

ACTA DE ACUERDO DE CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el día 12 de diciembre de 2018, reunido el **Consejo de Salarios del Grupo 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco"** integrado: **por el Poder Ejecutivo:**

Mag. Marcela Barrios, Tec. RR.LL Valeria Charlone y Dra. Mariam Arakelian **por el Sector Empresarial:** Dr. Roberto Falchetti y Dr. Raúl Damonte; y **por el Sector Trabajador:**

Sres: Federico Barrios y Fernando Ferreira; y los Delegados en el **Subgrupo 05 "Molinos de Arroz"** Sr. Jaime Cardoso, Ing. Raúl Uruga y los Dres. Gustavo Gauthier, Isidro Nuñez y Santiago Perera (Gremial de Molinos Arroceros) y **por el Sector Trabajador:** Sres.

Gaston Alaniz, Álvaro Macedo, Cristian Rodriguez y Victor Sosa, asistidos por el Sr. Sebastián Silveira y la Dra. Jacqueline Vergés, a efectos de proceder a la votación del mismo, el que se consigna a continuación:

PRIMERA. Antecedentes. Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo 1 "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco", **Subgrupo 05 "Molinos de Arroz"**, 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 el siguiente acuerdo alcanzado por el Sector Empleador y Trabajador, y por unanimidad se convocó a este Consejo, de conformidad a lo establecido en el artículo 14º de la Ley 10.449, de 13 de noviembre de 1943, a efectos de proceder a la votación del mismo:

CAPÍTULO I. VIGENCIA, ÁMBITO DE APLICACIÓN, AJUSTES SALARIALES Y CORRECTIVOS.

SEGUNDA: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales. El presente acuerdo de Consejo de Salarios abarcará el periodo comprendido entre el 1ro de julio del año 2018 y el 30 de junio de 2020, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales semestrales en las siguientes oportunidades: 1ro de julio de 2018, 1ro de enero de 2019, 1ro de julio de 2019 y 1ro de enero de 2020.

TERCERA Ámbito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas del sector y sus trabajadores dependientes, excluyéndose únicamente de la aplicación a los trabajadores que egresaron antes del 12 de diciembre de 2018.

A los trabajadores cuyos sueldos superen los \$60.534 al 30/6/2018 no se les aplicarán las cláusulas, gatillo y correctivo final del acuerdo.

CUARTA: Ajustes Salariales: Se dispone que se efectuarán los siguientes ajustes

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin, including names like 'Juan' and 'F'.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including names like 'Gustavo' and 'AA'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'F', 'AA', and 'AA'.

salariales:

I. 1ero de julio de 2018 3,92% (3,25% aumento nominal y 0,645% correctivo acuerdo anterior)

II. 1ero de enero 2019: 3,92% (3,25% aumento nominal y 0,645% correctivo acuerdo anterior)

III. 1ero de julio de 2019: 3,0%

I.V. 1ero de enero de 2020: 3,0%

QUINTA: Correctivos. I) A los 12 meses de vigencia del presente acuerdo, se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial en más, por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

II) Al final del acuerdo, 30 de junio de 2020, se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial adicional en más, por la diferencia entre la inflación observada durante la vigencia del acuerdo y los ajustes salariales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

No se tendrá en cuenta a los efectos del cálculo de los correctivos antes mencionados, el porcentaje otorgado por concepto de correctivo del acuerdo anterior.

SEXTA: Cláusula gatillo. Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses), desde la vigencia del acuerdo, 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 la cláusula gatillo, 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.

SÉPTIMA: Retribuciones mínimas nominales por categoría para el sector. En aplicación de lo dispuesto en la cláusula CUARTA, numerales I y II, las retribuciones mínimas nominales para el sector a partir del 1ro de julio de 2018 y 1ero de enero de 2019 quedan fijadas en los valores que se establecen en el cuadro siguiente:

	01/07/2018	01/01/2019
Categoría	Valor Hora \$	Valor Hora \$
Peón Común	\$110,71	\$115,05
Peón Práctico	\$114,68	\$119,17
Peón Espec.	\$118,59	\$123,23
Medio Oficial	\$123,26	\$128,09
Oficial	\$131,98	\$137,15
Encargado	\$141,23	\$146,77

Enc. Gral.	\$149,82	\$155,69
------------	----------	----------

CAPÍTULO II. BENEFICIOS QUE RIGEN MÁS ALLÁ DEL PERÍODO DE VIGENCIA DEL ACUERDO Y HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2020

OCTAVO: Antigüedad: Se mantiene el Beneficio de Antigüedad, según lo establecido en el Acuerdo de Consejo de Salarios del 16 de diciembre de 2016.

NOVENO: Presentismo: Se mantienen las condiciones y el monto del presentismo previsto en el acuerdo de 16 de diciembre de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

A partir del 1 de enero de 2019, se establece un beneficio con carácter de incentivo por trabajo ininterrumpido para todo el personal jornalero y mensual, cuyo monto a partir del 1ero de enero de 2019 será de \$ 2.500 nominales (pesos uruguayos dos mil quinientos nominales), y que a partir del 1 de enero de 2020 será de \$ 3000 nominales (pesos uruguayos tres mil nominales). A partir del 1ero de enero de 2019 las condiciones para acceder al beneficio serán las siguientes:

1.- Beneficiarios: trabajadores que perciban un ingreso nominal básico al 30/06/2018 de hasta \$ 60.534 importe que variará en función de los incrementos generales del presente acuerdo. Si el trabajador tuviera como jornada habitual de labor una inferior a ocho horas, el monto de la Prima por Presentismo se reducirá proporcionalmente a la reducción de la cantidad de horas trabajadas en el mes respecto de 200 horas (25 jornales del mes).

2.-Generación del beneficio: Aquellos trabajadores que ingresen a trabajar con ropa de trabajo en hora de inicio de su turno –con marcación de tarjeta- que finalicen su labor en hora y que laboren durante todo el tiempo que va entre ambos horarios, durante todo los días laborables del mes y, además, en aquellos donde habitualmente no se trabaje y en los que se acuerde trabajar.

3.-Pérdida total del beneficio: a) aquellos trabajadores que registren una falta injustificada al mes perderán el 100% del beneficio. b) Aquellos trabajadores que acumulen en el mes más de 2 llegadas tarde y/o retiros sin autorización antes de finalizar la jornada, de hasta 15 minutos cada uno o uno de más de 30 minutos, perderán el 100% del beneficio.

Ausencias que no impiden la percepción del presentismo: no se perderá la Prima por Presentismo, únicamente cuando las inasistencias se deban a los siguientes motivos taxativamente enumerados:

a) Al uso de las licencias especiales (estudio, paternidad, adopción, legitimación adoptiva,

matrimonio y duelo) a condición de que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley 18.345 y 19.161.

b) Al goce de la licencia anual (Ley 12.590).

c) Al goce de la licencia sindical, a condición de que la misma se encuentre debidamente documentada por FOEMYA.

d) Feriados donde exista opción de no concurrir y el trabajador decida y comunique su intención de no asistir de conformidad con lo establecido en el presente acuerdo.

e) Ausencias (2 días en el año) debido a la realización de exámenes genito mamarios y ausencias (máximo 1 día en cada semestre) por donación de sangre, en ambos casos se deberá presentar constancia por escrito.

f) Concurrencia como testigo ante el Poder Judicial, tramitación de carné de salud y cédula de identidad por causa de su vencimiento y/o renovación y credencial cívica, únicamente cuando la tramitación de los documentos mencionados no se realice en la localidad de residencia del trabajador. En todos los casos el trabajador deberá pre avisar con 48 horas de antelación a la empresa, presentando constancia documental del día y la hora del trámite y presentación de constancia posterior de haber hecho el trámite.

g) Las ausencias por huelga en cualquiera de sus modalidades y asambleas sindicales, generarán el descuento proporcional del presentismo de conformidad con la Ley N° 19.051.

h) Ausencias originadas en accidentes de trabajo con amparo del B.S.E.

i) Ausencias previstas en la cláusula "Trabajadores/as con Responsabilidades Familiares" del presente acuerdo.

CAPÍTULO III. BENEFICIOS QUE RIGEN MÁS ALLÁ DEL 30 DE JUNIO DE 2020 Y HASTA LA ENTRADA EN VIGENCIA DE UN NUEVO ACUERDO ENTRE LAS PARTES:

DÉCIMO: Canasta Básica: Las partes acuerdan un Beneficio de una "Canasta Básica" mensual desde el 1 de julio de 2018, de acuerdo a la siguiente regulación:

Beneficiarios: trabajadores que perciban un ingreso nominal básico al 30/06/2018 de hasta \$ 60.534 importe que variará en función de los incrementos generales del presente acuerdo y trabajadores amparados al seguro por desempleo por la causal suspensión total.

Generación del beneficio: a) para los trabajadores nuevos el beneficio se generará a partir del mes siguiente al mes en que hayan ingresado a la empresa; b) el beneficio se

Handwritten signatures and initials in blue ink along the left margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signature in blue ink at the bottom center.

Handwritten signature in blue ink at the bottom center.

Handwritten signature in blue ink at the bottom center.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right.

generará durante el tiempo en que el trabajador goce de la licencia anual o esté amparado al seguro de accidente de trabajo, como si estuviera trabajando.

Pérdida del Beneficio: Aquellos trabajadores que acumulen en el mes mas de 2 ausencias injustificadas, perderán por ese mes el derecho a recibir la canasta básica;

Composición de la "Canasta básica":

5 kgs. de arroz calidad exportación.

3 botellas de 900 ml. de aceite de arroz.

2 kgs. de azúcar.

3 kgs. de harina calidad cuatro ceros.

2 kgs. de yerba mate tipo común (Canarias, Baldo o Sara Azul indistintamente).

1 kg. de leche en polvo

2 kgs. de fideos comunes.

½ kg. Fideos comunes para sopa.

¼ kg. de café instantáneo.

¼ Kg. Cocoa.

½ kg. de sal.

½ kg. de polenta .

½ k. de porotos o lentejas.

2 litros de pulpa de tomate.

DÉCIMO PRIMERA: Set escolar: Dentro de la primera semana de los meses de marzo las empresas otorgarán por cada hijo de los funcionarios menores de entre 3 y 12 años de edad que acrediten concurrir a un centro de educación inicial o primaria, un vale de \$800 en un comercio a elección de la empresa para adquirir artículos escolares o calzados. Se excluye de este beneficio trabajadores que perciban un ingreso nominal básico al 30/06/2018 superior a \$ 60.534 importe que variará en función de los incrementos generales del presente acuerdo.

DÉCIMO SEGUNDA: Trabajadores/as con responsabilidades familiares. Los trabajadores con responsabilidades familiares y cuya atención coincida con su horario de trabajo, deberán solicitar, en primer lugar, un cambio de turno o de horario; en caso de que no se acceda a ello podrán ausentarse del trabajo cuando deban atender taxativamente los siguientes asuntos:

a.- Enfermedades de familiares directos del trabajador: i) En caso de hijos a cargo y/o cónyuges deberá acreditarse a través de certificación médica expedida por el prestador de salud al que se encuentra afiliado. ii) En caso de padres y nietos únicamente se

contemplan los casos de internación. En todos los casos con aviso a la empresa en la primera oportunidad y presentando la constancia correspondiente.

b.- Fallecimiento, en los casos contemplados en la Ley 18.345, abarcando también los casos de nietos con aviso en la primera oportunidad y presentando luego constancia del fallecimiento. Estos días no serán acumulables con los previstos legalmente.

c.- Asistencia del trabajador a consulta de médico especialista o exámenes específicos, cuando deben efectuarse fuera de la localidad de residencia del empleado. En este caso el trabajador deberá pre avisar con 48 horas de antelación a la empresa, presentando constancia documental del día y la hora de la consulta o el examen y presentación de constancia posterior de haber hecho el trámite.

La totalidad de las ausencias mencionadas en la presente cláusula, no podrán superar cuatro jornales por cada semestre del año, primero de enero al treinta de junio y del primero de julio al treinta y uno de diciembre, no siendo acumulables por el no uso y se podrán utilizar en cada semestre como el trabajador los necesite (de a uno o todos juntos).

DÉCIMO TERCERA: Feriados: A) Feriados pagos: No se trabaja se paga simple, en caso de trabajar se paga triple.

B) Feriado del 18 de agosto (día del molinero): No se trabaja y se paga simple. En caso de que se pretenda variar la fecha, deberá acordarse con el sindicato.

C) Lunes y martes de carnaval: En caso de trabajar se abona simple; el trabajador podrá optar por no trabajar los días de carnaval.

D) Feriados laborables: 6 enero, viernes de semana santa, 18 de mayo, 19 de junio, y 2 noviembre: En caso de trabajar se paga doble, en caso de no trabajar no se abona.

En los casos de los literales C y D la empresa deberá citar con una anticipación no menor de 5 días para que exista convocatoria formal, teniendo el trabajador la opción de no concurrir lo que deberá informar dentro de los 2 días siguientes y no será considerado como falta injustificada.

DÉCIMO CUARTA: Canasta de fin de año: Antes del 24 de diciembre de cada año, durante la vigencia del presente acuerdo se otorgará una "Canasta de fin de año" compuesta de los siguientes artículos :

- 1 pan Dulce
- 1 budín ingles
- 1 turrón
- 1 botella de sidra de 1 litro

DÉCIMO QUINTA: Medio aguinaldo extra: Se mantiene el beneficio equivalente al 100%

Handwritten signatures and initials in the left margin.

Handwritten signatures and initials in the right margin.

Handwritten signature in the right margin.

Handwritten signature in the right margin.

Handwritten signature at the bottom.

Handwritten signature at the bottom.

Handwritten signature at the bottom.

Handwritten signature at the bottom.

de la porción de aguinaldo que corresponde abonar en el mes de diciembre y que será abonado antes del 15 de enero de cada año.

DÉCIMO SEXTA: Prima por nocturnidad. La prima por nocturnidad en el sector será del 25%, sin perjuicio de los regímenes más favorables existentes.

DÉCIMO SÉPTIMA: Incentivo jubilatorio. Los trabajadores que registren una antigüedad superior a 18 años en la empresa y resuelvan retirarse de forma voluntaria e inicien los trámites jubilatorios antes de cumplir los 66 años de edad, mantendrán el derecho a un incentivo jubilatorio de 6 sueldos o 150 jornales. El beneficio no será acumulable a la indemnización por despido.

DÉCIMO OCTAVA: Discapacidad. Las empresas del sector asumen la obligación de reubicación, recapacitación y promoción, en función de las nuevas capacidades del trabajador/a, cuando las mismas deriven de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Debiendo el trabajador/a cumplir con las nuevas obligaciones laborales.

DÉCIMO NOVENA: Equidad de género, no discriminación e igualdad de oportunidades: a) Las trabajadoras tendrán derecho a un día libre para concurrir al final del curso de sus hijos en edad pre escolar y escolar, el cual será pago. Para su goce la trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia a la empresa con una antelación no menor a cinco días. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar cambio de turno en aquellos días donde su horario de trabajo coincida con el día del evento de final de curso de sus hijos en edad preescolar y escolar. Para ello deberá solicitar el cambio con una antelación mayor a 5 días antes del evento, siendo potestad de la empresa acceder al cambio solicitado en función de la organización del trabajo. En caso que el trabajador prefiera no ejercer este derecho, igualmente podrá ausentarse para concurrir a dicho evento desde una hora antes del comienzo del mismo y retornar hasta una después, pero en este caso el tiempo no trabajado no será pago, aunque no implicará la pérdida de la Prima por Presentismo.

b) Las trabajadoras, tendrán derecho a un día más del previsto legalmente para la realización de los exámenes gínico mamarios establecidos por la normativa vigente. Ese día será remunerado como si trabajara, debiendo presentar certificado médico justificando su ausencia.

c) Cuando la trabajadora se encuentre realizando tareas que puedan perjudicar su embarazo, y cuando el médico de la trabajadora así lo prescribiera, ésta tendrá derecho a que la empresa la reubique en lugar y tareas que sean adecuadas a su situación y estado, de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

d) Durante el periodo de lactancia se facilitarán, sin que ello implique un perjuicio salarial,

las condiciones necesarias para que la trabajadora pueda amamantar adecuadamente a su hijo/a.

e) Ambas partes asumen la obligación de adoptar todas las medidas necesarias tendientes a prevenir y corregir todo tipo de discriminación o de acoso sexual en el ámbito laboral.

VIGÉSIMA: Desempeño temporario en una categoría distinta a la propia. A efectos de contribuir a mantener los niveles de empleo en la industria durante todo el año, los trabajadores podrán ser convocados a trabajar en categorías y tareas distintas a la propia. Cuando de la convocatoria resulte la prestación de tareas de una categoría inferior, el salario no podrá ser modificado; cuando se presten tareas de una categoría superior durante más de 2 días consecutivos, el trabajador tendrá derecho a percibir, temporalmente y a partir del tercer día, el salario correspondiente a la categoría superior. El desempeño temporal en una categoría superior durante el lapso de 90 días continuos o 120 días alternados en el período del último año inmediato, otorgará derecho a la permanencia en la misma. A nivel de empresa, se podrá pactar por convenio colectivo que determinadas ausencias por las cuales sea necesario el desempeño temporal en una categoría distinta a la propia, no se computen para los 90 ó 120 días previstos en la presente cláusula.

CAPITULO IV: LICENCIA SINDICAL

VIGÉSIMA PRIMERA: Licencia sindical remunerada: 1) Se acuerda modificar el régimen de licencia sindical remunerada vigente, para todas las empresas del sector Molinos de Arroz, regulada por la Ley 17.940, la cual quedará redactada en los siguientes términos:

2) Son beneficiarios de la licencia sindical los delegados sindicales de empresa y delegados de rama.

3) Horas de licencia sindical: la licencia será equivalente a media hora remunerada por cada trabajador permanente inscripto en la planilla de trabajo de la empresa, con un mínimo de 32 hrs. mensuales considerando tanto el establecimiento principal de la empresa como las agencias o sucursales.

4) Acumulación de las horas sindicales: las horas sindicales generadas serán usufructuadas en el mes siguiente, y sólo podrán acumularse hasta un máximo de 150 horas para el mes subsiguiente, las que en caso de no gozarse se perderán.

5) El uso de la licencia sindical será comunicada a la empresa con una antelación de 24 horas, quedando exceptuado del preaviso los delegados de rama ante el Consejo de Salarios y los casos de fuerza mayor, sin perjuicio de la debida justificación posterior.

El sindicato y la empresa acordarán el uso de las horas sindicales de forma tal que no altere el normal funcionamiento de la misma, teniéndose en cuenta en todos los casos la finalidad de dicha licencia. En todos los casos antes del cierre del mes se deberá presentar la correspondiente constancia debidamente firmada por las autoridades de FOEMYA que justifique el uso de las horas sindicales.

6) Las sumas que las empresas abonen al trabajador por horas de licencia sindical tendrán a todos los efectos legales naturaleza salarial y el monto será igual al que hubiera percibido dentro de la jornada legal o convencional, en caso de haber trabajado.

7) Se dispondrá de un tope máximo de 40 horas mensuales no remuneradas ni acumulables para la asistencia a eventos o cursos de capacitación. Su uso deberá acordarse previamente con la empresa y nunca podrán ser gozadas simultáneamente por más de tres trabajadores. A su vez el trabajador que goce de las mismas deberá justificar la asistencia a eventos o cursos de capacitación mediante la correspondiente constancia debidamente firmada por las autoridades de FOEMYA.

8) **Delegados de rama:** Se abonará a cada uno de los 4 delegados de rama al Consejo de Salarios hasta 100 horas mensuales considerando la categoría de cada trabajador. Podrán usufructuar este beneficio 2 delegados por empresa.

9) La licencia sindical regirá desde la firma de este acuerdo y se mantendrá hasta que uno nuevo lo modifique.

CAPITULO V: DISPOSICIONES VARIAS:

VIGÉSIMA SEGUNDA: Condiciones más favorables. Aquellas empresas que tengan condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente acuerdo deberán seguir otorgándolas.

VIGÉSIMA TERCERA. Ámbito Bipartito: Las partes se comprometen, frente situaciones de envíos masivos al seguro de desempleo o despidos colectivos, a generar un ámbito bipartito a nivel de empresa que funcionará durante un plazo previo razonable, con el fin de analizar posibles alternativas.

CAPITULO VI: CLAUSULAS OBLIGACIONALES

VIGÉSIMA CUARTA: Cláusula de Prevención y solución de conflictos. Las partes acuerdan mantener el siguiente mecanismo de prevención y solución de conflictos: a) Ante situaciones que pudieran derivar en conflictos, o conflictos desatados, o medidas adoptadas por cualquiera de las partes que pudieran afectar el buen relacionamiento, ésta se compromete a convocar a la otra a una instancia de negociación en la empresa en un plazo que no superará las 24 hrs.; b) De no arribarse a un acuerdo el asunto deberá ser sometido al ámbito de conflictos colectivos de la DINATRA en forma inmediata; c) En caso de persistir la diferencia cualquiera de las partes podrá solicitar la convocatoria al Consejo de Salarios para que este actúe como conciliador; d) Durante el transcurso de los procedimientos previstos en los numerales anteriores, el sindicato no adoptará medidas gremiales alguna, salvo las asambleas originadas por razones graves y urgentes, y las empresas dejarán en suspenso las medidas que provocaron la situación conflictiva.

VIGÉSIMO QUINTA: Cláusula de paz. Durante la vigencia del presente acuerdo la organización sindical no realizará peticiones de mejoras salariales o relativas a nuevos beneficios, ni promoverán acciones gremiales sobre los aspectos acordados y negociados en el presente acuerdo, salvo lo que a nivel general disponga la FOEMYA, COFESA o PIT-CNT.

VIGÉSIMO SEXTA: Deber de influencia. En lo que se refiere al debido cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente acuerdo las partes asumen su deber de influencia para con sus respectivos asociados y/o afiliados.

VIGÉSIMO SÉPTIMA: Mecanismo de denuncia. Tanto la Gremial de Molinos Arroceros como la FOEMYA, tendrán el derecho a denunciar el presente acuerdo conforme al siguiente procedimiento:

a) Ante la existencia de una violación de las obligaciones que el presente acuerdo pone a cargo de la contraparte profesional, la parte que invoca el incumplimiento deberá previamente solicitar la convocatoria del Consejo de Salarios del Subgrupo 05 Molinos de Arroz a fin de plantear dicha situación.

b) Caso de no prosperar la conciliación, la parte que ha invocado el incumplimiento quedará habilitada para denunciar el presente acuerdo; denuncia que deberá ser formalizada mediante comunicación fehaciente a la contraparte profesional y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

c) La extinción del acuerdo por el mecanismo de denuncia pactada en esta cláusula será registrado y publicado por el Poder Ejecutivo en la página WEB.

VIGÉSIMO OCTAVO: Complemento de Salario Vacacional. Se establece el pago por única vez, de un complemento del salario vacacional de \$9.000 por trabajador, a pagarse

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

18 DIC 2018

Montevideo,

Reg. Con el N° 2091/2018
Grupo 01

Folio 01 al 12

Sub-Grupo 05

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado



Por Dv, Dgc. y Registro

Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Dv. Documentación y Registro