

①

**ACTA DE CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, el día 14 de diciembre de 2016, reunido el Consejo de Salarios del Grupo N° 13 "Transporte y Almacenamiento", integrado: **POR EL PODER EJECUTIVO:** Las Dras. Cecilia Siqueira, Ma. Noel Llugain y Luján Charrutti. **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** Los Sres. José Fazio y Marcelo Luzardo, y los delegados representantes de los trabajadores del Subgrupo 11 "Servicios Logísticos", Literal b) "Empresas que brindan servicios de carga y descarga, estiba realizada para terceros, dentro del territorio nacional (excepto Puertos, Depósitos Fiscales, Aeropuertos, en régimen de Ley de Puertos, Ley N° 16.246)", f) "Embalaje con fines de transporte" y h) "Terminales Terrestres de Carga", Sres. César Bernal y Juan Dorado. **POR EL SECTOR EMPRESARIAL:** El Dr. Anibal De Olivera y el Sr. José Luis Hernández y los delegados representantes de los empresarios del Subgrupo 11 "Servicios Logísticos", Literal b) "Empresas que brindan servicios de carga y descarga, estiba realizada para terceros, dentro del territorio nacional (excepto Puertos, Depósitos Fiscales, Aeropuertos, en régimen de Ley de Puertos, Ley N° 16.246)", f) "Embalaje con fines de transporte" y h) "Terminales Terrestres de Carga", el Sr. Heraldo Mendez y la Sra. Victoria Marquez.

②

③

**SE DEJA CONSTANCIA QUE:**

**PRIMERO. Antecedentes:** Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del grupo 13, Subgrupo 11 "Servicios Logísticos", Literal b) "Empresas que brindan servicios de carga y descarga, estiba realizada para terceros, dentro del territorio nacional (excepto Puertos, Depósitos Fiscales, Aeropuertos, en régimen de Ley de Puertos, Ley N° 16.246)", f) "Embalaje con fines de transporte" y h) "Terminales Terrestres de Carga", luego de conocidos los Lineamientos Económicos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo, conforme a lo establecido por el art. 12 de la ley 18.566, y de recíprocas concesiones entre ambas, presentan a consideración del Consejo de Salarios del grupo 13 la siguiente fórmula de votación.

④

⑤

⑥

⑦

⑧

2

**SEGUNDO. Vigencia:** El presente abarcará el periodo comprendido entre el 1° de julio del 2016 y el 30 de junio del 2019.

**TERCERO. Ámbito de Aplicación:** Las normas del presente tienen alcance nacional y abarcan a todas las empresas y trabajadores pertenecientes al Grupo 13 "Transporte y Almacenamiento", Sub-Grupo 11 "Servicios Logísticos", Literal b) "Empresas que brindan servicios de carga y descarga, estiba realizada para terceros, dentro del territorio nacional (excepto Puertos, Depósitos Fiscales, Aeropuertos, en régimen de Ley de Puertos, Ley N° 16.246)", f) "Embalaje con fines de transporte" y h) "Terminales Terrestres de Carga".

**CUARTO. Oportunidad de los ajustes salariales:** Se efectuarán ajustes semestrales en las siguientes fechas: 01/7/2016, 01/01/2017, 01/07/2017, 01/01/2018, 01/07/2018 y 01/01/2019.

**QUINTO: Ajustes Salariales.**

**1) 1er. Ajuste salarial: 1° de julio de 2016:**

**A) Correctivo final acuerdo anterior:** De acuerdo a lo establecido en el Acuerdo de fecha 27/12/2013, cláusula quinta y sexta, a partir de 1° de julio de 2016, se aplicó un correctivo de inflación de un **4.48 %** (diferencia entre la inflación proyectada para el período 01.07.15 – 30.06.16 y la efectivamente registrada en el mismo período) sobre todos los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2016, de acuerdo al Acta de este Consejo de Salarios del 20/7/16.

**B) 2% de aumento nominal.**

**C) 1 % de aumento real.**

**2) 2do ajuste salarial: 1° de enero de 2017:**

**A) 6 % aumento nominal.**

**B) 1 % de aumento real.**

3) 3er. Ajuste salarial: 1° de julio de 2017: -----

A) **Correctivo por inflación:** El 1° de julio de 2017 se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada desde el 01.07.2016 al 30.06.2017 y el ajuste salarial efectuado en el mismo período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.-----

B) 3 % de aumento nominal. -----

C) 2 % de aumento real.-----

4) 4to. Ajuste salarial: 1° de enero de 2018: -----

5% de aumento nominal. -----

5) 5to. Ajuste salarial: 1° de julio de 2018: -----

A) **Correctivo por inflación:** El 1° de julio de 2018 se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada desde el 01.07.2017 al 30.06.2018 y el ajuste salarial efectuado en el mismo período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.-----

B) 4% de aumento nominal. -----

C) 2 % de aumento real.-----

6) 6to. Ajuste salarial: 1° de enero de 2019: -----

A) 4 % de aumento nominal.-----

B) 1 % de aumento real.-----

7) **Correctivo final: 1° de julio de 2019:** El 1° de julio de 2019 se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada desde julio de 2018 y los ajustes salariales otorgados en el mismo período, de acuerdo a lo previsto en los lineamientos del Poder Ejecutivo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.-----

**SEXTO. CATEGORÍAS Y SALARIOS MÍNIMOS:** A continuación se establecen los salarios mínimos por categoría a partir del 1° de julio de 2016:-----

2

TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS 01/07/2016	SALARIOS MENSUALES NOMINALES	SALARIOS NOMINALES HORA
CATEGORIA	Ajuste 01/07/16 - 3 %	
PEON/OPERARIO	15.524	76
PEON/OPERARIO PRÁCTICO	16.241	81
PEON/OPERARIO CALIFICADO	16.500	82
CHOFER	Se rige por Grupo 13 Subgrupo 7	
CHOFER AUTOELEVADOR	20.266	101
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	19.403	97
CAPATAZ O SUPERVISOR	23.654	118
PORTERO/LIMPIADOR/VIGILANTE/SERENO	14.276	71
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16.499	
JEFE	33.038	

**PARTIDAS ESPECIALES:**

**1) COMPLEMENTO PARA EL MEJOR GOCE DE LA LICENCIA (CSL):** Se acuerda que las empresas abonen una partida de un 2% adicional del valor del jornal que perciba el trabajador por cada día efectivamente trabajado en el periodo. La misma será abonada conjuntamente con el salario vacacional.

**2) PRIMA POR PRESENTISMO:** Se acuerda una "prima por presentismo" equivalente al 5% sobre el valor de la hora común de cada trabajador por cada día trabajado. La referida prima se comenzará a percibir a partir del 1 de julio del 2016. Para verificar el derecho a percibir la prima, se realizará un contralor quincenal de faltas y llegadas tarde.

A) Se otorgará la prima por presentismo para los trabajadores contratados por hora o por jornal en los siguientes casos:

a) Cuando el trabajador tenga cero falta en la quincena.

*[Handwritten marks and scribbles on the left side of the page]*

*[Handwritten marks and signatures on the right side of the page]*

*[Handwritten mark at the bottom center]*

*[Handwritten signatures and marks at the bottom right]*

5  
b) Cuando el trabajador tenga hasta un máximo de 15 minutos quincenales por concepto de llegada tarde, al comienzo de la actividad o al re-ingreso de los descansos intermedios. -----

B) Se otorgará la prima por presentismo para los trabajadores contratados mensuales en los siguientes casos: -----

a) Si el trabajador tiene cero falta en la primer quincena tendrá derecho a percibir el equivalente al presentismo calculado sobre dicha quincena. Lo mismo sucederá si tiene cero falta en la segunda quincena, por lo que tendrá derecho a percibir el equivalente al presentismo calculado sobre dicha quincena. -----

b) Perderá el presentismo calculado por quincena en caso de tener más de 15 minutos por concepto de llegada tarde al comienzo de la actividad o al re-ingreso de los descansos intermedios. -----

C) Todos los trabajadores, ya sean mensuales o jornaleros, percibirán este beneficio aunque no hayan trabajado toda la quincena en los siguientes casos:

a) en los casos de inicio o finalización de la licencia anual reglamentaria, b) en caso de accidente de trabajo, se considerarán los días trabajados y se abonará de acuerdo a los mismos, c) en caso de enfermedad certificada por DISSE se considerarán los días trabajados y se abonará de acuerdo a los mismos, d) en caso de licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva, duelo, matrimonio y/o estudio, conforme lo establece la Ley N° 18.345, se considerarán los días trabajados y se abonará de acuerdo a los mismos, e) en caso de paro general convocado por PIT-CNT y/o el SUTCRA. En este caso el Sindicato deberá informar por escrito a la empresa de dicha acción con una antelación mínima de ocho horas, debiendo tenerse en cuenta lo establecido en la ley 19.051 del 27 de diciembre de 2012 (proporcionalidad de pérdida del beneficio al tiempo que insuma estas medidas sindicales tomadas).-----

**3) PRIMA POR NOCTURNIDAD:** Conforme lo establecido en la Ley N° 19.313 de 13 de febrero de 2015.-----

**4) PRIMA POR TRABAJO EN FRIO:** Para aquellos trabajadores que desarrollen su tarea en cámaras de frío a partir de temperaturas de menos de

18° C (-18° C), con las mismas encendidas, se le abonará el precio de la hora de trabajo más un 15% mientras desarrollen la tarea en los lugares con estas características. -----

Se establece en seis horas efectivas de trabajo el horario de aquellos trabajadores que realicen tareas en las cámaras de frío, con las características anteriormente mencionadas. El descanso correspondiente será de ocho intervalos de 15 minutos que se intercalarán después de 45 minutos de trabajo, totalizando la jornada de ocho horas, pudiendo la empresa, por razones de mejor servicio, variar el tiempo de receso, siempre que se respete el tiempo de 2 horas totales de descanso en la jornada de 8 horas. Estas horas de descanso, serán pagas al mismo valor que las horas trabajadas.-----

**Ropa para trabajo en cámara:** se entregará a cada trabajador la indumentaria necesaria para su tarea dentro de la cámara de frío. La misma constará de: pantalón y campera, o similar, zapatos o botas para trabajo en frío, guantes y buzo polar con capucha. El uso por parte de los trabajadores de los elementos entregados será obligatorio, así como su cuidado y conservación, debiendo dar cuenta a la empresa por el mal uso de las mismas o en caso de extravío. -----

Ninguno de los beneficios aquí establecidos implica que estos trabajadores no sean inamovibles en esa tarea, sino que de acuerdo a las necesidades de la empresa podrán ser convocados a desempeñarse en otros locales y/u horarios, debiendo en ese caso trabajar ocho horas con su descanso reglamentario incluido, al igual que el resto de personal, percibiendo el jornal vigente a su tarea sin el incremento referido al frío.-----

**5) ACTIVIDADES EN ÁMBITOS DE ZONAS FRANCAS:** Cuando la actividad comprendida en este grupo se efectúe en ámbitos de zonas francas, los trabajadores recibirán una prima adicional del 5% del valor del jornal básico de su categoría por cada jornada trabajada.-----

**6) ROPA DE TRABAJO:** Las empresas entregarán a sus trabajadores ropa de trabajo, para el mejor desempeño de la tarea, siendo las mismas cambiadas con la frecuencia que la tarea amerita y/o el desgaste de la misma, contra entrega de la ropa a desechar.-----

A





(A)

**SÉPTIMO. INFRACCIONABILIDAD DEL JORNAL:** Una vez que el trabajador sea convocado y no se le asignara trabajo por razones de la empresa, se le abonará el monto de cuatro horas del salario mínimo establecido para la categoría con independencia de que sean efectivamente trabajadas y se le reintegrará el monto de dos boletos de transporte capitalino, contra entrega de los mismos, en los casos en que la empresa no le proporcione el transporte a su costo. Si trabajara efectivamente al menos dos horas y el resto de la jornada no se le asignara trabajo corresponderá el pago de las ocho horas correspondientes a su categoría. En este caso la empresa podrá mantener al trabajador "a la espera" durante ese tiempo o permitirle retirarse. Este beneficio regirá para todos los trabajadores a partir de la firma del presente acuerdo, independientemente que estuvieren contratados por hora o jornal. -----

**OCTAVO. FUNCIONES EN CATEGORÍA SUPERIOR:** El trabajador que por razones fortuitas deba desempeñar una función de una categoría superior, cuando desempeñe esa función por un plazo mayor a 2 días en forma continua, cobrará el salario de la función mejor remunerada por el tiempo en que esté ejerciendo la referida función. -----

**NOVENO. MASA SALARIAL:** Se establece a partir del 01/07/2016 para todos los trabajadores con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa un monto mínimo de masa salarial mensual equivalente a 16 jornales mínimos. Los trabajadores comprometen su disposición a trabajar los tiempos necesarios para cubrir estos mínimos, si fueran convocados por la empresa y a justificar su imposibilidad si no fuera posible hacerlo. Si no se justificara esta imposibilidad se le descontará al trabajador 2/16 avas partes por cada falta no justificada. Si no fueran convocados a trabajar por responsabilidad de la empresa, la empresa estará obligada a cumplir con el pago de estos jornales mínimos. -----

Se considerará falta justificada, además de las que establecen la normativa vigente, las causadas por enfermedad de padres, hijos, esposos o concubinos (para estos efectos deberá presentarse justificativo médico) y otras razones de fuerza mayor debidamente documentadas. La justificación deberá presentarse dentro de las 48 horas de la convocatoria. Se admitirán estas justificaciones hasta un máximo de 5 días al año. -----

(Handwritten signatures and marks)

En caso de duda, arbitraré inapelablemente el tribunal interpretativo tripartito previsto en el presente. -----

Las empresas que por sus particularidades operativas puedan justificar que habitualmente sus trabajadores trabajan menos de 16 días por mes, podrán presentar a este Consejo su caso específico, en forma fundada, quien eventualmente podrá plantear soluciones alternativas diferentes a las de este acuerdo para que sean ratificadas por las partes. -----

En caso de que los trabajadores tuvieran por convenio colectivo o contrato de trabajo días u horas aseguradas primará el acuerdo más beneficioso, no siendo acumulables los dos beneficios, debiendo las partes reunirse a los efectos de la determinación de este extremo dentro de los 30 días de vigencia del presente acuerdo. -----

Todo lo establecido en este punto es sin perjuicio del derecho de la empresa a enviar a sus trabajadores al seguro de desempleo, si fuera necesario. -----

**DÉCIMO. BENEFICIOS ESTABLECIDOS EN EL PRESENTE ACUERDO:**

Los porcentajes por beneficios adicionales establecidos en el presente acuerdo no se adicionan a aquellos que estén pagando las empresas resultantes de convenios colectivos o acuerdos salariales. A título de ejemplo si la empresa estuviere pagando un 6% por concepto de presentismo continuará pagando dicho porcentaje y no el resultado de acumular el mismo al establecido en el presente acuerdo. En caso de que estuviere pagando el beneficio en un porcentaje inferior al establecido en el presente acuerdo deberá llevarlo hasta el monto que se establece en el presente. -----

**DÉCIMO PRIMERO. TRIBUNAL INTERPRETATIVO TRIPARTITO:** Se acuerda la creación de un Tribunal Interpretativo Tripartito para el tratamiento de temas puntuales que surjan del presente acuerdo, el que funcionará hasta el fin del presente. Las resoluciones de dicho Tribunal serán parte de este acuerdo. -----

**DÉCIMO SEGUNDO. LICENCIA SINDICAL:** -----



9

a) **SUJETOS.** Corresponderá a las empresas el pago de la licencia sindical de acuerdo a los criterios que se determinarán más adelante. Son beneficiarios los dirigentes sindicales de empresa y/o de rama de actividad. -----

b) **BASE DE CÁLCULO.** -----

1) A los efectos de la base de cálculo de las horas de licencia sindical correspondiente a cada empresa, se entenderá por trabajador permanente aquellos que estén en la planilla de la misma, exceptuando los trabajadores eventuales, zafrales (con contrato vigente que indique tal particularidad y la fecha de finalización del mismo) y personal de particular confianza. -----

Las empresas otorgarán, siempre que cuenten en Planilla de Trabajo con más de 4 trabajadores, el equivalente a media hora de licencia sindical remunerada por cada trabajador en planilla de trabajo, con un tope de 200 horas mensuales. En caso de revestir en planilla con menos de 5 trabajadores, se reconoce el derecho de estos al goce de la licencia sindical, buscándose en cada caso concreto los mecanismos para su efectivización. -----

2) Cada empresa otorgará hasta 85% de las horas de licencia sindical generadas a los trabajadores del sindicato de la empresa. Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes no son trasladables ni acumulables a los meses siguientes. El valor hora será el que se determine por su categoría.--

3) Cada empresa otorgará un 15% de las horas de licencia sindical generadas para los dirigentes sindicales nacionales. La cantidad de horas correspondientes a este 15% de las generadas se multiplicará por el valor equivalente al valor hora del jornal mínimo de la categoría Operario/Peón. Dicho monto será abonado al cobrador del SUTCRA o depositado en la cuenta bancaria Caja de Ahorro numero 185-0425120 en el Banco de la República Oriental del Uruguay.-----

4) El dirigente de rama o nacional, que además sea dirigente del sindicato de empresa, podrá usar, a criterio del sindicato, horas de licencia sindical remuneradas previstas para los trabajadores de la empresa en las condiciones y de acuerdo al valor hora que perciba según su categoría laboral y las

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

correspondientes a los dirigentes nacionales las que le serán abonadas por el sindicato. -----

**c) COMUNICACIÓN:** El sindicato de rama deberá comunicar por escrito a cada empresa y a la ITPC, tanto las altas como las bajas, el nombre de los dirigentes sindicales comprendidos en la presente regulación, los que serán válidos al día siguiente de la notificación a ITPC. La notificación a la empresa copiará esta cláusula. -----

**d) CANTIDAD DE DELEGADOS POR EMPRESA:** El mínimo de delegados por empresa con más de 5 trabajadores, será de 1 y el máximo no excederá el 10% de la cantidad de trabajadores en la plantilla de la empresa hasta un máximo de 6 delegados. -----

**e) COORDINACIÓN PREVIA:** Cuando se vaya a hacer uso de la licencia sindical, la organización sindical de la empresa deberá comunicar a la misma, por escrito y con una antelación no menor a 48 horas, la utilización del beneficio legal y el nombre de los delegados sindicales que en cada oportunidad utilizarán dicho beneficio. Asimismo, una vez gozado dicho beneficio, la organización sindical de rama, deberá entregar a la empresa un comprobante escrito que justifique el uso de dicha licencia sindical, el nombre del dirigente sindical que la utilizó y el tiempo insumido. Se deberá procurar entre las partes, la coordinación suficiente que procure evitar la alteración en el normal desarrollo de trabajo de la empresa. -----

**f) NO ACUMULACIÓN:** Se deja expresa constancia que la no utilización de las horas correspondientes a un mes, no pueden ser acumuladas a las horas de otros meses siguientes o posteriores. -----

**g) JUSTIFICACIÓN:** El trabajador deberá justificar cuando la empresa lo requiera, que el uso de la licencia concedida corresponderá a la actividad gremial, dicha justificación se hará en forma escrita por la organización sindical de rama. -----

**h) TAREAS ESENCIALES:** En los casos que se desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas.

11

i) **VIGENCIA:** El presente acuerdo tiene vigencia hasta la finalización del presente, pudiendo renovarse tal como está o introducirse modificaciones de común acuerdo de las partes. -----

j) Se acuerda expresamente que no se reclamará a las empresas pagos por periodos retroactivos, cualquiera sea la fecha del mismo. -----

**DÉCIMO TERCERO. DÍA DEL TRABAJADOR DE CARGA Y DESCARGA:**

Las partes reconocen el día del trabajador de carga y descarga. Dadas las características de la actividad se implementa que el mismo será el día que le corresponda a la actividad de la empresa contratante en que se encuentra desempeñándose el trabajador. Este día tendrá la modalidad de feriado no laborable pago. Este beneficio se gozará una sola vez en el año. Para los trabajadores administrativos y aquellos que no lo hubieren gozado deberán solicitarlo previo a la finalización de cada año civil. -----

**DÉCIMO CUARTO. PERSONAL JERÁRQUICO:** Se establece que los cargos del personal superior, de confianza o de dirección no están amparados por el presente acuerdo. Los salarios correspondientes se regirán por acuerdo de partes. -----

**DÉCIMO QUINTO. TRASLADO A COSTOS:** Los ajustes indicados en el presente se trasladarán íntegramente al precio de los servicios en la proporción adecuada a la estructura particular de costos en sus distintas modalidades. A estos efectos se consideran como costos el salario, primas y beneficios acordados en el presente y otros que estuvieren vigentes de acuerdos anteriores así como sus respectivas aportaciones. -----

**DÉCIMO SEXTO: CLAUSULA DE SALVAGUARDA:** -----

1.- **Primer año de vigencia del acuerdo.** Si la inflación acumulada desde el inicio del acuerdo superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real. -----










12

**II.- Sigüientes años de vigencia del acuerdo.** Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.-----

En caso de aplicarse alguna de dichas cláusulas la medición de la inflación de referencia a efectos de determinar una nueva aplicación de la misma será la inflación acumulada a partir de ese momento. Una vez transcurrido un año desde la aplicación de la cláusula, la referencia será la inflación medida en años móviles.-----

**DÉCIMO SÉPTIMO. CLAUSULA DE ESTABILIDAD LABORAL:** Los trabajadores se comprometen a no adoptar medidas gremiales de ningún tipo por los temas objeto del presente, aplicando los principios de buena fe, razonabilidad y certeza, en tanto no se incumpla por ninguna de las partes con lo acordado, a excepción de las medidas resueltas con carácter general por el PIT-CNT y/o el SUTCRA. En forma inversa, las empresas tendrán derecho de aplicar sanciones disciplinarias a aquellos trabajadores que incumplan lo pactado, las que serán informadas al SUTCRA. Constatado cualquier hecho que pueda significar una afectación de derechos colectivos o una violación de los mismos, las partes tendrán 10 días hábiles a efectos de buscar una solución al diferendo. Si no hubieran podido llegar a una solución, solicitarán la convocatoria a la Dirección Nacional de Trabajo, División Negociación Colectiva a efectos de instalar un ámbito de negociación. La División Negociación Colectiva convocará a las partes en un plazo de 72 horas hábiles de recibida la solicitud de convocatoria. Las partes contarán con un plazo de 10 días hábiles luego de haber sido convocados ante la División Negociación Colectiva a efectos de buscar una solución al diferendo planteado. Vencido dicho plazo sin que se haya arribado a un acuerdo, las partes se podrán considerar en libertad de tomar las medidas que entiendan pertinentes.

Ante situaciones de diferencia de interpretación respecto al incumplimiento del acuerdo, se elevará el diferendo al Grupo 13, a efectos que determine la

A   

existencia o no de los mismos. Ambas partes no innovarán hasta que no se expida el referido Grupo.

**DÉCIMO OCTAVO. VOTACIÓN DE LA FÓRMULA:**

- 1. Las partes unánimemente acuerdan prescindir de la convocatoria previa a la votación establecida por el art. 14 de la ley 10.449.
- 2. En este estado se somete a votación la propuesta presentada conjuntamente por el sector empleador y el sector trabajador, resultando la misma aprobada por voto afirmativo de estos dos sectores, y la negativa de la delegación del Poder Ejecutivo.
- 3. En consecuencia, la fórmula resulta aprobada por mayoría.

**DÉCIMO NOVENO:** Leída que fue, se ratifica su contenido firmando a continuación en ocho ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO  
DIVISION NEGOCIACION COLECTIVA

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
MTSS

*Handwritten signature*  
MTSS

*Handwritten signature*

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 20 de diciembre de 2016

Pase a División Documentación y Registro.

*M. Pablo Gutiérrez*  
ASESOR

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

Reg. Con el N° 1239, 2016  
Grupo 13

Montevideo, 21 de diciembre 2016

Folio 1 al 1

Sub-Grupo 11

*Carolina Lizaso Novoa*

Per Div. Doc. y Registro

LAUDO INSCRIPTO  
Entra en vigencia una  
vez publicado

Carolina Lizaso Novoa  
División Documentación y Registro  
MTSS