintos procesos de Certificación de Normas de Calidad que las empresas hubieren decidido aplicar.

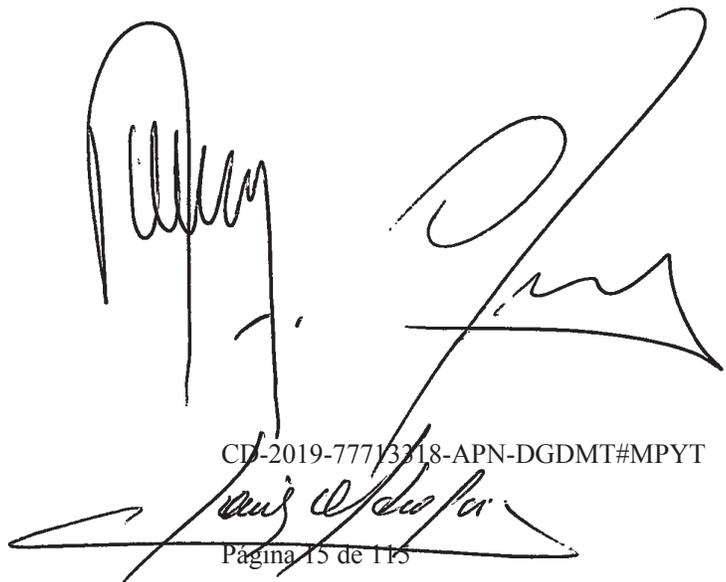
## **Capítulo VII. Actividad Sindical.**

### **Artículo 40º. Libertad Sindical.**

El personal tendrá derecho al libre ejercicio de acción y asociación gremial de acuerdo con las leyes en vigencia.

  
MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN



  
CD-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT  
Página 15 de 115



#### **Artículo 41º. Delegados del Personal. Pautas generales.**

1. **Cantidad:** La cantidad de delegados del personal por establecimiento será la prevista en el Artículo 45 de la Ley 23.551.
2. **Desempeño:** La función que ejerzan los delegados del personal no los excluye de desempeñar sus obligaciones habituales en las empresas, estando sujetos al régimen de trabajo que es común a todo el personal y a su puesto de trabajo en particular. Las funciones gremiales específicas estarán limitadas conforme surge del párrafo 4.
3. **Comunicación previa:** En virtud de la regla antes mencionada, cuando los delegados deban interrumpir sus tareas para el desempeño de funciones gremiales, ASIJEMIN deberá comunicarlo a la empresa en forma fehaciente con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas hábiles.
4. **Crédito en horas:** Cada uno de los delegados del personal existentes en cada establecimiento podrá hacer uso de 1 (una) jornada laboral íntegra por mes y con goce de haberes para ejercer funciones gremiales específicas. El crédito no utilizado durante un mes no podrá ser utilizado en meses sucesivos.
5. **Función gremial:** Los delegados de personal ajustarán su desempeño a lo previsto en el artículo 43 de la ley 23.551. En especial podrán:
  - a) Desempeñar funciones de auxiliar del servicio de inspección del trabajo.
  - b) Mantener reuniones periódicas con el empleador o sus representantes.
  - c) Tramitar con previo conocimiento y autorización de ASIJEMIN, las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúe. Asimismo los representantes deberán ajustar su conducta a las normas establecidas en los lugares de trabajos y disposiciones legales vigentes en la materia.

#### **Artículo 42º. Cartelera gremial.**

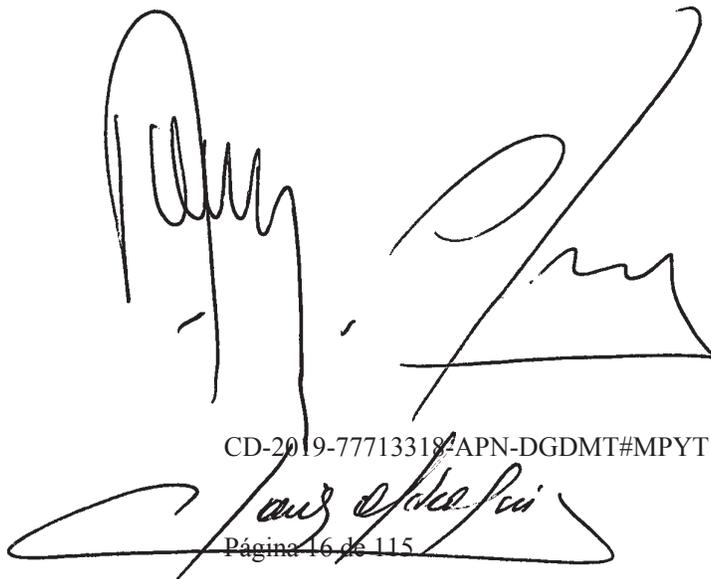
ASIJEMIN podrá colocar en cada establecimiento una vitrina para la exhibición de sus noticias de índole gremial la que será colocada en sitio visible y de fácil acceso por los empleados. Dicho exhibidor deberá ser mantenido en perfecto orden.

#### **Artículo 43º. Representantes de ASIJEMIN.**

1. Los empleados que ocupen cargos electivos o representativos en ASIJEMIN tendrán derecho a la reserva de puesto prevista en el Artículo 48 de la Ley 23.551.
2. Las empresas podrán acordar con ASIJEMIN el goce hasta un (1) día por mes calendario a los empleados que: (i) sean miembros titulares de la Comisión Directiva o de la Comisión Revisora de Cuentas de ASIJEMIN, (ii) continúen prestando servicios en forma normal y habitual por no haber hecho uso de la reserva de puesto contemplada en el Artículo 48 de la Ley 23.551 y (iii) necesiten abandonar sus puestos de trabajo por la atención de asuntos gremiales inherentes a su cargo. El día de licencia no utilizado durante un mes no podrá ser utilizado en meses siguientes.

  
MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN



  
CD-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT  
Página 16 de 115



## Capítulo VIII. Relaciones colectivas, aportes y contribuciones convencionales.

### **Artículo 44º. Comisión Paritaria de Interpretación (CPI).**

1. Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación del CCT, que constituye el mayor nivel de dialogo entre LAS PARTES y que estará integrada por tres (3) representantes designados por las empresas y tres (3) representantes designado por ASIJEMIN.
2. La CPI será el organismo de interpretación del convenio y su funcionamiento se ajustara a los términos de la Ley 14.250.

### **Artículo 45º. Procedimiento ante conflictos colectivos.**

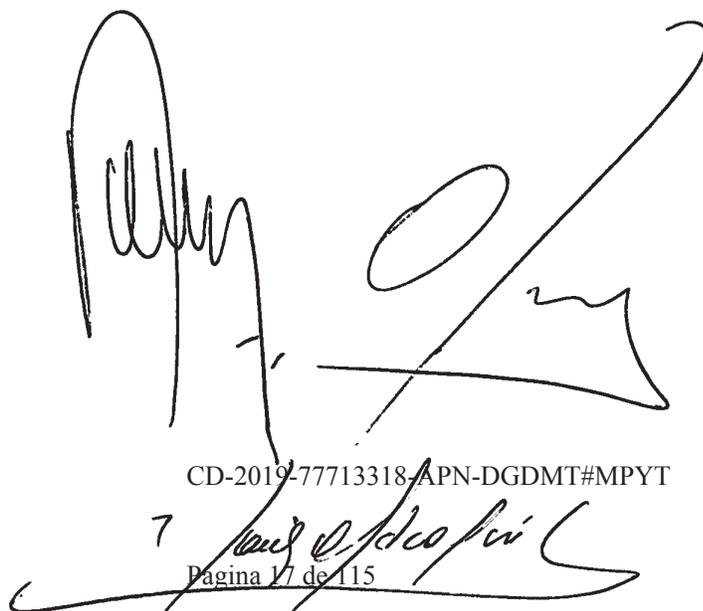
1. Las empresas y ASIJEMIN, declaran que el respeto recíproco, la comprensión, la colaboración y la buena fe constituyen la base de sus relaciones y los factores que facilitarán el entendimiento necesario para prevenir y solucionar los conflictos colectivos, asumiendo el compromiso de agotar a través del dialogo todas las instancias para evitar los mismos.
2. La adopción de cualquier medida de acción directa solo podrá ser resuelta por la Comisión Directiva Nacional de ASIJEMIN en un todo de acuerdo a su estatuto y a las normas vigentes. A su vez, ASIJEMIN, deberá comunicar a las empresas en forma fehaciente y con una antelación mínima a los cinco (5) días hábiles, la fecha en la cual tendrá lugar la medida de acción directa resuelta. Esta notificación informara los alcances, motivos y extensión de la medida adoptada por ASIJEMIN.
3. Lo pactado en este artículo no afecta los procedimientos de conciliación previstos en la Ley 14.786 y/o en las leyes provinciales, normas reglamentarias y concordantes.

### **Artículo 46º. Cuota Sindical.**

1. Las empresas serán agente de retención de la cuota sindical de los afiliados a ASIJEMIN. El porcentaje de la cuota sindical será del dos coma cinco por ciento (2,5%) calculado sobre las remuneraciones brutas, mensuales y habituales que por todo concepto perciban los empleados encuadrados en el CCT. Esta cuota sindical también se calculará sobre los importes que correspondan al Sueldo Anual Complementario pero no se calculará sobre cualquier otro pago que perciban los empleados, cualquiera sea su periodicidad de pago en la medida que no sean mensuales. Este porcentaje podrá ser modificado por ASIJEMIN de acuerdo al procedimiento previsto en la normativa vigente.
2. El importe correspondiente a la retención de la cuota de afiliación sindical será depositado en la misma fecha en la cual los empleadores deben abonar las cargas sociales al Sistema Único de la Seguridad Social (AFIP/SICOSS) ó el primer día hábil siguiente si este fuera feriado o inhábil, en cuenta bancaria a la orden de la Asociación Sindical del Personal Jerárquico Profesional y Técnico de la Actividad Minera Argentina, que oportunamente se indique.

  
MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL





CD-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT

Página 17 de 115



#### Artículo 47°. Contribución Empresaria.

1. Las empresas en etapa de producción comercial abonarán como única y total contribución empresaria a favor de ASIJEMIN una suma equivalente al cinco por ciento (5%) calculada sobre las remuneraciones brutas, mensuales y habituales que por todo concepto perciban los empleados encuadrados en el CCT. Esta contribución empresaria también se calculara sobre los importes que correspondan al Sueldo Anual Complementario pero no se calculará sobre cualquier otro pago que perciban los empleados, cualquiera sea su periodicidad de pago en la medida que no sean mensuales.
2. ASIJEMIN podrá negociar con otras empresas no incluidas en la presente la aplicación de esta contribución empresaria.
3. Esta contribución empresaria será destinada por ASIJEMIN a colaborar con los programas sociales, culturales, asistenciales y de capacitación profesional, laboral y/o gremial que desarrolle el sindicato.
4. El importe de esta contribución será depositado en la misma fecha en la cual los empleadores deban abonar las cargas sociales al Sistema Único de la Seguridad Social (AFIP/SICOSS) ó el primer día hábil siguiente si este fuera feriado o inhábil, en cuenta bancaria a la orden de la Asociación Sindical del Personal Jerárquico Profesional y Técnico de la Actividad Minera Argentina, que oportunamente se indique.

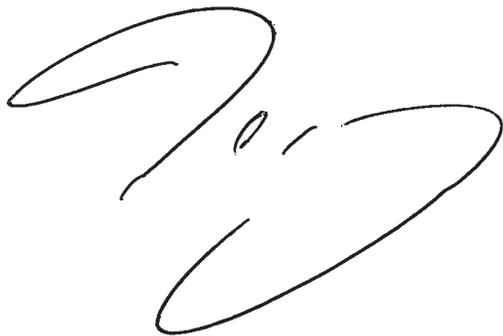
#### Artículo 48°. Cobertura médico asistencial.

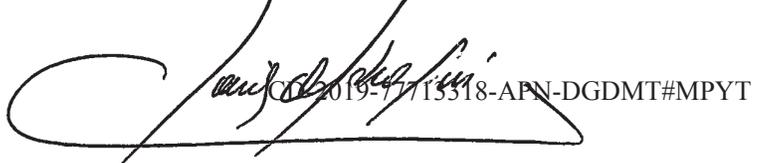
1. El personal encuadrado en el CCT tendrá la cobertura médica prevista en la Ley 23.660 pudiéndose afiliar a la obra social que corresponda en los términos del Decreto 504/98 y normas complementarias.
2. ASIJEMIN podrá celebrar los acuerdos que considere convenientes con los agentes de salud habilitados para ofrecer la cobertura médico asistencial en los términos de la Ley 23.660.

#### Artículo 49°. Autoridad de aplicación.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será el organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente convenio, quedando LAS PARTES obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente

  
MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN



  
  
019-7715318-APN-DGDMT#MPYT

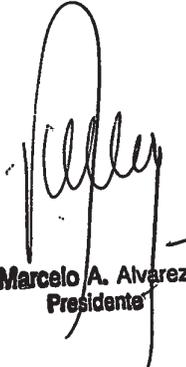


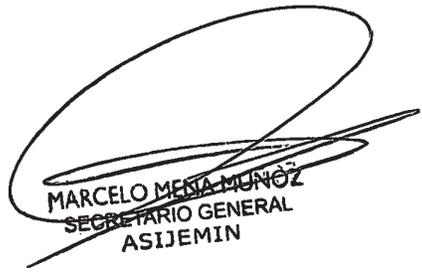
## CONVENIO ASIJEMIN – CAEM

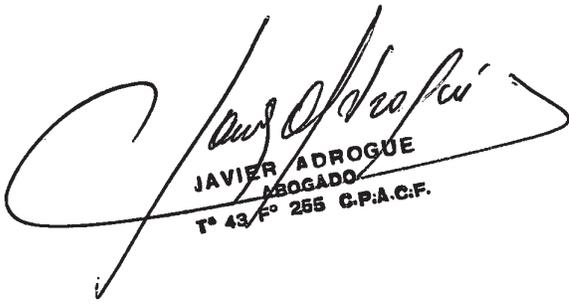
### ANEXO I

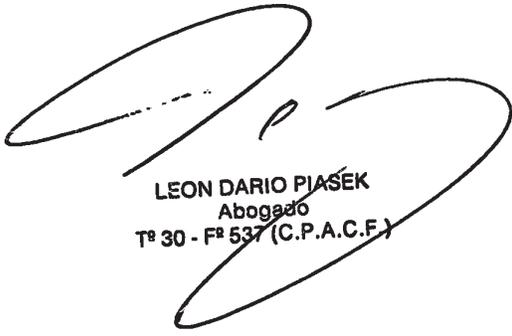
En conformidad al artículo 14° del presente convenio se describe en forma objetiva y solo constituye un modelo de guía general no necesariamente vinculante.

1. Las Categorías Profesionales serán 3(tres): Jerárquicos, Profesionales y Técnicos. Cada compañía definirá sus niveles y escalas en base a la estructura de compensaciones propias encuadradas dentro del sistema HAY o similares.
2. Para definir un parámetro se entiende como:
  - a. Jerárquico: Supervisor junior, Supervisor/instructor, Supervisor con más de 5 años de experiencia, Supervisor senior.
  - b. Profesionales: Profesional graduado sin experiencia , técnicos graduados con 2 años de experiencia en áreas de operaciones o idóneo con más de 5 años de experiencia, Profesional graduado con 1 a 3 años de experiencia o idóneo con más de 5 años como topógrafo , geólogo , Ingeniero de Planta, mina, Planificador metalúrgico, prevencionistas, fundidor, Profesional graduado con 3 a 5 años de experiencia como topógrafo, geólogo, ingeniero Planta Mina, metalúrgico, Profesional graduado con más de 5 años como geólogo, topógrafo, ingeniero Planta Mina, metalúrgico.
  - c. Técnicos: Profesional graduado sin experiencia o técnicos graduados con 2 años de experiencia o idóneo con más de 3 años de experiencia, analista aprendiz , profesional graduado con 1 a 3 años de experiencia o idóneo con más de 5 años de experiencia como analista Junior, Profesional graduado con más de 3 a 5 años de experiencia o idóneo con más de 5 años como comprador, analista, técnicos ambientales, Profesional graduado con más de 5 años como analista Senior, compradores senior, Técnicos Senior, programador, Analista Senior, IT.

  
Marcelo A. Alvarez  
Presidente

  
MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN

  
JAVIER ADROGUE  
ABOGADO  
T° 43 F° 255 C.P.A.C.F.

  
LEON DARIO PIASEK  
Abogado  
T° 30 - F° 537 (C.P.A.C.F.)

CD-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT



En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 03 días del mes de mayo de 2018, entre la ASOCIACION SINDICAL DEL PERSONAL JERARQUICO PROFESIONAL Y TECNICO DE LA ACTIVIDAD MINERA (en adelante ASIJEMIN), con domicilio en la calle Urquiza 663 (Sur) de la Ciudad de San Juan, Provincia de San Juan, representada por el señor MARCELO MENA MUÑOZ, en su carácter de Secretario General, asistido por su letrado LEON DARIO PIASEK, por una parte, y por la otra, la CAMARA ARGENTINA DE EMPRESARIOS MINEROS (en adelante CAEM), con domicilio en Avenida Corrientes 316 - Piso 7º, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los señores MARCELO ALVAREZ, en su carácter de Presidente, y LUCIANO BERENSTEIN, en su carácter de Director Ejecutivo Adjunto, asistidos por su letrado JAVIER ADROGUE, en adelante denominados en forma conjunta e indistinta LAS PARTES, quienes DECLARAN que:

- a) LAS PARTES han suscripto el Convenio Colectivo de Trabajo de fecha 10 de enero de 2018 (en adelante EL CCT DE ACTIVIDAD), cuya homologación en los términos de la Ley 14.250 tramita por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (Expediente 1788859/18).
- b) LAS PARTES han arribado a un acuerdo cuya finalidad es facilitar la negociación de los aumentos salariales en los ámbitos de aplicación del CCT DE ACTIVIDAD.
- c) La intención de LAS PARTES es instrumentar las pautas mencionadas en el inciso b) que antecede para que las empresas comprendidas en el CCT DE ACTIVIDAD que así lo deseen (en adelante LAS EMPRESAS) puedan acordar con ASIJEMIN la implementación de dichos aumentos.
- d) La presente declaración preliminar es parte integrante de este Acuerdo Marco a todos sus efectos.

Por lo expuesto, LAS PARTES ACUERDAN:

- 1) El aumento anual en las remuneraciones que pacten LAS EMPRESAS con ASIJEMIN para el periodo 2018/19 se pactará en dos (2) etapas conforme a las siguientes pautas:
  - a) Un primer aumento del doce por ciento (12%) (en adelante el "Primer Aumento") que regirá por un periodo de seis (6) meses y se calculará sobre la remuneración mensual, normal y habitual devengada en el mes inmediato anterior al inicio de este periodo. Este Primer Aumento es definitivo y no podrá ser objeto de ajustes o renegociaciones posteriores.
  - b) Un segundo aumento del siete por ciento (7%) (en adelante el "Segundo Aumento") que también regirá por un periodo de seis (6) meses, comenzando su aplicación a partir del mes siguiente al vencimiento del plazo correspondiente al Primer Aumento. Este Segundo Aumento regirá hacia el futuro y sin aplicación retroactiva, calculándose sobre la remuneración mensual, normal y habitual devengada por los trabajadores en el mes inmediato anterior al inicio del Segundo Aumento. El Segundo Aumento podrá ser objeto de revisión únicamente en los términos y en la oportunidad especificada en el inciso d) de este punto 1).

MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN

CD-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT

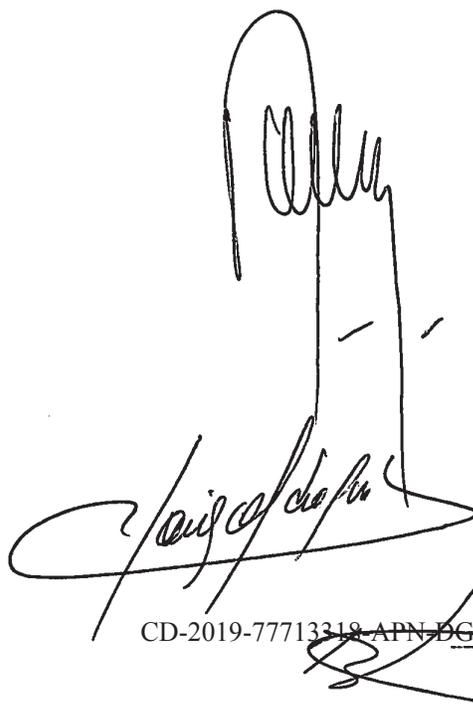


- c) LAS EMPRESAS podrán absorber y compensar hasta su concurrencia a todos los aumentos voluntarios y/o a cuenta de futuros aumentos que hubieren reconocido a sus trabajadores dentro de los seis (6) anteriores a la firma del presente ACUERDO MARCO-
- d) Transcurridos los primeros dos (2) meses de aplicación del Segundo Aumento, CAEM y ASIJEMIN se reunirán para revisar el porcentaje del Segundo Aumento; a tales efectos, ambas PARTES tomarán en consideración las estimaciones de inflación que se consideren en tal momento cubriendo el período de seis (6) meses del Segundo Aumento. En función de todo ello, sólo procederá un ajuste al porcentaje del Segundo Aumento en caso que la inflación así estimada supere el porcentaje de siete por ciento (7%) establecido para el Segundo Aumento.
- 2) Cada una de LAS EMPRESAS que decida implementar el aumento previsto en este ACUERDO MARCO deberá suscribir un Acta de Implementación con ASIJEMIN donde se acordarán los siguientes extremos:
- a) Fecha de inicio del plazo de seis (6) correspondiente al Primer Aumento. La EMPRESA y ASIJEMIN podrán pactar libremente la fecha de inicio del Primer Aumento en una fecha anterior o posterior a la firma del presente ACUERDO MARCO.
- b) Ámbito Personal aplicable conforme a las pautas previstas en EL CCT DE ACTIVIDAD.
- c) El Acta de Implementación no podrá modificar ninguno de los aspectos pactados en este ACUERDO MARCO debiendo, únicamente, implementar en forma específica lo pactado en el presente.
- 3) Con independencia de la vigencia de este ACUERDO MARCO a partir de su firma, LAS PARTES presentarán un ejemplar del mismo para su homologación en los términos de la Ley 14.250 en el expediente donde tramita la homologación del CCT DE ACTIVIDAD.

En lugar y fecha indicados en el encabezamiento de la presente se suscriben tres (3) ejemplares de igual tenor y a un solo efecto.



MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN



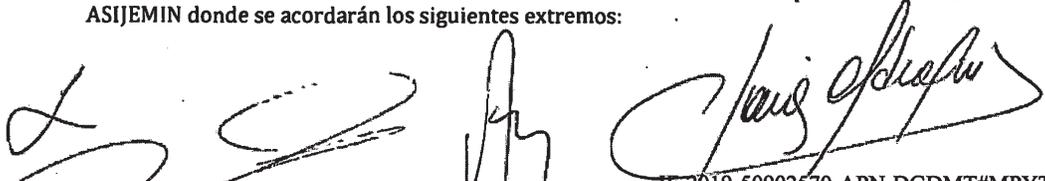
CD-2019-77713318-APN-DGDMT#MPYT

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 17 días del mes de mayo de 2019, entre la ASOCIACION SINDICAL DEL PERSONAL JERARQUICO PROFESIONAL Y TECNICO DE LA ACTIVIDAD MINERA (en adelante ASIJEMIN), con domicilio en la calle Urquiza 663 (Sur) de la Ciudad de San Juan, Provincia de San Juan, representada por los señores Marcelo Mena, en su carácter de Secretario General, asistidos por su letrado León Piasek, por una parte, y por la otra, la CAMARA ARGENTINA DE EMPRESARIOS MINEROS (en adelante CAEM), con domicilio en Avenida Corrientes 316 - Piso 7º, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los señores Marcelo Alvarez y Luciano Berenstein, en su carácter de Vicepresidente 1ero y Director Ejecutivo Adjunto, asistidos por su letrado Javier Adrogué, en adelante denominados en forma conjunta e indistinta LAS PARTES, quienes DECLARAN que:

- a) LAS PARTES han suscripto el Convenio Colectivo de Trabajo de fecha 10 de enero de 2018 (en adelante EL CCT DE ACTIVIDAD), cuya homologación en los términos de la Ley 14.250 tramita por ante el Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación (Expediente 1788859/18).
- b) LAS PARTES han arribado a un acuerdo cuya finalidad es facilitar la negociación de los aumentos salariales en los ámbitos de aplicación del CCT DE ACTIVIDAD.
- c) La intención de LAS PARTES es instrumentar las pautas mencionadas en el inciso b) que antecede para que las empresas comprendidas en el CCT DE ACTIVIDAD que así lo deseen (en adelante LAS EMPRESAS) puedan acordar con ASIJEMIN la implementación de dichos aumentos.
- d) La presente declaración preliminar es parte integrante de este Acuerdo Marco a todos sus efectos.

Por lo expuesto, LAS PARTES ACUERDAN:

- 1) El aumento anual en las remuneraciones se pactará en dos (2) etapas conforme a las siguientes pautas:
  - a) Un primer aumento del diez por ciento (10%) (en adelante el "Primer Aumento") que regirá a partir del 1 de abril de 2018 y hasta el 30 de junio de 2019, ambos inclusive, calculado sobre la mejor remuneración mensual, normal y habitual vigentes en las empresas al mes de marzo de 2019.
  - b) Un segundo aumento del diez por ciento (10%) (en adelante el "Segundo Aumento") que a partir del 1 de julio de 2019 y hasta el 30 de septiembre de 2019, ambos inclusive, sobre la mejor remuneración mensual, normal y habitual vigentes en las empresas al mes de junio de 2019.
  - c) Las partes establecen que se reunirán con la antelación suficiente para acordar el aumento que regirá a partir del mes de agosto del corriente año.
- 2) Se deja establecido que cada una de LAS EMPRESAS que decidan implementar el aumento previsto en este ACUERDO MARCO deberá suscribir un Acta de Implementación con ASIJEMIN donde se acordarán los siguientes extremos:





- a) Los conceptos que integran la remuneración mensual, normal y habitual que se utilizará de Base de Cálculo para establecer los aumentos.
  - b) Ámbito Personal aplicable conforme a las pautas previstas en EL CCT DE ACTIVIDAD y a las actas que cada empresa hubiera suscripto con ASIJEMIN adhirieron al convenio de actividad.
  - c) El Acta de Implementación no podrá modificar ninguno de los aspectos salariales pactados en este ACUERDO MARCO ni podrá establecer ninguna obligación adicional para LAS EMPRESAS.
- 3) LAS PARTES presentarán un ejemplar de este ACUERDO MARCO para su homologación en los términos de la Ley 14.250 en el expediente donde tramita la homologación del CCT DE ACTIVIDAD.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 17 del mes de mayo de 2019 se suscribe la presente acta acuerdo en 3 (tres) ejemplares de igual tenor y efecto.

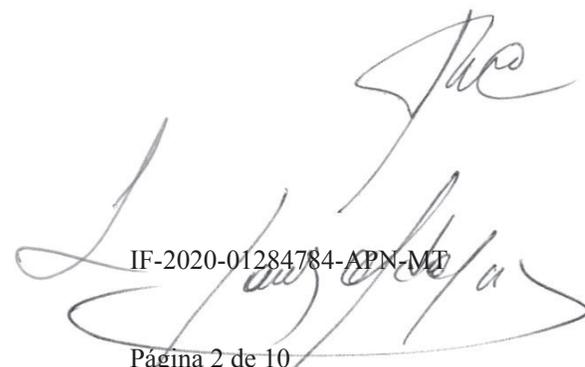
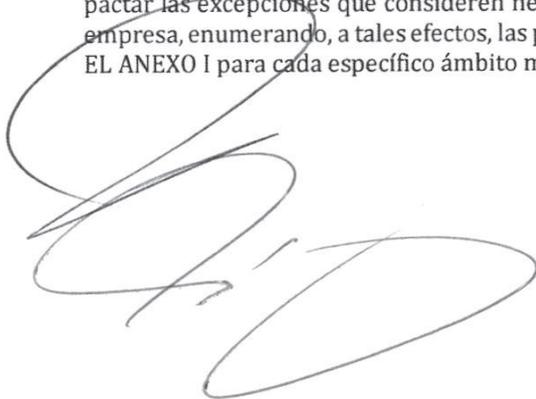
IN 2019-00000000-APN-DGD/MT-MPYT

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 6 días del mes de enero de 2020, entre la ASOCIACION SINDICAL DEL PERSONAL JERARQUICO PROFESIONAL Y TECNICO DE LA ACTIVIDAD MINERA (en adelante ASIJEMIN), con domicilio en la calle Urquiza 663 (Sur) de la Ciudad de San Juan, Provincia de San Juan, representada por el señor MARCELO MENA MUÑOZ, en su carácter de Secretario General, asistido por su letrado LEON DARIO PIASEK, por una parte, y por la otra, la CAMARA ARGENTINA DE EMPRESARIOS MINEROS (en adelante CAEM), con domicilio en Avenida Corrientes 316 - Piso 7º, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los señores ALBERTO CARLOCCHIA, en su carácter de Presidente, y LUCIANO BERENSTEIN, en su carácter de Director Ejecutivo Adjunto, asistidos por su letrado JAVIER ADROGUE, en adelante denominados en forma conjunta e indistinta LAS PARTES, quienes DECLARAN que:

- a) LAS PARTES han suscripto el Convenio Colectivo de Trabajo de fecha 10 de enero de 2018 (en adelante EL CCT DE ACTIVIDAD), cuya homologación en los términos de la Ley 14.250 tramita por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (Expediente 1788859/18).
- b) LAS PARTES han arribado a un acuerdo para modificar y sustituir el "Anexo I - Categorías Profesionales" del CCT DE LA ACTIVIDAD.
- c) La intención de LAS PARTES es instrumentar la modificación antes mencionada y pactar los términos y condiciones para que las empresas comprendidas en el CCT DE ACTIVIDAD que así lo deseen (en adelante LAS EMPRESAS) puedan acordar con ASIJEMIN las excepciones al Anexo I que consideren necesarias en atención a las características de cada organización.
- d) La presente declaración preliminar es parte integrante del presente Marco a todos sus efectos.

Por lo expuesto, LAS PARTES ACUERDAN:

- 1) Sustituir y reemplazar en forma íntegra el Anexo previsto en el Artículo 14º del CCT DE ACTIVIDAD por el texto del "Anexo I - Categorías Profesionales" (en adelante EL ANEXO I) que, debidamente suscripto entre LAS PARTES, se adjunta al presente y deberá considerarse parte integrante del CCT DE LA ACTIVIDAD a todos sus efectos.
- 2) EL ANEXO I entrará en vigor en la misma fecha y oportunidad en la cual entre en vigencia el CCT DE LA ACTIVIDAD conforme a las reglas previstas en el Artículo 2º del CCT DE ACTIVIDAD.
- 3) El contenido del ANEXO I es materia delegada y disponible en los términos del inciso a) del Artículo 18 de la Ley 14.250 y conforme a lo previsto en este punto. En consecuencia, ASIJEMIN y cualesquiera de las empresas alcanzadas por el CCT DE ACTIVIDAD podrán pactar las excepciones que consideren necesarias de acuerdo a las características de cada empresa, enumerando, a tales efectos, las posiciones que no se considerarán alcanzadas por EL ANEXO I para cada específico ámbito menor de negociación.



IF-2020-01284784-APN-MT

- 4) LAS PARTES presentarán un ejemplar en original del ANEXO I para su incorporación en el expediente donde tramita la homologación del CCT DE ACTIVIDAD y ratificarán el contenido, firma y solicitud de homologación.

En lugar y fecha indicados en el encabezamiento de la presente se suscriben tres (3) ejemplares de igual tenor y a un solo efecto.



MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASIJEMIN



Alberto Carlocchia  
Presidente



Luciano Berenstein  
Director Ejecutivo Adjunto



## CATEGORÍAS

A continuación, se describen las categorías que comprende el ámbito de aplicación personal del CCT ASIJEMIN.

### TÉCNICOS:

Se entiende como técnico a la tarea independiente del título, como una tarea técnica y específica que la empresa defina en su estructura.

Dentro de los técnicos, hay cinco niveles, que se detallan a continuación:

1.- Conciencia: Presente una conciencia básica de conceptos y procesos situaciones sencillas. Requiere supervisión estrecha y extensa para llevar a cabo tareas asociadas a esta competencia. No posee experiencia. El grado de instrucción es Secundario/Terciario. No posee gente a cargo.

2.- Básico: Presenta conocimientos de conceptos y procesos. Aplica la competencia a una amplia gama de situaciones rutinarias estructuradas. Requiere orientación regular y específica para cumplir tareas asociadas a la competencia. Posee un año de experiencia. El grado de instrucción es Secundario/Terciario. No posee gente a cargo.

3.- Competente: Presenta pleno conocimiento de conceptos y procesos básicos. Aplica esta competencia en situaciones rutinarias y no-rutinarias. Trabaja independientemente con un mínimo de orientación y dirección para realizar tareas asociadas a esta competencia. Posee más de tres años de experiencia. El grado de instrucción es Secundario/Terciario. No posee gente a cargo.

4.- Avanzado: Presenta una comprensión extensa de conceptos y procesos avanzados. Aplica la competencia en situaciones complejas y no estructuradas. Procura orientación según se requiere, y sirve de recursos para otros en relación a esta competencia. Posee más de cinco años de experiencia. El grado de instrucción es Secundario/Terciario. No posee gente a cargo.

5.- Dominio: Exhibe amplia profundidad y amplitud de experticia en conceptos y procesos avanzados. Aplica la competencia en situaciones altamente complejas y ambiguas dentro y entre disciplinas. Sirve como autoridad, asesor y recurso reconocido en toda la organización en relación a esta competencia. Posee más de ocho años de experiencia. El grado de instrucción es Secundario/Terciario. No posee gente a cargo.

De acuerdo al grado de los niveles detallados, los técnicos prestan servicios en las distintas áreas, bajo las categorías que se pasan a detallar:

### Exploración, geología y recursos naturales:

- a) Analista de Planeamiento
- b) Analista de Reservas
- c) Asistente de Geotecnia
- d) Asistente de Planeamiento
- e) Técnico Minero Exploraciones

- f) Técnico ore control

IF-2020-01284784-APN-MT

- g) Técnico Base de Datos
- h) Administrador Base de Datos
- i) Técnico Geólogo
- j) Técnico Topografía

**Operaciones - Mina & Servicios Técnicos**

- a) Técnico Control Mineral
- b) Asistente Jefe De Guardia
- c) Operador Raise Borer
- d) Técnico Minero
- e) Analista Control Aceros
- f) Técnico Gestión Mina

**Operaciones – Planta**

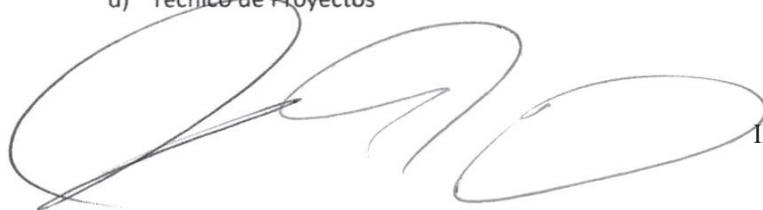
- a) Asistente metalurgista
- b) Analista químico
- c) Asistente de guardia
- d) Instrumentista plc
- e) Técnico Bermas, Canales y Pozos
- f) Técnico de Planificación
- g) Técnico Fundición
- h) Técnico Metalurgista
- i) Técnico Piping
- j) Técnico Principal Laboratorio
- k) Técnico Procesos
- l) Técnico Químico Instrumentista
- m) Técnico Valle Lixiviación Procesos
- n) Administrador Control Procesos

**Operaciones – Mantenimiento**

- a) Capataz De Mantenimiento Mina
- b) Analista Control Neumáticos
- c) Técnico Condiciones Monitoreo
- d) Técnico Expediting
- e) Técnico Gestión Componentes
- f) Técnico Planificación Mina
- g) Técnico Predictivo Mina
- h) Técnico Especialista Mecánico Planta
- i) Técnico Planificación Planta

**Proyectos - Construcción – Infraestructura**

- a) Asistente De Proyecto
- b) Activador de Compras
- c) Analista Logística Construcción
- d) Técnico de Proyectos



IF-2020-01284784-APN-MT

## Soporte

- a) Tecnico Higiene y seguridad
- b) Tecnico jr. Hys
- c) Tecnico sr. Hys
- d) Analista de inventario
- e) Analista administración de camp
- f) Recepcionista campamento
- g) Analista seguridad y medio ambiente
- h) Técnico medio ambiente
- i) Analista it
- j) Técnico comunicaciones
- k) Técnico brigadista
- l) Técnico higiene ocupacional
- m) Técnico prevención riesgos
- n) Técnico tráfico

## PROFESIONALES:

Profesionales son todos los empleados que posean título profesional o técnico reconocidos y que, además, presten servicios específicamente relacionados con los títulos que posean. No es necesario que el profesional o el técnico tengan personal a cargo, el título más la prestación de tareas vinculadas al título implica la inclusión de este trabajador en el ámbito personal de ASIEMIN.

Dentro de los profesionales, hay cinco niveles que se detallan a continuación:

1.- Conciencia: Presenta una conciencia básica de conceptos y procesos. Exhibe la competencia en las situaciones más sencillas. Requiere supervisión estrecha y extensa para llevar a cabo tareas asociadas a esta competencia. Se trata de un Joven Profesional que posee título técnico/profesional y no posee gente a cargo.

2.- Básico: Presenta conocimientos de conceptos y procesos. Aplica la competencia a una amplia gama de situaciones rutinarias estructuradas. Requiere orientación regular y específica para cumplir tareas asociadas a la competencia. Se trata de un profesional con más de dos años de experiencia que posee título técnico/profesional y no posee gente a cargo.

3.- Competente: Presenta pleno conocimiento de conceptos y procesos básicos. Aplica esta competencia en situaciones rutinarias y no-rutinarias. Trabaja independientemente con un mínimo de orientación y dirección para realizar tareas asociadas a esta competencia. Se trata de un profesional con más de tres años de experiencia que posee título técnico/profesional y no posee gente a cargo.

4.- Avanzado: Presenta una comprensión extensa de conceptos y procesos avanzados. Aplica la competencia en situaciones complejas y no estructuradas. Procura orientación según se requiere, y sirve de recursos para otros en relación a esta competencia. Se trata de un profesional con más de cinco años de experiencia que posee título técnico/profesional y no posee gente a cargo.

5.- Dominio: Presenta amplia profundidad y amplitud de experticia en conceptos y procesos avanzados. Aplica la competencia en situaciones altamente complejas y ambiguas dentro y entre disciplinas. Sirve como autoridad, asesor y recurso reconocido en toda la organización en

IF-2020-01284784-APN-MT

relación a esta competencia. Se trata de un profesional con más de diez años de experiencia que posee título técnico/profesional y no posee gente a cargo.

De acuerdo al grado de los niveles detallados, los profesionales prestan servicios en las distintas áreas, bajo las categorías que se pasan a detallar:

**Exploración, geología y recursos naturales:**

- a) Geotecnista
- b) Ing sr. De planificación e ingeniería
- c) Ingeniero Sr en reservas
- d) Geólogo de exploraciones
- e) Geólogo de área control de calidad
- f) Geólogo de mina
- g) Geólogo modelador
- h) Modelador
- i) Topógrafo
- j) Ingeniero control mineral
- k) Geólogo ore control

**Operaciones - Mina & Servicios Técnicos**

- a) Jefe de guardia mina
- b) Jefe de perforación y voladura

**Operaciones – Planta**

- a) Jefe de guardia planta
- b) Planificador planta
- c) Planificador lixiviación
- d) Responsable técnico - bermas, canales y pozos

**Operaciones – Mantenimiento**

- a) Planificador mantenimiento
- b) Programador auxiliares y livianos

**Proyectos - Construcción – Infraestructura**

- a) Ingeniero Sr De Proyectos

**Soporte**

- a) Jefe de Guardia Seguridad
- b) Jefe de Turno Almacén
- c) Ingeniero de Medio Ambiente
- d) Ingeniero Sistema Control Iroc

**JERARQUICOS:**

Personal jerárquico es todo dependiente que pueda ejercer válidamente las facultades de organización y conducción sobre el resto de los empleados de la Compañía. Normalmente se los identifica como los empleados con personal a cargo, cualquiera sea denominación del puesto.

IF-2020-01284784-APN-MT

Encontramos en esta categoría y a modo de ejemplo, encargados, líderes de grupo, jefes de guardia, supervisor Js, Supervisor, Supervisor Sr. Jefe, coordinadores, responsables de área/departamento.

Dentro de los jerárquicos, hay cinco niveles que se detallan a continuación:

1.- Conciencia: Presenta una conciencia básica de conceptos y procesos. Exhibe la competencia en las situaciones más sencillas. Requiere supervisión estrecha y extensa para llevar a cabo tareas asociadas a esta competencia. No posee experiencia, revistiendo calidad de supervisor junior, con título técnico/profesional y gente a cargo.

2.- Básico: Presenta conocimientos de conceptos y procesos. Aplica la competencia a una amplia gama de situaciones rutinarias estructuradas. Requiere orientación regular y específica para cumplir tareas asociadas a la competencia. Posee más de tres años de experiencia, revistiendo la calidad de supervisor junior, con título técnico/profesional y gente a cargo.

3.- Competente: Presenta un pleno conocimiento de conceptos y procesos básicos. Aplica esta competencia en situaciones rutinarias y no-rutinarias. Trabaja independientemente con un mínimo de orientación y dirección para realizar tareas asociadas a esta competencia. Posee más de seis años de experiencia, revistiendo la calidad de supervisor semi senior, con título técnico/profesional y gente a cargo.

4.- Avanzado: Presenta una comprensión extensa de conceptos y procesos avanzados. Aplica la competencia en situaciones complejas y no estructuradas. Procura orientación según se requiere, y sirve de recursos para otros en relación a esta competencia. Posee más de diez años de experiencia, revistiendo la calidad de supervisor senior, con título técnico/profesional y gente a cargo.

5.- Dominio: Presenta amplia profundidad y amplitud de experticia en conceptos y procesos avanzados. Aplica la competencia en situaciones altamente complejas y ambiguas dentro y entre disciplinas. Sirve como autoridad, asesor y recurso reconocido en toda la organización en relación a esta competencia. Posee más de quince años de experiencia, revistiendo la calidad de Jefe / Superintendente, con título técnico/profesional y gente a cargo.

De acuerdo al grado de los niveles detallados, los profesionales prestan servicios en las distintas áreas, bajo las categorías que se pasan a detallar:

#### **Exploración, geología y recursos naturales**

- a) Supervisor Geotecnia
- b) Supervisor de Planificación e Ingeniería
- c) Supervisor Ingeniería en Reservas
- d) Supervisor de Exploraciones
- e) Líder de Control de Calidad
- f) Supervisor Geología Mina
- g) Coordinador Modelamiento
- h) Coordinador Ingeniería Control Mineral
- i) Supervisor Geólogo ORE Control

#### **Operaciones - Mina & Servicios Técnicos**

IF-2020-01284784-APN-MT

- a) Supervisor Jr. Geotecnia
- b) Supervisor Planificación Perforación y Voladura
- c) Supervisor Senior de Perforación y Voladura
- d) Supervisor Sr. Geotecnia
- e) Supervisor Sr. Planificación Corto Plazo
- f) Supervisor Sr. Planificación Largo Plazo
- g) SUPERVISOR MINA
- h) SUPERVISOR RB
- i) Supervisor Sr. Camino
- j) Entrenador Equipo
- k) Supervisor Jr Perforación y Voladura
- l) Supervisor Operaciones
- m) Supervisor Senior Gestión
- n) Supervisor Servicios Mina
- o) Supervisor Sr. Operaciones Mina

#### **Operaciones – Planta**

- a) Supervisor eléctrico
- b) Supervisor mantenimiento eléctrico
- c) Supervisor mecánico
- d) Supervisor Control Proceso
- e) Supervisor Laboratorio
- f) Supervisor Metalurgia Planta
- g) Supervisor Refinería
- h) Supervisor Turno Proceso
- i) Supervisor Valle Lixiviación

#### **Operaciones – Mantenimiento**

- a) Supervisor de planificación
- b) Supervisor equipos pesados
- c) Supervisor mantenimiento mina
- d) Entrenador Equipo
- e) Supervisor de Programación y Expediting
- f) Supervisor Gestión y Mejora Continua
- g) Supervisor Jr. Auxiliares y Livianos
- h) Supervisor Jr. Camiones
- i) Supervisor Jr. Cargadoras
- j) Supervisor Jr. Edificios
- k) Supervisor Jr. Gestión Componentes
- l) Supervisor Jr. Ingeniería Mantenimiento
- m) Supervisor Jr. Mantenimiento Mina
- n) Supervisor Jr. Palas
- o) Supervisor Jr. Perforadoras
- p) Supervisor Jr. Planificación Planta
- q) Supervisor Jr. Predictivo
- r) Supervisor Jr. Soporte

IF-2020-01284784-APN-MT

- s) Supervisor Sr Monitoreo Condiciones
- t) Supervisor Sr. Camiones
- u) Supervisor Sr. Confiabilidad
- v) Supervisor Sr. Ingeniería Mantenimiento
- w) Supervisor Sr. Mantenimiento Mina
- x) Supervisor Sr. Palas
- y) Supervisor Instrumentación y Control Procesos
- z) Supervisor Sr. Generación y Distribución Eléctrica
- aa) Supervisor Sr. Mantenimiento Eléctrico Planta
- bb) Supervisor Sr. Mantenimiento Mecánico Planta

**Proyectos - Construcción – Infraestructura**

- a) SUPERVIROR DE INFRAESTRUCTURA
- b) Supervisor Civil
- c) Supervisor Eléctrico
- d) Supervisor Jr. Control de Proyecto
- e) Supervisor Jr. Mecánico
- f) Supervisor Seguridad Construcción
- g) Supervisor Sr. Campo
- h) Supervisor Sr. Civil

**Soporte**

- a) Supervisor Sr. Administración Campamento
- b) Supervisor Comunicaciones
- c) Supervisor Contratos
- d) Supervisor Sr. Almacenes
- e) Supervisor Hazmat
- f) Supervisor Medio Ambiente
- g) Supervisor Sr de Aguas
- h) Supervisor Sr. Medio Ambiente
- i) Supervisor Jr. Comunicaciones
- j) Supervisor Soporte IT
- k) Supervisor Jr. Residuos
- l) Supervisor Brigada
- m) Supervisor Sr. Prevención Riesgo
- n) Supervisor Jr Área Regulatoria
- o) Supervisor Sr. Regulatoria
- p) Supervisor Senior Salud
- q) Supervisor Seguridad y Medio Ambiente

MARCELO MENA MUÑOZ  
SECRETARIO GENERAL  
ASTJEMT

Alberto Carlocchia  
Presidente

Luciano Berenstein  
Director Ejecutivo Adjunto

IF-2020-01284784-APN-MT



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** Resol 911-21 CCT 789/21 ACU 1085/1086/1087-21

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 31 pagina/s.